INDEX 2025

Egalité professionnelle

COMMUNE DE MONTPELLIER

81/100

DGCL
Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global	**81/100**
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)	8/25
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

Montpellier

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics de publier chaque année un index de l'égalité professionnelle. Cet indicateur évalue la situation des femmes et des hommes au sein des collectivités à partir de plusieurs critères portant sur la rémunération, les parcours professionnels et l'accès aux responsabilités.

Pour l'année 2025, la ville de Montpellier obtient une note globale de 81/100, soit un résultat supérieur au seuil réglementaire fixé à 75 points. Ce score confirme l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats les plus favorables concernent la prise en compte des retours de congé maternité ainsi que la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations de la collectivité. Ces indicateurs traduisent les avancées réalisées en matière d'égalité des parcours professionnels et d'accès aux postes à responsabilités.

L'analyse détaillée des indicateurs fait apparaître des axes d'amélioration en matière d'écarts de rémunération et de promotion. Ces enseignements viennent alimenter le pilotage de la politique d'égalité professionnelle de la Ville et contribuent à identifier les actions à poursuivre ou à renforcer pour favoriser l'égalité des parcours professionnels.

C’est 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.

Montpellier