

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

publication de l'index égalité professionnelle
2025 (données 2024)



LE DÉPARTEMENT

date maj : 27 septembre 2024



LE DÉPARTEMENT

PARTOUT, POUR TOUS, LE VAR ACTEUR DE VOTRE QUOTIDIEN



Index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 2025

(avec les données arrêtées au 31/12/2024)

Indicateur 1 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes **45/50**

Indicateur 2 : Écart 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 **13/15**

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes **25/25**

Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations **7/10**

TOTAL : 90 POINTS SUR 100



LE DÉPARTEMENT

PARTOUT, POUR TOUS, LE VAR ACTEUR DE VOTRE QUOTIDIEN



Actions mises en oeuvre pour réduire les écarts de rémunérations :

1. Réalisation d'un diagnostic quantitatif en matière d'égalité professionnelle par un prestataire externe. Au vu de ses conclusions, des actions d'évaluation et correctives ont été mises en oeuvre : nouvelles méthodes de mesures, analyse des données, veille à l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.
2. Mise en place du RIFSEEP en décembre 2021 dont l'un des objectifs est de diminuer les écarts de rémunération F/H constatés : désormais, à poste égal, quelle que soit la filière, l'IFSE est identique indépendamment du genre.
3. Mesures correctives existantes et à venir :
 - a. mise en place du plan pluriannuel 2024-2026.
 - b. analyse fine des écarts de rémunération (structure de l'occupation des postes, composition de la rémunération, part dans les attributaires du CIA ...)
 - c. plan d'accompagnement des primo-managers (parcours de formations dédiées, démarche avançons ensemble) et des managers pour contribuer à réduire l'effet "plafond de verre"
 - d. structure d'occupation des postes : veille permanente à l'égal accès aux opportunités et à la lutte contre les stéréotypes de genre associés aux postes