



VILLE DE NICE

OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR L'ANNEE 2025

DES INDICATEURS RELATIFS AUX ECARTS DE REMUNERATION

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A – Cadre réglementaire

Code de la fonction publique, article L132-9-3 : « Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, (...) les communes (...) publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. (...) »

Code de la fonction publique, article L132-9-5 : « Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés. (...) »

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, **article 1^{er}** : « La cible mentionnée à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à soixante-quinze points. »

B – Indicateur relatif aux écarts de rémunération pour l'année 2024

La Ville de Nice est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de manière générale contre toutes les formes de discriminations.

En 2024, la Ville de Nice a fait un choix volontariste en matière d'avancement de grade : favoriser les femmes afin de **contribuer à réduire les déséquilibres structurels de rémunération en leur défaveur**, observées notamment à l'égard des métiers à forte pénibilité.

L'écart de taux d'avancement de grade entre femmes et hommes (taux de promus vs promouvables) s'en est trouvé fortement déséquilibré, ce qui a entraîné un score de 8 points sur 25 (au lieu de 17 l'année précédente).

Cette baisse de 9 points explique en grande partie l'écart de 3 points entre le score obtenu pour l'année 2024 (72 points) et le niveau fixé par la réglementation à 75 points.

C – Objectifs de progression pour l'année 2025

La ville de Nice se fixe pour objectif d'obtenir une note supérieure à 15/25 concernant l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

Indicateurs	Points maxi	Score 2024	Objectif 2025
1/ Écart global de rémunération femmes-hommes pour les fonctionnaires.	50	45	45
2/ Écart global de rémunération femmes-hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent.	15	15	15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre femmes et hommes.	25	8	15 minimum
4/ Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.	10	4	4
TOTAL	100	72	79 minimum