

# INDEX 2024








Egalité professionnelle

COMMUNE DE MONTPELLIER

90/100

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

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

Score global		90/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		48/50
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)		17/25
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

Depuis 2 ans, les employeurs publics doivent publier un index mesurant l'égalité professionnelle au sein de leur structure. Cet index, exprimé sous la forme d'une note, repose sur l'appréciation de 4 déterminants de l'égalité professionnelle. Les critères de cet index sont amenés à être modifiés réglementairement après 2 ans de recul sur sa mise en place et sur sa capacité à traduire effectivement l'action des employeurs publics en matière d'égalité. En 2024, il place la Métropole et la Ville de Montpellier de nouveau dans le haut du tableau des employeurs territoriaux\*.

Ces bons résultats sont la traduction concrète de l'ambition forte des deux collectivités en matière de promotion des politiques d'égalité et de diversité. Ambition dont la concrétisation s'est notamment matérialisée à travers l'adoption de deux plans d'action égalité diversité, l'instauration de la parité au sein du CODIR (comité de direction) et du CODIR élargi (qui réunit les 100 cadres dirigeants de l'administration mutualisée) et l'obtention en 2024 du label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes délivré par l'AFNOR. Cette ambition en matière d'égalité professionnelle s'accompagne d'un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination au sein de l'administration.

C'est donc bien dans une logique pluriannuelle et globale qu'il convient de lire l'index et de le mettre en perspective de la finalité portée par la loi\*\* l'instaurant : renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, viser l'égalité professionnelle, objectif pour lequel nos collectivités ont montré par l'ensemble de leurs actions leur engagement concret.

\* <https://www.banquedesterritoires.fr/index-equalite-professionnelle-85-des-collectivites-atteignent-la-cible>

\*\*Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

