

Présentation de l'index lié à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'EPT

Année 2024

La loi n°2019-828 en date du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 imposent aux employeurs publics de mesurer et publier chaque année un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Cet index constitue un outil de pilotage et de transparence permettant :

- de mesurer les écarts de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes,
- de mettre en évidence les domaines nécessitant des actions correctives,
- et de suivre l'impact des politiques mises en place en faveur de l'égalité professionnelle.

Pour les employeurs publics de plus de 50 agents, l'index repose sur 4 indicateurs spécifiques à la fonction publique territoriale :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, calculé à filière et catégorie hiérarchique équivalentes
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels, selon les mêmes modalités
- Écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Chaque indicateur est noté, puis additionné pour obtenir un score global sur 100 points. Un score inférieur à 75/100 peut entraîner des sanctions financières et doit donner lieu à un plan d'action obligatoire.

Le score obtenu par l'EPT pour l'année 2024 s'élève à **94/100** (le score était de 95/100 en 2023). Ce score confirme la dynamique engagée par l'EPT Boucle Nord de Seine en faveur de l'égalité professionnelle et incite à maintenir les actions entreprises.



BOUCLE NORD DE SEINE

94/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dacI-index@dacI.gouv.fr

Score global		94/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		64/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15