

99/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global

99/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

69/70

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

15/15

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

0/0

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

15/15

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

Actions à mettre en place ou à renforcer pour réduire les inégalités femmes/hommes

En plus des différentes actions menées par la collectivité et présentées dans le plan d'action triennal 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les axes suivants pourraient être développés :

- Informer les agents du plan d'action pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Sensibiliser les encadrants recruteurs aux obligations réglementaires de non-discrimination à l'embauche ;
- Affirmer la valorisation des fonctions, des sujétions et des missions d'expertises de façon objectivée en référence aux postes et non aux agents qui les occupent ;
- Diffusion d'outils institutionnels de communication sur la mixité des métiers de la fonction publique territoriale.