

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNAUTE DE COMMUNES TERRES TOULOISES

97/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dgcl.gouv.fr

| | | |
|---|--|--------|
| Score global | | 97/100 |
| 1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires | | 67/70 |
| 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) | | 0/0 |
| 4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | | 15/15 |

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

NB: L'indicateur 3/ n'est pas calculable car la condition qu'il y ait au moins 10 promus femmes et 10 promus hommes pour avancement de grade n'est pas remplie.

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération

Les grilles réglementaires nationales de rémunération sont défavorables à la filière médico-sociale, très majoritairement féminine. Les élu(e)s du conseil communautaire ont adopté en 2024 des mesures de bonification du régime indemnitaire des personnels de crèches pour atténuer ces écarts de rémunération. Pour le reste, la collectivité, très performante sur ce ratio, s'engage à le demeurer.

Le prochain plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes présenté en février 2025 reprendra ces éléments.