

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Publication de la note obtenue par la Ville de Bourges en 2025

sur la base des données de l'année 2024

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités de la fonction publique et codifié aux articles L.132-9-3 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. D'abord imposé aux employeurs de la fonction publique d'Etat comptant au moins 50 agents, il est devenu, à partir de 2024, une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics intercommunaux de plus de 40 000 habitants et gérant plus de 50 agents.

Ainsi, chaque année, les employeurs territoriaux doivent publier les résultats de leur index et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, avec pour objectif d'atteindre une cible fixée à 75 points. A défaut, ils doivent publier les objectifs de progression pour atteindre cette cible.

Cet index est calculé sur une base de 100 points au total, répartis entre quatre indicateurs et assortis d'une pondération et d'un barème :

1. L'écart des rémunérations brutes entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, sur une base 50 de points.
2. L'écart des rémunération brutes entre les femmes et les hommes pour les contractuels employés sur un poste permanent, sur une base de 15 points.
3. L'écart des taux de promotion au titre de l'avancement de grade entre les femmes et les hommes, sur une base de 25 points.
4. Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur une base de 10 points.

Au titre de l'année 2024, l'index de l'égalité professionnelle de la Ville de Bourges s'établit à 94/100, soit une augmentation de 3 points par rapport à l'année 2023

Score global	94/100
1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	47/50
2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	12/15
3/ Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/taux 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

En 2025, l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes reste placé au cœur de ses priorités. Ainsi, dans le cadre de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (2024-2026), elle entend poursuivre et développer les efforts engagés, notamment en matière de réduction des écarts de rémunération et d'égal accès des femmes et des hommes aux cadres et grades d'emploi de la collectivité. Pour atteindre ces objectifs, le plan vise à :

- Garantir le respect des obligations réglementaires en matière d'égalité de traitement dans le cadre des procédures de recrutement et des évaluations annuelles, en veillant, entre autres, à ce que les situations personnelles (congé maternité, paternité, adoption) n'aient aucune incidence sur le versement des primes.
- Développer la mixité des métiers par des actions de communication et en agissant sur les conditions de travail (adaptation des EPI).
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement et à responsabilité, tout particulièrement dans le cadre des primo-nominations.

Ainsi en 2024, les postes de chef(fe)s de service sont occupés à 62% par des femmes et à 38% par des hommes. S'agissant des postes de direction, la répartition est strictement paritaire avec 50% de femmes et 50% d'hommes.