

Index "Égalité Femme/Homme"

78,25/100 points, c'est le score obtenu par l'agence de l'eau Seine Normandie en 2024 en matière d'égalité professionnelle

Préambule

Les rémunérations des agents contractuels de l'agence de l'eau Seine-Normandie sont réglementairement prévues (décret n°2007-832 et divers arrêtés en date du 11 mai 2007). Ainsi, à l'instar des fonctionnaires et à situation identique, les rémunérations des hommes et des femmes sont rigoureusement identiques

Les seuls véritables leviers pour garantir l'égalité résident donc dans le contrôle de l'accès aux responsabilités et aux promotions.

Le résultat de cet index est lui constamment tributaire des mouvements de personnel enregistrés au cours de l'année et le score peut ne pas traduire les efforts réalisés pour maintenir l'égalité.

Par exemple, si un fonctionnaire masculin dont la rémunération figure parmi les 10 plus importantes, faisant valoir ses droits à la retraite, est remplacé par un fonctionnaire, féminin mais nettement moins avancée dans sa carrière, le score de cette rubrique dépendra uniquement du sexe de l'agent précédemment en 11^{ème} position, et l'effort réalisé par l'AESN pour assurer l'égalité ne sera pas perceptible.



La loi n° 2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index de l'égalité professionnelle. Les décrets n° 2023-1136 et n°2023-1137 du 5 décembre 2023 précisent, pour les ministères et les établissements publics, les modalités de calcul des indicateurs et de l'index. Ils prennent en compte :

- **L'écart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires
- **L'écart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les contractuels en CDI
- Le nombre de **salariés du sexe sous-représenté** parmi les dix salariés ayant perçu **les plus hautes rémunérations**
-

Le but de cet index est de mesurer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

La note obtenue par l'agence de l'eau Seine Normandie est de **78,25/100** (données 2024). Elle était de 86,75/100 en 2023 et 84,40/100 en 2022.

Le détail de ce score est le suivant :

	Note maximale initiale	Score de l'établissement
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	31
Egalité de rémunération pour les non titulaires	40	36
Dix plus hautes rémunérations	20	8
Total	100	75
Score après pondération	100	78,25

L'écart de rémunération s'est aggravée pour les rémunérations des agents fonctionnaires et a très légèrement diminué pour les agents contractuels.

L'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps est toujours en défaveur des femmes, mais il s'est réduit entre 2022 et 2024 (passant de - 706 euros à - 404 euros puis à - 452 euros).

Notre établissement est pleinement engagé dans la promotion de la culture de l'égalité et notamment par la mise en place d'actions relatives à l'égal accès aux métiers, aux responsabilités, à la prévention et à la protection contre les discriminations, le harcèlement.

Le bilan des recrutements opérés durant l'année 2024 montre que l'AESN a recruté presque 2 fois plus de femmes que d'hommes (25 contre 13).

S'agissant de la seule catégorie 1, plus haute catégorie de recrutement concernée, 8 agents ont été recrutés dont 7 femmes.

Cela ne se traduit malheureusement pas dans les résultats de cet index, en raison des flux sortants et du glissement vieillesse technicité (GVT) très défavorables.

Sur les 17 agents ayant quitté l'AESN en 2024, 13 sont des femmes, avec des rémunérations importantes. 6 des 13 départs sont des retraites.

Pour illustrer ce propos et par rapport à 2023, on recense 9 agents supplémentaires dans le nombre d'agents présents au 31/12/2024 ayant atteint l'échelon sommital de leur catégorie. La répartition par sexe est de -1 femme et + 10 hommes dans ce total.

Avec 78,25 points, l'agence de l'eau Seine Normandie dépasse la cible minimale de 75 points. En dessous de 75 points, l'administration concernée doit définir des « objectifs de progression ».

85,5% des 48 actions du plan d'action « égalité professionnelle » 2020-2025 ont été réalisées. Celui-ci a été réactualisé pour 2025-2027. Il prévoit notamment d'évaluer, de prévenir et le cas échéant de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il s'appuie sur 6 axes :

Axe 1: Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

- Poursuivre la tenue d'un Copil Egalité
- Sensibiliser l'ensemble du personnel et les encadrants aux problèmes de discrimination professionnelle Femme/Homme et aux stéréotypes de genres
- lancer régulièrement une enquête « Egalité professionnelle » auprès des agents

Axe 2: Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

- favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différents postes d'encadrement
- veiller à la mixité Femme/Homme dans les différents métiers exercés par l'agence

Axe 3 : Identifier d'éventuels écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

- acquérir une connaissance plus fine des équilibres Femme/Homme sur certaines données RH

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale.

- informer largement sur les dispositifs légaux et réglementaires d'accompagnement de la parentalité
- analyser les conséquences du télétravail sur l'égalité professionnelle

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes

- sensibiliser à la prévention contre les violences sexistes dans le cadre professionnel (internes et à l'extérieure)
- accompagner et soutenir les victimes de violences

Axe 6 : Renforcer le pilier Santé dans la lutte contre les discriminations