

# INDEX 2023



Egalité professionnelle

## METROPOLE TOULON-PROVENCE-MEDITERRANEE

# 72/100

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

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

Score global		72/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		12/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		4/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

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

## Objectif(s) de progression

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités, 2 décrets (n° 2024-801 et n° 2024-802) publiés le 13 juillet 2024 sont venus définir des indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, la Métropole TPM, EPCI de plus de 40 000 habitants doit publier chaque année, au plus tard le 30 septembre, les résultats obtenus pour chacun des 4 indicateurs, le résultat de l'index ainsi que objectifs de progression lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte.

Pour cette première déclaration, l'index calculé dans le cadre du Rapport Social Unique 2023 est de 72/100. Si pour 3 des 4 indicateurs, les résultats obtenus sont bons, l'indicateur 3 relatif à l'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (promus/promouvables) fait ressortir un écart de 7.7 % qui ne permet pas d'obtenir un nombre de points satisfaisant.

Bien que les indicateurs visent pourtant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités, l'objectif 2024 consistera à être attentif à la réduction de l'écart entre le ratio d'avancement de grade des hommes (24,1%) par rapport à celui des femmes (32%), celui des femmes étant trop élevé par rapport à celui des hommes en 2023.

Ainsi, pour l'année 2024, l'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes devra être réduit de moitié, ce qui permettrait d'atteindre un index d'environ 80 points dans la mesure où les 3 autres indicateurs resteront stables.