

## INDEX RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2024 ET OBJECTIFS DE PROGRESSION VILLE DE LA TESTE DE BUCH

Notre commune relevant, au titre de son surclassement (+ de 40 000 habitants) et gérant au moins cinquante agents permanents doit publier désormais annuellement son 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 100 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.

**INDEX 2024**

Egalité professionnelle

COMMUNE DE LA TESTE DE BUCH

**74/100**

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global	<div><div></div></div>	74/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	<div><div></div></div>	44/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	<div><div></div></div>	15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	<div><div></div></div>	8/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	<div><div></div></div>	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

Cependant, les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 du CGFP étant inférieurs à la cible définie par décret (75/100), des objectifs de progression doivent être fixés et publiés avec l'index.

**Dans une démarche d'amélioration continue, la Ville propose de mettre en place deux objectifs, à savoir :**

- Sur l'indicateur n°3 : Etablir des indicateurs RH sur les taux de promotion entre les hommes et les femmes ;
- Sur l'indicateur n°4 : Tendre vers la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.