

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2023

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)

Dans l'hypothèse où un des quatre indicateurs n'est pas calculable, ce qui est le cas pour la Commune de Lens, s'agissant de l'indicateur 2 (compte tenu d'un nombre d'agents contractuels sur emploi permanent inférieur à 10 hommes et 10 femmes), la pondération et le barème est adaptée de la manière suivante :

- 1) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (70 points)
- 2) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (0 points)
- 3) Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (15 points)
- 4) Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçus les plus hautes rémunérations (15 points)

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

Au titre de l'année 2023, l'index égalité professionnelle de la commune de Lens atteint le score de 82 points sur 100.

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

Ces résultats traduisent l'attention particulière portée par la collectivité en matière d'égalité professionnelle depuis de nombreuses années, par le biais de plusieurs mesures portant en particulier sur l'identification des trajectoires professionnelles et la garantie d'une progression de carrière des femmes, l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption.

Sur le point précis de la réduction des écarts de rémunération, les actions mises en œuvre 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.

Ces objectifs demeureront des priorités dans le cadre du plan d'action 2024-2026 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté au comité social territorial le 23 novembre 2023

82/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global

82/100

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

61/70

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

0/0

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

15/15

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

6/15

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