



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNÉE 2024

Objectifs de progression



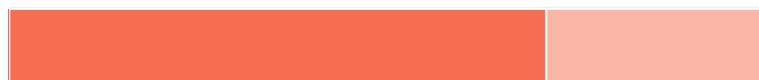
La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un **index de l'égalité professionnelle** que les employeurs publics doivent publier annuellement sur leur site internet.

Outil de mesure des écarts de situation entre les femmes et les hommes, l'index compile 4 indicateurs calculés à partir des données du rapport social unique et évalués en fonction d'un barème allant de 0 à 50 points (selon l'indicateur considéré).

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont agrégés et donnent une note globale à l'index (le score maximal pouvant être atteint s'élève à 100 points).

Lorsque cette note globale est inférieure à la cible minimale de 75 points, les employeurs publics sont tenus de fixer et de publier des **objectifs de progression** par indicateur.

Objectifs de progression / INDEX



71/100

Atteindre 75 points dès que possible.

Objectifs de progression / INDICATEURS

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



Maintien de ce score par un suivi attentif des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes (objectif 1 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

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



Maintien de ce score par un suivi attentif des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes (objectif 1 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes



Objectif à +5 points minimum sur la base d'une étude attentive de la dynamique femmes/hommes des avancements de grade.

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



Objectif d'amélioration si possible en poursuivant les efforts pour veiller à garantir un égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et postes (objectif 2 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

INDEX 2024



Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DU TARN

71/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



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



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



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



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



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

L'index égalité professionnelle du Département du Tarn progresse de 4 points par rapport à 2023. La Collectivité demeure pleinement engagée sur la résorption des écarts de rémunération entre le femmes et hommes au travers notamment de son plan pluriannuel d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2028. Par ailleurs, les discussions engagées au niveau national n'ont pas encore permis de faire évoluer les indicateurs permettant de mieux prendre en considération la répartition genrée des effectifs.

INDEX 2023



Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DU TARN

67/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :

dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



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



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



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



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



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