

## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Année 2023

**58 / 100**

Conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses décrets d'application, l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions publie son index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La note obtenue dans le cadre du calcul de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est basé sur les données 2023 de l'Agence.

### Indicateurs :

Ecart 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 échelons équivalents	Non concerné
Ecart 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	54 / 80
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4 / 20

Du fait du faible effectif de l'Agence et des effets de bord associés, la note présentée tient compte pour les agents contractuels d'une répartition entre les métiers administratifs et les métiers du numérique.

La progression de la proportion des femmes parmi les recrutements effectués par l'Agence en 2023 qui a atteint 66 % (12 femmes et 6 hommes) contre 13 % en 2022 ainsi que la prise en compte de la répartition des métiers administratifs et des métiers du numérique conduisent à une progression très sensible de la note de l'index égalité professionnelle 2023.

L'ANTAI mettra en œuvre les actions nécessaires à la poursuite de l'amélioration de l'index de l'établissement afin d'atteindre l'objectif de 75 points.

Actions mises en œuvre pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes :

1\_ Lutter contre les discriminations de rémunération en matière d'embauche ou réexamen des rémunérations

2\_ Favoriser un recrutement équilibré aux emplois d'encadrement en privilégiant les femmes à valeur égale.

3\_ Viser une parité lors des recrutements et en particulier dans les métiers du numérique.