

## Index d'égalité professionnelle 2023

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression.

Les décrets n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 définissent les 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 de l'Etat.

France Titres, établissement public administratif, s'inscrit donc dans cette démarche de publication de l'Index d'égalité professionnelle.

**Notre index égalité hommes-femmes pour la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 est de 89 points sur 100.**

L'Index a été calculé à partir de 3 indicateurs.

<b>Indicateurs</b>	<b>Points obtenus en 2024 sur les données 2023</b>	<b>Nombre de points maximum de l'indicateur</b>
<i>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 corps, grade et échelon équivalents</i>	12	12
<i>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 catégorie hiérarchique équivalente</i>	61	68
<i>Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</i>	16	20
<b>Total des indicateurs calculables</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

**Pour rappel l'index était de 75 en 2022.**

### **Politique d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes :**

France Titres sécurisés déploie une politique sociale qui promeut l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail. Cette politique implique le respect de plusieurs principes :

- Interdire et lutter contre toutes discriminations en matière d'embauche ou de promotion interne et favoriser la diversité des profils ;
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel ;
- Promouvoir et sensibiliser l'ensemble des agents sur l'égalité professionnelle femme - homme et la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, et du harcèlement moral dans l'établissement.