INDEX 2024

Egalité professionnelle

COMMUNE D'ARGELES-SUR-MER

66/100

DGCL
Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global	**66/100**
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	**47/50**
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)	**0/25**
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	**4/10**

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

Égalité professionnelle femmes-hommes (2025-2028)

1. Objectif stratégique

Garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la rémunération, les carrières et l'accès aux postes de responsabilité, conformément à l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 et au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

2. Constat de départ (bilan 2024)

La Commune d'Argelès-sur-Mer présente un écart avec les objectifs fixes par la réglementation en matière d'égalité hommes femmes avec un score global de 66/100. L'objectif étant d'atteindre le seuil de 75/100

Indicateur	Score obtenu	Objectif légal / attendu	Écart
Écart global de rémunération – fonctionnaires	47/50	≤ 2 %	Objectif atteint
Écart global de rémunération – contractuels	15/15	≤ 2 %	Objectif atteint
Écart de taux de promotion (H < F)	0/25	Parité	Écart en défaveur des hommes
Présence du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	4/10	≥ 40 %	Objectif atteint

3. Axes de progrès et objectifs chiffrés

Les axes de progrès tiennent compte du constat que les hommes présentent un taux de promotion inférieur à celui des femmes. Les actions viseront donc à garantir une meilleure parité dans les opportunités d'évolution, tout en consolidant la représentation féminine parmi les postes les plus rémunérés.

Axe 1 : Garantir la parité dans les promotions dans le respect des règles internes à la collectivité : Augmenter le score du critère 'promotion' de 0 à 15/25 en 3 ans. Atteindre un taux de promotion masculin équivalent à celui des femmes.

Un suivi annuel des taux de promotion par sexe et par grade sera mis en place

Axe 2 : Accès des femmes aux postes à forte responsabilité au regard des 10 meilleures rémunérations : La part des femmes parmi les encadrants de direction devra faire l'objet d'une attention particulière,

Un suivi des nominations par sexe sera mis en oeuvre au niveau de la collectivité.