



- Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes (50 points)
- Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes (15 points)
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (25 points)
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

Les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération

- Déployer les moyens nécessaires pour limiter les écarts de rémunération.
A ce titre, une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par grade est effectuée afin d'analyser les leviers propres à la collectivité.
- L'égalité professionnelle est intégrée comme indicateur à prendre en considération dans les campagnes de revalorisation de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.