

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

publication de l'index égalité professionnelle  
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 2024

(avec les données arrêtées au 31/12/2023)

**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 **47/50**

**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 **12/25**

**Indicateur 3\*** : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes **14/25**

\*ce résultat s'explique par l'écart positif en faveur des femmes promues (244) comparativement au nombre plus faible d'hommes promus (121)

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

**TOTAL : 83 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. analyse fine des écarts de rémunération (structure de l'occupation des postes, composition de la rémunération, part dans les attributaires du CIA ...)
  - b. 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"
  - c. 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
  - d. prochain plan pluriannuel 2024-2026.