

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

L'index égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Sa déclinaison au niveau de la Fonction publique territoriale est fixée par deux décrets :

- décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale
- décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret précédent.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimum à atteindre de 75 points. Il doit être publié chaque année sur le site internet de chaque administration et transmis au préfet. Les résultats de l'index sont communiqués au comité social territorial.

L'index égalité professionnelle est composé des 4 indicateurs suivants assortis d'une pondération et d'un barème :

- 1) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (50 points)
- 2) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (15 points)
- 3) Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (25 points)
- 4) Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçus les plus hautes rémunérations (10 points)

Contrairement à l'année 2023, où l'indicateur 2 n'était pas calculable pour la Ville de Lens, (compte tenu d'un nombre d'agents contractuels sur emploi permanent inférieur à 10 hommes et 10 femmes), l'index au titre des années 2024 et 2025 est calculé sur la base des 4 indicateurs sus-cités

Les éléments de rémunération retenus portent sur le traitement indiciaire, les primes et les indemnités.

Au titre de l'année 2025, l'index égalité professionnelle de la commune de Lens atteint le score de 62 points sur 100.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau page suivante.

Les résultats au titre des deux premiers indicateurs relatifs à la rémunération traduisent l'attention portée par la collectivité en faveur d'une réduction des écarts de rémunération, à la suite des actions mises en œuvre qui portent sur :

- La poursuite du travail d'analyse et de traitement des écarts de rémunération en maintenant le niveau de réflexion générale sur la structure du régime indemnitaire et son évolution.

- L'objectivation du régime indemnitaire lors de l'attribution et le montant des primes individuelles (IFSE du RIFSEEP) sur des critères objectifs - y compris de variation et mesurant les écarts et la dimension du collectif d'un service.
- L'intégration de ce travail sur les rémunérations dans une approche systémique combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.

En ce qui concerne l'indicateur 3 portant sur l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, celui-ci est insatisfaisant, alors même que le nombre d'avancements de grade est plutôt équilibré (21 avancements de grade hommes et 15 avancements de grade femmes pour 2025 contre 15 avancements de grade hommes et 20 avancements de grade femmes pour 2024). Toutefois, le calcul de l'indicateur se basant sur le ratio promu-promouvables, il entraîne un pourcentage de promotion plus faible chez les femmes en 2025 que chez les hommes. Sur ce point, il convient de préciser que les avancements de grade sont attribués selon la manière de servir et en fonction des ratios délibérés, indépendamment du sexe de l'agent public.

Dans ce contexte et afin de rehausser la note liée à cet indicateur, une vigilance particulière sera apportée par la collectivité dans les années à venir pour réduire l'écart des taux de promotion et aboutir à l'attribution d'avancements de grade proportionnels au nombre de promouvables dans chaque sexe.

L'ensemble de ces objectifs demeureront des priorités dans le cadre du nouveau plan d'action 2027-2029 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera présenté au comité social territorial avant la fin de l'année.

62/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

Score global



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



Indicateur 1 calculable

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



Indicateur 2 calculable

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



Indicateur 3 calculable

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



Indicateur 4 calculable

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