Index Égalité Professionnelle 2025

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 : 70/100

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	11/15	- 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	6/15	- 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 2026 : ≥ 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

INDEX 2025

Egalité professionnelle

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD

Pour toutes questions relatives à l'index

dgcl-index@dgcl.gouv.fr

DGCL Direction générale des collectivités locales

70/100

DGCL Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

Score global	**70/100**	
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	**53/70**	*Indicateur 1 calculable*
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	**11/15**	*Indicateur 2 calculable*
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	**0/0**	*Indicateur 3 non calculable*
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	**6/15**	*Indicateur4 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