

Résultats de l'index égalité professionnelle 2025

L'index égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 (articles L132-9-3 et L132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique) qui vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Sa déclinaison au niveau de la Fonction Publique Territoriale est fixée par deux décrets :

- décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale,
- décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret précédent.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimum à atteindre de 75 points.

La collectivité doit publier sur son site internet et transmettre au Préfet, les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération. La preuve de cette publication doit être transmise avant le 15 octobre de chaque année.

Le Comité Social Territorial est informé des résultats et actions.

Si la cible n'est pas atteinte (résultat inférieur à 75 points), la collectivité a l'obligation de publier les objectifs de progression sur son site internet, avant le 15 novembre de chaque année. La preuve de cette publication doit être transmise au Préfet avant le 31 décembre de chaque année.

L'index est calculé sur une base cent (100) points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- et le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2025, l'index égalité professionnelle au Département de la Dordogne atteint le score de :

97 points sur 100

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés ci-dessous :



Ces résultats montrent une forte représentation de la gent masculine dans la filière technique notamment sur les emplois d'agent d'exploitation des routes et de la gestion du domaine public départemental routier. Cela se vérifie également pour les agents qui travaillent dans les collèges départementaux.

Le score étant supérieur à 75, la collectivité se doit de maintenir les objectifs de progression conformément au plan d'actions ci-dessous :

Axe 1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Action n°1	Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal"
		Action n°2	Conforter la politique d'avancement de grade des agents, qui contribue à la progression des carrières des agents
Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°3	Favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents, mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et de temps partiels
		Action n°4	Mettre en œuvre les lignes de gestion en terme de promotions en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes (il s'agira notamment de réduire l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) en arrêtant des ratios le permettant).

		Action n°5	Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : accueil d'apprentis hommes au sein des métiers du social, recrutement de femmes dans des directions plus techniques (métier de la route)
Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action n°6	Conforter les dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible (Cf règlement du temps de travail au sein de la collectivité). Lorsque cela est possible et en fonction des nécessités de service, les agents peuvent arriver avant 9h00, déjeuner en 11h30 et 14h00 et quitter leur poste de travail à partir de 16h30 (tout en respectant 8h02/jour au 01/01/2023): ils répondent ainsi à l'obligation de durée hebdomadaire de travail avec souplesse.
		Action n°7	Conforter le règlement intérieur du temps de travail facilitant la pose de jours de RTT répondant ainsi aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle
		Action n°8	Sous réserve des nécessités de service, avoir un regard attentif aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit
		Action n°9	Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement en place, afin de voir les améliorations à apporter
		Action n°10	Maintenir la politique de soutien financier de la collectivité dans la prise en charge des frais d'accueil de loisirs des agents
Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Action n°11	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de santé au travail (une secrétaire, un médecin de prévention, une infirmière du travail), afin de mettre à la disposition des agents les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables.
		Action n°12	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de service social au travail (deux assistants sociaux du travail et une secrétaire), afin, notamment, d'accompagner et de conseiller les agents victimes de violence
		Action n°13	Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes (journée du 8 mars ...).
		Action n°14	A l'aide du référent handicap et en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, lutter contre toutes les formes de discrimination
		Action n°15	Poursuivre la mise en place du plan de formation dans lequel sont dispensées diverses formations relatives à l'égalité femmes-hommes

Ces objectifs demeurent des priorités afin de continuer à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services départementaux.