

## INDEX 2024 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE Ville d'Arles

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés par les collectivités lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus sont inférieurs à 75 points.  
La ville d'Arles a obtenu le score de 66/100.






**INDEX 2024**  
Egalité professionnelle

COMMUNE D ARLES

**66/100**

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global		66/100
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		7/10

La ville d'Arles est tenue de définir des objectifs de progression afin d'atteindre le taux minimum attendu de 75/100.

### **1. Objectif global de progression**

La ville d'Arles se fixe comme objectif global d'atteindre le score de :

- 75 points en 2026 (au titre de l'année 2025)

### **2. Objectifs de progression par indicateur**

#### **2.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires**

Objectif 2026 : se rapprocher des 50 points attendus en réduisant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Se garantir de cet objectif dès le recrutement des collaborateurs notamment en fixant la part de régime indemnitaire par rapport aux fonctions occupées (Procédure RH formalisée).

2.2. Indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels

Objectif 2026 : se rapprocher des 50 points attendus en réduisant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Se garantir de cet objectif dès le recrutement des collaborateurs notamment en fixant la part de régime indemnitaire par rapport aux fonctions occupées (Procédure RH formalisée).

2.3. Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Objectif 2026 : réduire considérablement les écarts de promotion de grade entre les femmes et les hommes afin de se rapprocher des 25 points attendus. Depuis 2022, la ville d'Arles formalise un bilan des promotions/promus par sexe afin de mieux comprendre les écarts et pouvoir proposer des actions correctives.

2.4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Objectif 2026 : obtenir les 10 points en augmentant le nombre de femmes sur des postes à responsabilité (passer de 3 à 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations au sein de la collectivité).