



Index égalité professionnelle Femmes/Hommes





TABLE DES MATIÈRES

1. <i>Contexte</i>	2
2. <i>Chiffres de l'Index Egalité professionnelle Femmes/Hommes</i>	2
3. <i>Actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle</i>	3



1. Contexte

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 prévoit la publication annuelle d'un index compilant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cet index, calculé sur une base de 100 points, comprend les données suivantes :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels recrutés sur emploi permanent ;
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La cible minimale est fixée à 75 points.

Suite à la parution des décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatifs à la fonction publique territoriale, cette disposition est applicable dès cette année.

2. Chiffres de l'Index Egalité professionnelle Femmes/Hommes

INDEX 2023

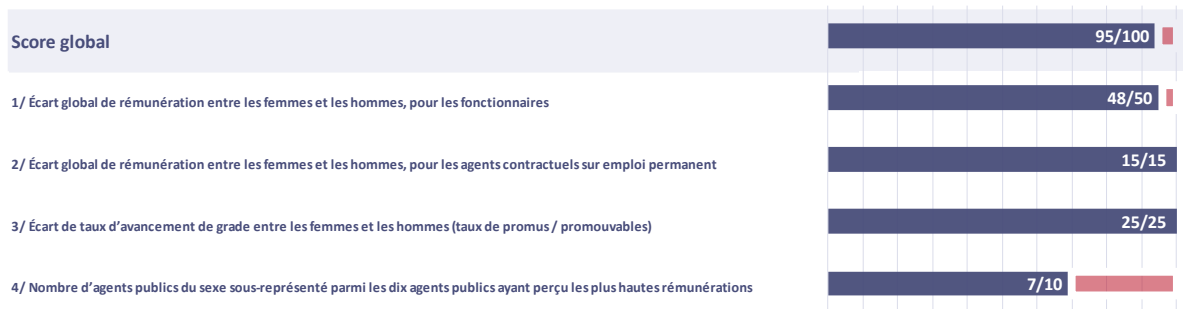
 Egalité professionnelle

RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

95/100

DGCL
 Direction générale
 des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



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 Région Nouvelle-Aquitaine obtient un score très élevé de 95/100 avec deux indicateurs au taux maximal grâce à sa politique menée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le taux relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires est également élevé puisqu'il atteint 48/50.

Ces éléments sont issus du Rapport Social Unique présenté en 2024 et calculé sur les données au 31/12/2023.



3. Actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle

Depuis 2021, les lignes directrices de gestion adoptées par la collectivité reprennent la volonté de la Région en matière d'égalité professionnelle.

Cet objectif est également matérialisé depuis plusieurs années dans le Plan pluriannuel d'action relatif à l'égalité professionnelle, celui adopté pour la période 2021-2023 comme celui pour 2024-2026.

A ce titre, un travail important est mené afin de tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les dispositifs mis en place.

Plusieurs actions sont mises en œuvre depuis ces dernières années :

- Afin de tendre vers l'égalité en termes de promotion et d'avancement de grade : élaboration des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitudes tenant compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les populations promouvables. L'atteinte de cet objectif est pondérée par l'arrondi résultant de la répartition genrée des agents remplissant les critères internes propres à la collectivité ;
- Afin d'analyser les problématiques et construire les actions à mener : un travail de construction d'indicateurs genrés est mené depuis plusieurs années.

En outre, la collectivité a mis en place un ensemble de mesures visant à lutter contre les stéréotypes de genre permettant ainsi de sécuriser le processus de recrutement afin de prévenir les inégalités, de favoriser l'égalité d'accès à la formation et de garantir l'égalité dans les conditions de travail. Ces différentes dispositions ont pour objectif de donner la possibilité à chaque agent homme ou femme de bénéficier d'un déroulement de carrière et d'une rémunération de même niveau.