# INDEX 2024

*Egalité professionnelle*

## DEPARTEMENT DE LA CREUSE

# 65/100

DGCL
Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

| | |
|---|---|
| **Score global** | **65/100** |
| **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** | **11/15** |
| **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** | **7/10** |

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

## Résultats de l'index égalité professionnelle 2024

## Actions mises en œuvre par le Département de la Creuse

Le Département de la Creuse est pleinement engagé dans la promotion de l'égalité professionnelle aussi bien à travers ses politiques publiques qu'auprès de ses personnels en sa qualité d'employeur.

A travers les 5 axes du plan d'actions égalité professionnelle la collectivité entend promouvoir la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Dans ce cadre, des actions en faveur de la mixité des métiers et de la sensibilisation aux propos et agissements sexistes ont été mises en place via la communication interne et au sein des services de la collectivité en intégrant le réseau des assistants de prévention.
Des actions de sensibilisation ont déjà été menées auprès de l'ensemble des agents des collèges et animées en partenariat avec la Déléguée départementale des droits des femmes et de l'égalité hommes-femmes, qui a pu souligner l'engagement de la collectivité en la matière.

Un Comité de pilotage égalité, auquel participent les représentants du personnel, est animé régulièrement par la Référente égalité du Département. Son rôle est de proposer la mise en place d'actions et d'évaluer leur impact.

L'index égalité 2024 fait apparaître un écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes encore inférieur à la moyenne.
Pour y remédier, la collectivité a introduit dans les lignes directrices de gestion 2025-2028, après avis favorable des représentants du personnel, un critère supplémentaire pour les avancements de grade afin de tendre vers une proportionnalité entre la répartition femmes/hommes des agents promouvables et la répartition femmes/hommes des agents promus.
Il demeure toutefois difficile de stabiliser cet indicateur car il existe un décalage entre le mode de calcul et la réalité de la structure des effectifs des départements.

En effet, l'index tel qu'il est calculé ne tient pas compte de la structure particulière de notre collectivité, dans laquelle certains métiers sont très majoritairement féminins (social) et d'autres très majoritairement masculins (routes). Cette réalité rend mécaniquement difficile l'atteinte des seuils fixés par l'index.

Appliquer le critère à la lettre pourrait conduire à des décisions inéquitables, car les avancements ne seraient plus fondés uniquement sur l'ancienneté et le mérite, mais sur des critères liés au sexe, ce qui irait à l'encontre des principes d'équité et de reconnaissance professionnelle.