



Index égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes au Département des Pyrénées-Orientales

Publication de la note obtenue pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, plusieurs décrets sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024 : le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs de mesure et réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Ils prévoient que les Départements publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés sur la base des données contenues dans le rapport social unique 2024 (RSU). Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Au titre de l'année 2024, l'index égalité s'établit pour le Département des Pyrénées Orientales à 87/100.

La politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement de la lutte contre les discriminations constitue un principe fort de l'action départementale et démontre les fruits de son engagement par cette évolution notable du score à 87/100 qui était porté à 83/100 l'an passé. Au-delà du respect des obligations réglementaires, le Département a en effet intégré depuis de nombreuses années déjà la notion d'égalité tant en interne que dans les politiques publiques qu'il conduit sur le territoire.

Ainsi, le Département a élaboré un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle adopté par l'assemblée délibérante le 14 décembre 2020. Ce plan comprend des mesures concrètes visant à :

- Garantir l'égalité femmes-hommes en matière de recrutement et de déroulement de carrière des agents ;
- Favoriser l'articulation entre activités professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ;

En parallèle, dans le cadre de sa politique indemnitaire volontariste, le Département a initié en 2024 la refonte du système d'attribution de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE). Cette évolution majeure vient renforcer l'égalité professionnelle au sens large, induisant de fait une plus grande parité dans l'octroi du régime indemnitaire par métier. Ce qui permettra, à terme, de réduire encore les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

INDEX 2024



Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES

87/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Score global		87/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		48/50
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)		14/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

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