INDEX 2025

Egalité professionnelle

COMMUNE DE TOURCOING

Pour toutes questions relatives à l'index

dgcl-index@dgcl.gouv.fr

DGCL

Direction générale des collectivités locales

# 64/100

DGCL Direction générale des collectivités locales

Contact : dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

| | | |
|---|---|---|
| **Score global** | **64/100** | |
| 1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires | 45/50 | *Indicateur 1 calculable* |
| 2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent | 15/15 | *Indicateur 2 calculable* |
| 3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) | 0/25 | *Indicateur 3 calculable* |
| 4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | 4/10 | *Indicateur4 calculable* |

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

Les résultats obtenus par la Ville de Tourcoing montrent que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont relativement faibles concernant les fonctionnaires et titulaires (60/65). Le score calculé pour l'indicateur d'écart de taux de promotion peut s'expliquer par les critères de calculabilité. Les avancements de grades varient d'une année à l'autre, en fonction de différents facteurs, tels que les taux, le nombre de lauréats d'examens professionnels et le nombre des agents promouvables.

La Ville de Tourcoing est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2027, elle renouvellera son plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle afin de formaliser ses engagements. Elle renouvellera également ses lignes directrices de gestion. La Ville pourra ainsi, au travers de ces documents :

- Ré-examiner les modalités d'attribution du régime indemnitaire afin de s'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- Veiller à ce que les critères retenu pour l'avancement soient objectifs ;
- Accompagner les parcours professionnels ;
- Poursuivre ses actions visant la réduction des inégalités et la promotion d'une culture d'égalité dans l'ensemble des services