



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

- **Cadre juridique** : index établi et publié en application des articles L 132-9-3 à 5 du Code général de la fonction publique, et des décrets du 13 juillet 2024 n° 2024-801 et 802 relatifs à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et 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.
- **A savoir** : l'index publié en septembre 2025 est calculé sur la base des données 2024.

INDEX 2024



Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DU LOIRET

92/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Score global		92/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		45/50
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)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		7/10

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

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.

- **Méthode de calcul des 4 indicateurs de l'index** (source décret n°2024-802)
- **Indicateur 1 : Ecart global de rémunération pour les fonctionnaires H/F** = Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégories hiérarchiques équivalentes
- **Indicateur 2 : Ecart global de rémunération pour les contractuels H/F** = Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes
 - **Méthode de calcul des indicateurs 1 et 2**
 Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP
 F : Rémunération brute payée femmes
 H : Rémunération brute payée hommes
 Unité : en points de pourcentage
 Lorsque l'effectif de fonctionnaires/contractuels comprend au moins 10 hommes et 10 femmes, les indicateurs 1 et 2 sont calculables. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
- **Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade H/F** = Pour chacun des avancements (promotion au choix, examen professionnel), les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.
 - **Méthode de calcul de l'indicateur 3** = taux de promus/promouvables par grade.
 L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des avancements, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes. Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale. Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, l'indicateur 3 est calculable.
- **Indicateur 4 : Nombre d'agents du sexe sous-représenté sur les 10 plus hautes rémunérations =**
 - **Méthode de calcul de l'indicateur 4** = L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).

Le score 2024 :

L'ambition portée par la collectivité se concrétise par l'obtention de la note de **92/100**, laquelle traduit un engagement en faveur de l'égalité professionnelle et une volonté de promouvoir une culture d'égalité au sein du Département.

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
- Réduire l'écart global des rémunérations des fonctionnaires
- Veiller à une homogénéité des régimes indemnitaires pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre
- Veiller à une homogénéité des rémunérations pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre
- Veiller aux quotas d'avancement de grade pour des ratios promus/promouvables égaux ou proches.



A savoir : le Conseil départemental du Loiret a élaboré dans le cadre du dialogue social **deux plans pluriannuels successifs d'actions pour l'égalité professionnelle Femmes Hommes : le Plan triennal en cours 2024-2026**, vise, à travers 29 actions concrètes, à favoriser 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.