

Publication de l'index de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein du Conseil départemental du Loiret

- pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023
- avec la note globale et sa déclinaison pour chacun des 4 indicateurs prévus
- les objectifs de progression et actions qui seront mises en œuvre pour supprimer les écarts
- en application des articles L 132-9-3 à du Code général de la fonction publique, et décrets du 13 juillet 2024 n° 2024-801 relatif à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et n° 2024-802 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.

L'index décrypté :

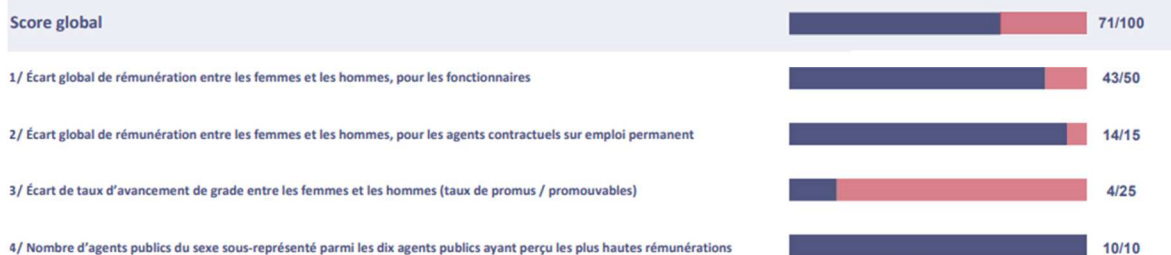
- **Pourquoi ?** L'index sert à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
- **Comment ?** L'index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Chaque indicateur est automatiquement calculé sur la base des données du rapport social unique (RSU), données se rapportant à l'année N-1.

Le score 2023 :

L'index Egalité pour le Département du Loiret s'établit à **71/100**, ainsi détaillé pour chaque indicateur :

- **Indicateur 1** : L'écart global de rémunérations pour les fonctionnaires, entre les femmes et les hommes, par filière et catégorie hiérarchique = **43 points sur 50**
- **Indicateur 2** : L'écart global de rémunérations pour les contractuels, entre les femmes et les hommes, par filière et catégorie hiérarchique = **14 points sur 15.**
- **Indicateur 3** : L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : **4 points sur 25**
Le score prend en compte l'égalité professionnelle tant envers les femmes qu'envers les hommes : ceci explique l'écart enregistré ici en matière de taux d'avancement entre les deux sexes, écart qui démontre que l'objectif poursuivi en 2023, davantage favorable aux femmes, a été atteint.
- **Indicateur 4** : Le nombre d'agents du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10 points sur 10.**

71/100

DGCL
Direction générale
des collectivités localesContact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

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

Quels sont les objectifs de progression poursuivis par la Collectivité ?

- Réduire l'écart des taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes à 2,1 ou moins pour 2025
- Réduire l'écart global des rémunérations des fonctionnaires de 3 points/an en 2026 et 2027.

Quelles sont les actions correctives qui seront mises en œuvre ?

Pour l'indicateur 1 mesurant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes fonctionnaires :

- Analyser par filière et catégorie les écarts des moyennes de rémunération des fonctionnaires
- Identifier les leviers possibles pour réduire les écarts et obtenir des moyennes de rémunération quasi équivalente
- Veiller à une homogénéité des régimes indemnitaires pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre

Pour l'indicateur 2 mesurant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes contractuels :

- Analyser par filière et catégorie les écarts des moyennes de rémunération des contractuels
- Identifier les leviers possibles pour réduire les écarts et obtenir des moyennes de rémunérations quasi équivalente
- Veiller à une homogénéité des rémunérations pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre

Pour l'indicateur 3 mesurant les écarts des taux d'avancement :

- Fixer chaque année des quotas d'avancement de grade pour obtenir des ratios promos/promouvables égaux ou proches.

Avec la mise en place de ces actions, l'objectif de la Collectivité est de porter le score de l'index égalité à minima à 75/100 dès l'année à venir et de continuer à l'améliorer ensuite.



A savoir : le Conseil départemental du Loiret a également élaboré dans le cadre du dialogue social un **Plan pluriannuel d'actions 2024-2026 pour l'égalité professionnelle Femmes Hommes** : à travers 29 actions concrètes, ce plan vise à favoriser au quotidien l'égalité dans une démarche globale, du recrutement aux avancements, en matière de traitement des écarts de rémunérations, dans l'articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, autant que dans la prévention et le traitement des discriminations et agissements sexistes.