

INDEX 2023 = 96/100 POINTS

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts. Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Talence s'investit depuis de nombreuses années dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En 2023, la ville obtient un index à 96 points au total, rassemblant les 4 indicateurs identifiés :






INDEX 2023
Egalité professionnelle

COMMUNE DE TALENCE

96/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dagl-index@dagl.gouv.fr

Score global		96/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

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

Talence répond à ses objectifs d'égalité, nous obtenons en effet la note maximale sur 3 des 4 critères de l'index soit 50 points pour chacun :

- la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations
- le taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- l'absence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez les agents contractuels.

Concernant le 4^e indicateur relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, la collectivité obtient un score de 46/50, portant ainsi le score global à 96/100 points.

Dans le secteur privé, pour un index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. Si leur index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points, elles doivent adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage.

La cotation de notre index aboutit à un résultat largement supérieur au minimum imposé au secteur privé, tout en mettant en lumière un point de vigilance sur la rémunération des fonctionnaires, notre objectif étant d'améliorer progressivement le score pour atteindre le même résultat que pour les autres indicateurs.

Talence, en tant qu'employeur public a un devoir d'exemplarité. Ses résultats sont le fruit d'une politique globale en matière d'égalité que ce soit en termes d'actions impulsées en direction des usagers comme d'actions à destination de ses agents au travers de sa politique RH. La collectivité, au sein de son organisation, cherche à renforcer et adapter ses actions afin de répondre le plus précisément possible aux enjeux de société, en sensibilisant à tout âge et en permettant de faire évoluer les comportements et les consciences. Les questions liées aux discriminations de genres et aux inégalités, aux luttes contre toutes formes de violences et notamment sexistes et sexuelles sont des problématiques majeures dont elle se préoccupe.

Talence insuffle une dynamique et crée une synergie entre divers acteurs sur le territoire, des services municipaux aux associations locales afin de réaliser tout un ensemble de projets collectifs ambitieux.

Talence propose des actions variées à destination du public :

- Conférences débats
- Expositions
- Interventions collèges
- Consultobus
- Ateliers de sensibilisation et de prévention

En interne :

- Politique RH en faveur de la mobilité interne
- Politique RH de télétravail visant à mieux concilier vie personnelle et professionnelle
- Procédure harcèlement moral et/ou sexuel

Par ailleurs, en 2025, la Direction des Ressources Humaines prévoit la co-construction d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les axes de travail fixés sont les suivants :

- Mobiliser les partenaires sociaux sur la prévention des violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser les cadres sur la question de l'égalité professionnelle
- Communiquer auprès de tous les agents via les référents RH sur la lutte contre les discriminations et la prévention des violences
- Renforcer l'accès à la formation pour les agents en temps partiel (majoritairement des femmes)
- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes
- Continuer de développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement
- Continuer de veiller aux équilibres sexués dans la promotion