



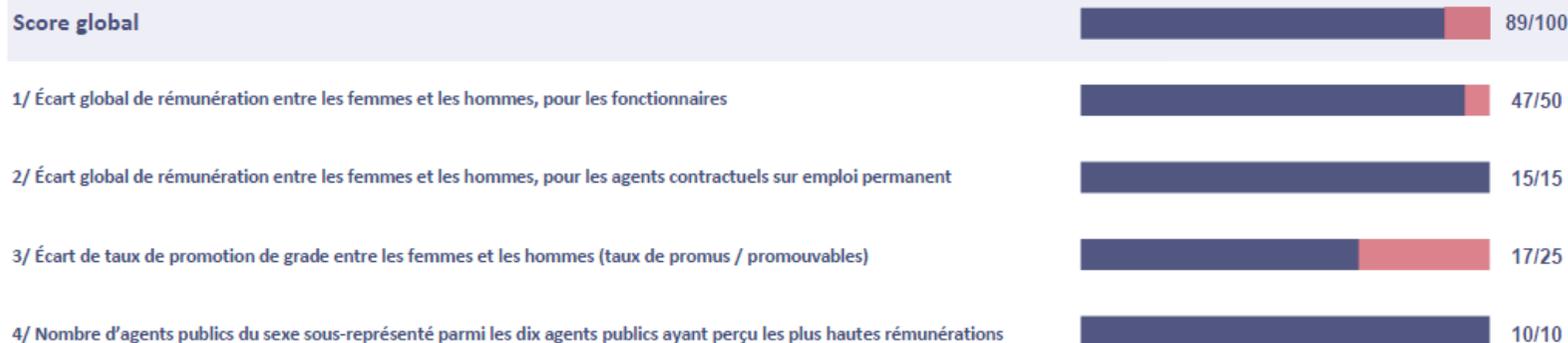
Index 2024 de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

La [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit dans le code général de la fonction publique les articles L132-9-3 à L132-9-5, qui prévoient notamment la publication, par les communes de plus de 40 000 habitants, chaque année sur leur site internet, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que des actions mises en œuvre pour les supprimer.

Deux décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 définissent les indicateurs permettant de calculer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, les modalités de calcul des indicateurs ainsi que le barème à appliquer aux résultats obtenus.

D'un niveau maximal de 100 points, les résultats de l'index sont issus des éléments du RSU (rapport social unique).

La Ville de Grenoble, avec un résultat de 89/100 atteint largement la cible fixée à 75/100, grâce aux mesures déjà mises en œuvre.





Nos mesures mises en place :

La Ville de Grenoble prévoit un certain nombre d'actions pour réduire les écarts de rémunération ou de situation entre les femmes et les hommes et s'engage à accompagner au mieux ses agent·e·s via notamment ses lignes directrices de gestion et son axe transversal de lutte contre les discriminations et d'égalité femme/homme :

- La mise en place du RIFSEEP en 2018 a permis de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de filières différentes ;
- Les campagnes de déprécarisation de la Direction Education Jeunesse, composée majoritairement de femmes, ont permis aux agent·e·s d'être positionné·e·s sur des postes à temps complet ;
- L'équilibre femme homme est parfaitement respecté sur les primos nominations dans les emplois de Directeur Général des Services et Directeur·rice Général·e Adjoint·e (2 femmes / 2 hommes) ;
- L'égalité est respectée sur les dix plus hautes rémunérations (5 femmes / 5 hommes) ;
- La garantie dans la mesure du possible compte tenu des réussites aux examens professionnels, d'un égal accès à la carrière via un dispositif d'avancement de grade qui respecte la proportion femme/homme entre les promouvables et les agent·e·s promu·e·s ;
- Un plan de formation qui veille à former et sensibiliser au respect de l'égalité femmes/hommes (formations « Osez les carrières au féminin », formation et prévention des discriminations, des actes de violences, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes).