

**INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
AU TITRE DE L'ANNÉE 2025**

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 2025 est de 81 sur 100, et se décompose, par indicateur, comme suit :

Indicateurs	Score Maximum	Résultat 2025	Note obtenue pour l'année 2025	<i>Pour mémoire, note pour l'année 2024</i>
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	50	4,2 % (en défaveur des femmes)	45	46
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	15	2,3 % (en défaveur des femmes)	15	15
Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25	3 % (en faveur des femmes)	17	8
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	4
Total	100		81	73

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération :

La Région est engagée en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, notamment dans le cadre du plan égalité professionnel 2026-2028. Ce plan est construit autour de 5 axes et 32 actions. Concernant les écarts de rémunération, l'axe 3 portant sur l'égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes prévoit de renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le recrutement et de favoriser l'accès aux postes d'encadrement. L'axe 4 visant à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit l'étude des écarts de rémunérations.

Objectifs de progression de l'index fixés précédemment

Le résultat 2024 de 73 points étant inférieur à la cible de 75 points, les objectifs de progression suivants ont été fixés l'année dernière :

- 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).

On constate que l'objectif fixé pour l'indicateur 3 a été atteint en 2025 ce qui permet de dépasser l'objectif légal de 75 points. Le score de l'indicateur 4 n'a pas évolué entre 2024 et 2025.