

INDEX 2023

EGALITE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé "*index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*" a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique, sur le modèle de celui qui existe dans le secteur privé depuis 2019.

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer "*le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle*" et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux décrets n°2024-801 et n° 2024- 802 en date du 13 juillet 2024 précisent les indicateurs à calculer et la pondération de chacun d'entre eux, pour certaines collectivités locales (*région, département, communes et EPCI de + 40000 habitants gérant au moins cinquante agents*).

Au titre de l'année 2023, l'index égalité s'établit pour la ville de La Roche-sur-Yon à 74/100 et pour La Roche-sur-Yon Agglomération à 95/100.

Instaurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes requiert une approche globale et harmonisée, intégrée aux modes de management et aux processus de gestion interne, visant l'ensemble des personnels travaillant sur l'ensemble de notre territoire.

Plus que jamais, notre collectivité s'engage quotidiennement pour que l'égalité professionnelle ainsi que la lutte contre toute forme de discriminations soient des valeurs fondamentales, favorisant l'épanouissement des agents et le développement de leurs carrières dans un environnement de travail de qualité, agréable et sécurisé.

La Ville comme l'Agglomération s'engagent depuis de nombreuses années déjà pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont faibles, comme en témoignent les notes obtenues dans l'index susmentionné. En revanche, la note obtenue sur l'indicateur lié aux avancements de grades (*Ville de La Roche-sur-Yon*) et qui explique le seuil non atteint des 75 points résulte uniquement d'un effet conjoncturel lié au déroulement de carrière des hommes et des femmes. Si cet écart persistait de nouveau sur 2024 et 2025, il conviendrait alors de modifier les lignes directrices de gestion adoptées par la collectivité et encadrant tout le processus de gestion des avancements de grade.

95/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global

95/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

48/50

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