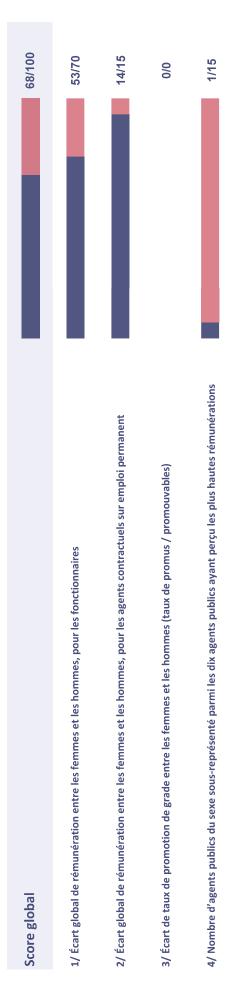


COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD





Contact: dgcl-index@dgcl.gouv.fr



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



Index Égalité Professionnelle 2024 Objectifs de progression

Objectif de l'index égalité professionnelle

- Mesurer et réduire les inégalités entre femmes et hommes au sein des collectivités territoriales.
- Chaque collectivité doit atteindre **au moins 75 points sur 100**. Si la cible n'est pas atteinte, il est exigé conformément à la réglementation que des objectifs de progression des indicateurs soient fixés et publiés.

Note de la CASUD: 68/100

Objectifs de progression		
Indicateur / constat	Note de la CASUD	Actions concrètes
1. Écart global de rémunération – Fonctionnaires	53/70	 Réaliser un audit détaillé des rémunérations par filière, catégorie et ancienneté Travailler à des ajustements ciblés sur les régimes indemnitaires Mettre en place un suivi annuel intégré au bilan social
2. Écart global de rémunération – Agents contractuels sur emploi permanent	14/15	 Poursuivre le suivi annuel des rémunérations Garantir la transparence des grilles et critères d'embauche Vérifier l'équité dans chaque recrutement et renouvellement de contrat
4. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	1/15	 Identifier les agentes à potentiel et talents féminins internes pour les postes à responsabilité Déployer un dispositif de mentorat et de formation managériale ciblé sur les agents à potentiel Garantir un recrutement équilibré pour les postes de direction

⇒ Résultat attendu

- Score projeté 2025 : ≥ 75/100
- Réduction mesurable des écarts salariaux entre femmes et hommes
- Meilleure représentation féminine dans les postes d'encadrement supérieur
- Maintien de l'équité salariale pour les contractuels