

Résultats du nouvel index égalité professionnelle 2025

Actions mise en œuvre par le Département des Bouches-du-Rhône

Depuis déjà de nombreuses années, le Département a souhaité faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe fort aussi bien de ses politiques publiques qu'en interne, auprès de ses personnels en sa qualité d'employeur.

La collectivité entend ainsi lutter contre les stéréotypes sur le genre, faire progresser et diffuser la culture de l'égalité, favoriser chaque fois que possible les rééquilibrages entre les femmes et les hommes, au travers notamment de ses plans d'action à l'égalité professionnelle.

Le Département s'est par ailleurs attaché à soutenir, particulièrement ces dernières années avec la flambée de l'inflation, le pouvoir d'achat de ses agents. Des dispositions significatives ont été prises en ce sens comme des majorations du régime indemnitaire des filières où les femmes sont majoritaires.

L'ensemble de ces dispositions a permis de faire progresser les rémunérations les plus basses et de réduire considérablement les écarts entre sexes.

Par ailleurs, la collectivité entend promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement de grade. Elle vise ainsi un meilleur équilibre concernant la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

De ce fait, l'indicateur « écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) » est en forte progression depuis 2 ans pour atteindre le score maximum en 2025.

L'index égalité professionnelle 2025 en atteste puisque la collectivité atteint le chiffre de 91 points sur 100.

Néanmoins, le Département poursuit ses efforts en matière d'égalité professionnelle afin de maintenir la parité.

Pour cela, la collectivité s'est engagée, dans le cadre du nouveau plan d'action à l'égalité professionnelle 2026 – 2028, à garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes dès le recrutement, à favoriser la mixité des métiers et poursuivre la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle.

INDEX 2025



DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE

Pour toutes questions
relatives à l'index

dgcl-index@dgcl.gouv.fr



91/100



Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

Score global		91/100	
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		47/50	Indicateur 1 calculable
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15	Indicateur 2 calculable
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25	Indicateur 3 calculable
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		4/10	Indicateur 4 calculable

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