

**INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE  
AU TITRE DE L'ANNÉE 2023**

La loi n°2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. 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 ministère de la Fonction publique

La note obtenue par la Région Bourgogne-Franche-Comté au titre de l'année 2023 est de 83 sur 100, et se décompose, par indicateur, comme suit :

Indicateurs	Score Maximum	Résultat 2023	Note obtenue pour l'année 2023
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	50	2,8% (en défaveur des femmes)	47
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	15	1,9% (en défaveur des femmes)	15
Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25	-3.97% (en faveur des femmes)	14
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	3 femmes et 7 hommes	7
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>83</b>

Ce résultat traduit les engagements de la Région en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. En particulier, dans le plan d'actions triennal 2021-2023 de la Région, ont été inscrites plusieurs actions visant à supprimer les écarts de rémunérations : objectivation des écarts de rémunérations et de promotions, actions de formations auprès des encadrants participant aux jurys recrutement pour les sensibiliser au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genres dans l'évaluation des compétences, mise en lumière des responsables de restauration femmes pour inciter leurs consœurs à évoluer professionnellement vers des postes à responsabilité.