Index égalité professionnelle Femmes/Hommes 2025



TABLE DES MATIÈRES

1. *Contexte* _____ *2*
2. *Chiffres de l'Index Egalité professionnelle* _____ *2*
3. *Actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle* _____ *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.

Cet index a été mis en place dans le RSU 2023 suite à la parution des décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatifs à la fonction publique territoriale.

2. Chiffres de l'Index Egalité professionnelle



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, grâce à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, obtient un score élevé de 92/100 avec des notes maximales pour l'indicateur 2 sur l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes pour les agents contractuels sur un emploi permanent ainsi que sur l'indicateur 3 sur l'écart de taux de promotion de grade entre les hommes et les femmes. 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.

Le dernier indicateur est quant à lui en hausse par rapport à 2024 (qui était bas en raison de plusieurs mobilités intervenues sur la période et ayant entraîné une répercussion temporaire sur le résultat).

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

L'égalité professionnelle est une valeur clé portée par la Région Nouvelle-Aquitaine dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Les lignes directrices de gestion de la collectivité traduisent cet engagement et promeuvent la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle.

Cet objectif est également affirmé depuis plusieurs années dans les plans pluriannuels d'action relatifs à l'égalité professionnelle.

À ce titre, un travail important est mené chaque année afin de tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les indicateurs, ainsi que dans les dispositifs mis en place.

En 2025, de nombreuses actions ont été poursuivies et mises en place pour donner la possibilité à chaque agent, homme ou femme, de bénéficier d'un déroulement de carrière et d'une rémunération de même niveau.

À titre d'exemple, des actions ont été menées pour :

- sécuriser le processus de recrutement afin de prévenir les biais cognitifs et les stéréotypes pouvant intervenir lors des entretiens : déclaration obligatoire d'absence de conflit d'intérêt, tenue de jurys mixtes ou paritaires, module de formation « manager la diversité » proposé aux managers, etc.
- garantir l'égalité d'accès aux promotions et à l'évolution professionnelle : élaboration des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitudes en tenant compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les populations promouvables, réduction du temps de présence obligatoire pour être évalué et promu, prise en compte des congés d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant mais aussi congés parentaux, proportion femme/ homme cible à promouvoir à la PI attaché calculée sur la base des promouvables de la filière administrative, actions pour encourager les femmes à accéder à des postes à encadrement, etc.
- garantir une égalité dans les conditions de travail et promouvoir la culture de l'égalité au sein de la collectivité : module d'auto-formation sur l'égalité professionnelle, accompagnement de la parentalité, etc.

REGION NOUVELLE-AQUITAINE

Index Egalité professionnelle *2025*

HÔTEL DE RÉGION
14 rue François-de-Sourdis
CS 81383
33077 Bordeaux Cedex

SITE DE LIMOGES
27 boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 Limoges Cedex 1

SITE DE POITIERS
15 rue de l'Ancienne Comédie
CS 70575
86021 Poitiers Cedex

Conception et réalisation :
Ressources Humaines

Impression : reprographie

Crédits : Freepik

Région Nouvelle-Aquitaine
Septembre 2025

RÉGION Nouvelle-Aquitaine