

Index égalité professionnelle 2024 : 79/100

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités. Chaque année, les administrations doivent publier leur niveau de résultat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les actions engagées pour réduire les écarts constatés. Cet index est calculé à partir de plusieurs indicateurs : rémunérations, promotions, accès aux postes les mieux rémunérés.

En 2024, la Ville de **Talence obtient un score de 79/100**. Ce résultat reflète l'évolution des données prises en compte dans le Rapport Social Unique (RSU), établi par le Centre de Gestion, permettant désormais une vision plus globale de l'ensemble des agents de la collectivité.



Un engagement fort et durable

Talence agit depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. La collectivité adapte en permanence ses actions pour répondre aux enjeux de société : sensibiliser dès le plus jeune âge, faire évoluer les comportements et lutter contre toutes formes de discriminations, violences sexistes et sexuelles.

La Ville s'appuie sur une **dynamique collective** en fédérant à la fois ses services municipaux et le tissu associatif local pour développer des projets ambitieux.

Des actions concrètes menées auprès du public

- Conférences-débats
- Expositions thématiques
- Interventions en collèges
- Présence d'un consultobus

- Ateliers de sensibilisation et de prévention

Des mesures internes en faveur des agents

- Développement de la mobilité interne
- Télétravail pour favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Procédure de signalement et de traitement du harcèlement moral et/ou sexuel

Les axes de travail RH

La Direction des Ressources Humaines élabore un **plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes**, articulé autour de plusieurs priorités :

- Mobiliser les partenaires sociaux sur la prévention des violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser les cadres à l'égalité professionnelle
- Communiquer largement auprès des agents via les référents RH sur la lutte contre les discriminations
- Faciliter l'accès à la formation pour les agents à temps partiel (majoritairement des femmes)
- Déconstruire les stéréotypes et ouvrir tous les métiers à tous les sexes
- Développer le leadership féminin et favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement
- Veiller aux équilibres femmes-hommes dans les promotions