



VILLE DE GRASSE

Index égalité professionnelle femmes/hommes

Objectifs de progression 2026-2027 de la Ville de Grasse

L'égalité entre les femmes et les hommes est un axe fort et volontariste de la Ville de Grasse qui guide aussi bien ses politiques publiques que sa politique des Ressources humaines et le fonctionnement interne de son administration.

Engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle, la collectivité poursuit son plan d'actions.

Observations des indicateurs 2025

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'« index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été mis en place.

Cet index est calculé sur une base de 100 points et mesure 4 indicateurs :

1. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente
2. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente
3. Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
4. Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations

À l'issue du calcul des indicateurs, une note sur 100 points est attribuée.

La cible à atteindre est de 75 points. En deçà, l'employeur doit déterminer des objectifs de progression pour les 3 prochaines années.

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		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		11/15
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		7/10

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

Après avoir obtenu 81 points en 2024 (Index 2024 ci-dessus), l'index de la commune est d'une valeur de **69 sur 100 points** sur la base des indicateurs de l'année **2025** (Index 2025 ci-dessous), (pénalisée en 2025 par le sous indicateur « Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes – taux de promus / promouvables »).

69/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		69/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		45/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/25
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

La collectivité obtient **59 points sur 65** sur les deux premiers critères relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, le résultat du 3^e me indicateur pénalise fortement le résultat global de la collectivité.

En effet, la collectivité obtient un score **0 point sur 25** (écart de taux de promotion de grade).

La collectivité affirme donc sa volonté de progresser sur ce point spécifique, en déployant des actions ciblées, concrètes et mesurables ; dans le respect des principes d'équité et de transparence.

Ces objectifs de progression viennent ainsi renforcer la stratégie globale d'égalité professionnelle déjà en place, avec l'ambition de faire évoluer durablement les pratiques.

Les objectifs de progression

Tout d'abord, concernant les avancements de grade, en 2025, la collectivité a promu 24 femmes et 30 hommes. La part des femmes et des hommes parmi les promus est de 35 % de femmes et de 50 % d'hommes, soit un écart de **15 %**.

Afin de faire progresser son niveau d'index, à compter de la campagne 2026 des avancements de grade, la collectivité s'engage à promouvoir une équité entre sexes dans les avancements de grade, pondérée selon la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois, conformément aux critères retenus pour l'établissement des listes d'agents proposés (cf. lignes directrices de gestion).

Par ailleurs, la collectivité renforcera ses initiatives en faveur de la mixité des métiers.

Enfin, la collectivité poursuivra les objectifs programmés dans son plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers les objectifs concrets suivants :

I. LE RECRUTEMENT

- ✓ Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement.
- ✓ Veiller à la mixité dans la composition des jurys de recrutement.
- ✓ Convoquer aux entretiens de recrutement la même proportion de femmes et d'hommes que celle des candidatures reçues en adéquation avec le profil de poste.
- ✓ Identifier les freins à la candidature des femmes sur des postes dont les métiers sont actuellement en très grande majorité pourvu par des hommes, en portant une attention particulière à la rédaction des offres d'emplois.

II. L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- ✓ Informer les agentes et agents des règles et incidences de leurs choix en matière de congés familiaux et de temps partiels, sur leurs carrières à long terme et leurs droits à pension.
- ✓ Développer et déployer les différentes formules de télétravail et élaboration d'une charte.
- ✓ Favoriser l'accompagnement à la parentalité en informant sur les droits et ressources en matière de garde d'enfants.
- ✓ Promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement pourvus par des femmes.
- ✓ Maintenir un accueil personnalisé et individualisé des agents au retour d'un congé maternité ou parental pour une prise de repères et, éventuellement, définir des besoins de formations suite à l'évolution de certains logiciels métiers, méthodes ou réglementations pendant la période d'absence.

III. LA RÉMUNÉRATION / LA PROMOTION

- ✓ Amorcer une réflexion sur la réduction des écarts de rémunération dans le cadre de l'application du RIFSEEP.
- ✓ Réduire l'emploi précaire.
- ✓ Favoriser l'accès des femmes aux emplois des filières permettant d'ouvrir droit à des indemnités (exemple : les astreintes) et aux heures supplémentaires.
- ✓ Identifier les freins « genrés » à l'avancement.

IV. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES

- ✓ Dans le cadre d'une démarche globale de prévention des Risques Psychosociaux, définir des outils permettant la prise en compte et la remontée d'informations de toutes les formes de discrimination et de violence en lien avec le sexe ou l'orientation sexuelle.
- ✓ Sensibiliser / former l'encadrement et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements et intégrer cet objectif au Plan de Formation de la Collectivité.
- ✓ S'engager dans un projet de recueil de signalement des comportements inappropriés interne à la Collectivité, dispositif assis sur la désignation d'un référent interne à cette problématique afin d'assurer un suivi et un traitement efficace de potentiels signalements effectués par les agents.
- ✓ Désigner un élu référent sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

V. LES FORMATIONS

- ✓ S'engager à mettre en place des formations en Intra pour des services où le taux de féminisation est surreprésenté.
- ✓ Adapter les formations en fonction des souhaits des agents émis par les services.