



Index égalité professionnelle femmes/hommes

Objectifs de progression 2026 du Département de l'Aisne

L'égalité entre les femmes et les hommes est un axe fort et volontariste du Département de l'Aisne qui guide aussi bien ses politiques publiques que sa politique des Ressources humaines et le fonctionnement interne de son administration.

Engagé depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle, le Département a adopté son second plan d'action 2024-2026 en novembre 2023.

Observations des indicateurs 2024

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé « index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été mis en place.

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

4 indicateurs sont pris en compte pour le calcul de l'index :

1. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente
2. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente
3. Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
4. Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations

À l'issue du calcul des indicateurs, une note sur 100 points est attribuée.

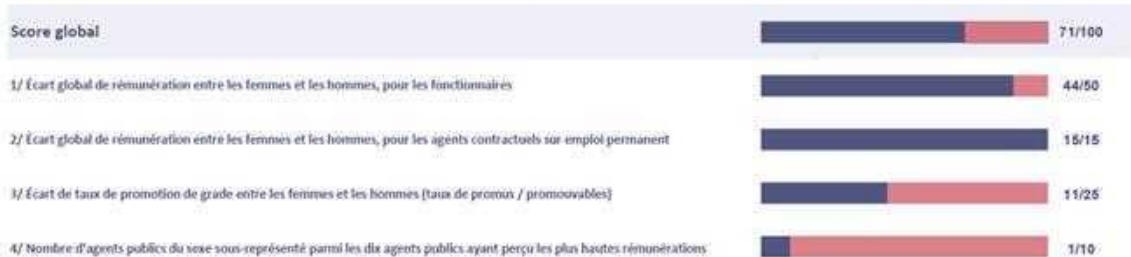
La cible à atteindre est de 75 points. En deçà, l'employeur doit déterminer des objectifs de progression pour les 3 prochaines années.

Après avoir obtenu **85 points en 2023**, le Conseil Départemental de l'Aisne atteint, sur la base des indicateurs de l'année **2024**, la note de **71 points**.

71/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dact.index@dact.couv.fr



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

Le Département obtient **59 points sur 65** sur les deux premiers critères relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, les résultats des 3^e et 4^e indicateur pénalisent fortement la collectivité.

En effet, le Département n'obtient respectivement que **11 points sur 25** (écart de taux de promotion de grade) et **1 point sur 10** (nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations).

La collectivité affirme donc sa volonté de progresser sur ces points spécifiques, en déployant des actions ciblées, concrètes et mesurables ; dans le respect des principes d'équité et de transparence.

Ces objectifs de progression viennent ainsi renforcer la stratégie globale d'égalité professionnelle déjà en place, avec l'ambition de faire évoluer durablement les pratiques.

Les objectifs de progression

Tout d'abord, concernant les avancements de grade, en 2024, le Département a promu 59 femmes et 50 hommes. La part des femmes et des hommes parmi les promus est de 45,74 % de femmes et de 41,32 % d'hommes, soit un écart de **4,42%**.

Afin de faire progresser son niveau d'index, à compter de la campagne 2026 des avancements de grade, le Département s'engage à promouvoir une équité entre sexes dans les avancements de grade, pondérée selon la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois, conformément aux critères retenus pour l'établissement des listes d'agents proposés (cf. lignes directrices de gestion).

Par ailleurs, le Département développera des initiatives favorisant la mixité des métiers.

Enfin, la collectivité poursuivra ses objectifs programmés dans son plan d'action 2024-2026 à travers 16 objectifs concrets :

- Poursuivre les analyses afin d'identifier plus précisément les écarts de rémunération et proposer des mesures de rééquilibrage
- Poursuivre la sensibilisation et la formation des encadrants, des agents de la Direction des Ressources Humaines et des agents à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations
- Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents
- Poursuivre le travail engagé dans la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion
- Poursuivre le développement du télétravail
- Mener une réflexion sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle
- Garantir le droit à la déconnexion
- Mener une réflexion sur l'élargissement des autorisations spéciales d'absence pour enfants malades
- Faciliter l'accès aux dispositifs d'action sociale pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Organiser des actions ponctuelles pour améliorer et développer la qualité de vie au travail
- Poursuivre le travail engagé sur l'élaboration d'un plan de prévention de lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes
- Sensibiliser à la lutte contre les violences, le harcèlement moral et sexuel au travers de formations adaptées
- Poursuivre la campagne de communication relative à la lutte contre les discriminations et les violences de toutes formes