INDEX EGALITE 2024



Un index 2024 légèrement inférieur au seuil minimal de 75 points

Cet index pour l'année 2024 s'élève à 69 points sur 100, un score légèrement inférieur au seuil réglementaire minimal de 75 points, alors que notre collectivité avait obtenu, l'année précédente, une note largement supérieure à ce seuil.

Un résultat lié aux caractéristiques structurelles des effectifs de la collectivité et à la fragilité conceptuelle de l'indicateur « Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes »

L'écart de taux de promotion entre les sexes atteint ainsi 16,4 %, ce qui, selon le barème réglementaire, conduit à une note nulle pour cet indicateur.

Ce résultat de 2024 s'expliquent principalement par des contraintes externes, indépendantes en grande partie de la politique de ressources humaines de la Collectivité, et principalement liées aux règles de quotas fixées par les décrets applicables.

Ce sont donc les caractéristiques structurelles de l'effectif départemental (filières et cadre d'emploi fortement genrés) et la fragilité conceptuelle de cet indicateur qui expliquent ce score.

Les bons résultats obtenus sur les trois autres indicateurs de l'index

S'agissant des deux indicateurs mesurant l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, les résultats confirment que la politique de rémunération de la collectivité repose sur des critères strictement professionnels, garantissant une équité de traitement entre les agents, indépendamment de leur sexe.

Ils démontrent également l'efficacité des actions menées en matière de revalorisation et d'harmonisation des rémunérations au sein de l'institution notamment via le régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP):

- Écart global de rémunération pour les fonctionnaires : 46/50 (en progression d'1 point par rapport à 2023, où il était de 45/50) ;
- Écart global de rémunération pour les contractuels : 13/15 (en progression d'1 point par rapport à 2023, où il était de 12/15) ;

S'agissant du troisième indicateur relatif à la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 agents les mieux rémunérés, la note obtenue est de 10/10 (en progression significative par rapport à 2023, où elle était de 7/10).

Ces avancées témoignent ainsi de l'engagement continu du Département en faveur de l'égalité professionnelle.

Nos engagements pour renforcer l'égalité femmes-hommes dans les promotions

- Inscrire dans les Lignes directrices de gestion que l'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres et grades concernés.
    - Les tableaux d'avancement préciseront dorénavant :
        - la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables,
        - la part respective des femmes et des hommes parmi les fonctionnaires inscrits à ce tableau susceptibles d'être promus.

- Engager l'analyse genrée des évaluations annuelles compte tenu de son impact direct sur la Promotion Interne et l'Avancement de Grade.

- Diffuser une note de service à destination des encadrants pour les sensibiliser au lien entre évaluation et processus de Promotion interne, rappelant la notion de « nomination équilibrée ».

- Renforcer les actions promouvant la mixité des métiers et filières genrées de la fonction publique territoriale afin de diversifier les recrutements.

- Renforcer les formations (notamment internes) incitant, via un accompagnement, les agents à la mobilité interne et à la réussite à concours.