

**INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE
AU TITRE DE L'ANNÉE 2024**

La loi n°2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a inscrit dans le code général de la fonction publique le principe de la mise en place d'un dispositif appelé « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Deux décrets n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024 précisent les indicateurs et leurs modalités de calcul.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimum à atteindre de 75 points. Quatre indicateurs composent cet index : deux portent sur les écarts de rémunération, un sur les écarts de promotion et le dernier concerne les écarts de représentation parmi les plus hautes rémunérations. Les résultats de l'index sont communiqués au comité social territorial, présentés à l'assemblée délibérante, publiés chaque année sur le site internet de chaque administration et transmis au préfet.

La note obtenue par la Région Bourgogne-Franche-Comté au titre de l'année 2024 est de 73 sur 100, et se décompose, par indicateur, comme suit :

Indicateurs	Score Maximum	Résultat 2024	Note obtenue pour l'année 2024	<i>Pour mémoire, note pour l'année 2023</i>
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	50	3,6% (en défaveur des femmes)	46	47
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	15	2,1% (en défaveur des femmes)	15	15
Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25	5,6 % (en faveur des femmes)	8	14
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	2 femmes et 8 hommes	4	7
Total	100		73	83

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération :

La Région est engagée en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. En particulier, dans le plan d'actions pluriannuel de la Région, ont été inscrites plusieurs actions visant à supprimer les écarts de rémunérations : objectivation des écarts de rémunérations et de promotions, actions de formations auprès des encadrants participant aux jurys recrutement pour les sensibiliser au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genres dans l'évaluation des compétences,

mise en lumière des responsables de restauration femmes pour inciter leurs consœurs à évoluer professionnellement vers des postes à responsabilité.

Ce plan d'actions est en cours d'évaluation pour en connaître l'efficacité, et pour déterminer les meilleures modalités à mettre en œuvre pour le deuxième plan qui sera formalisé en 2025.

Objectifs de progression de l'index :

Le résultat de l'index à 73 points étant inférieur à la cible qui est de 75 points, des objectifs de progression de chacun des indicateurs doivent être fixés.

Deux indicateurs ont une note relativement faible. Il s'agit :

- de l'indicateur 3 « écart taux de promotion de grade » où les femmes ont été plus favorisés proportionnellement que les hommes en 2024
- de l'indicateur « nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations » où seules deux femmes sont présentes parmi les 10 agents.

Il faut noter que le nombre d'avancements qui a plus profité aux femmes par rapport aux hommes en 2024 pénalise la collectivité sur le calcul de l'index 2024 (-6 points par rapport à 2023).

La Région définit conformément à l'obligation légale les objectifs de progression proposés :

- indicateur 3 : avoir un écart de taux de promotion inférieur à 5% entre les femmes et les hommes en veillant à équilibrer les promotions femmes et hommes à conditions égales au regard des règles statutaires d'avancement de grade et des lignes directrices de gestion établies par la collectivité.
- indicateur 4 : retrouver le nombre d'au moins 3 femmes parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (atteint sur la période 2021-2023).

La Région dispose d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible.