

Index égalité professionnelle 2023

La Ville a l'obligation de mettre en place un index égalité femmes/hommes dont le fonctionnement et les modalités de calculs sont fixés par décrets.

Score obtenu par la Ville

INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023	Ville de Villiers-le-Bel	
Indicateurs	Score obtenu	Score maximum
1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	45	50
2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	15	15
3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	4	25
4- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	10

Score global : 74/100

Villiers-le-Bel présente de bonnes notes sur 3 des 4 indicateurs de l'index 2023 en raison d'une politique volontaire en faveur de l'égalité femme/homme.

Le 3^{ème} indicateur, qui concerne l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes est, par définition, conjoncturelle et donc variable d'un exercice à l'autre. En l'espèce, en 2023, nous avons eu, pour la ville, une seule réussite à l'examen professionnel, un homme et zéro femme. Ce seul critère déséquilibre le résultat et explique la mauvaise note. En tout état de cause, il y a eu 27 femmes et 23 hommes promus ou qui ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023.

Actions à poursuivre pour réduire les inégalités femmes/hommes

- Déployer une communication interne non stéréotypée ;
- Poursuivre le travail en cours visant à intégrer une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le futur plan de formation ;
- Poursuivre la déconstruction des stéréotypes autour des métiers dits « genrés » ;
- Poursuivre le travail d'amélioration des indicateurs en matière de ressources humaines et développer des études d'impact lors de la mise en œuvre de réformes RH ;
- Pérenniser les actions de formation pour lutter contre les discriminations de genre, notamment à destination des encadrants et des recruteurs ;
- Poursuivre la sensibilisation du personnel sur les problématiques liées aux violences sexuelles et sexistes ;
- Poursuivre les actions menées pour améliorer la qualité de vie au travail

Afin de réduire davantage l'écart de l'indicateur n°3, des formations à destination des agents et, plus particulièrement auprès des agents féminins, seront mises en place pour la préparation aux concours et examens professionnels.