

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNAUTE D AGGLOMERATION HERAULT MEDITERRANEE

88/100

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)

0/0 *

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



* La condition pour que cet indicateur soit calculable est qu'il y ait au moins 10 promus femmes et 10 promus hommes pour avancement de grade, quelque soit le type de promotion (au choix, examen professionnel).

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

Actions mises en oeuvre pour supprimer les écarts de rémunération

- ✓ Aplanir les écarts constatés sur certaines catégories et filières en utilisant les leviers possibles sur le régime indemnitaire.
- ✓ Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.
- ✓ Assurer l'équité dans le développement de la carrière pour les femmes comme pour les hommes.
- ✓ Eviter que les obligations familiales entravent les évolutions de la carrière.