

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

publication de l'index égalité professionnelle sur l'année 2025



LE DÉPARTEMENT

date maj : 30 septembre 2026

Index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 2025

INDEX 2025



Egalité professionnelle

DÉPARTEMENT DU VAR

Pour toutes questions
relatives à l'index

dgcl-index@dgcl.gouv.fr

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

89/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact:
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

[>>> Documentation explicative](#)

Score global

89/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

49/50

Indicateur 1 calculable

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

13/15

Indicateur 2 calculable

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

17/25

Indicateur 3 calculable

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

10/10

Indicateur 4 calculable

Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU). L'index se calcule ainsi avec les informations se rapportant à l'année N-1 (2025).

Notre feuille de route : le plan pluriannuel 2024-2026 :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Axe 2 : Consolider, promouvoir la stratégie égalité professionnelle F/H au sein de la collectivité.
- Axe 3 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.
- Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et vie personnelle.
- Axe 5 : Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes.

Un rapport annuel dresse le bilan des actions menées et compare la situation des femmes et des hommes au sein de notre collectivité. Il est présenté aux élus lors du Débat d'Orientations Budgétaires chaque année puis rendu public.

Par ailleurs la mise en œuvre de notre stratégie d'égalité professionnelle s'enrichit continuellement grâce aux réunions d'échanges semestrielles avec les organisations syndicales.

Leviers mobilisés pour réduire les écarts

Pilotage et stratégie : la collectivité travaille actuellement à la construction d'un outil de pilotage spécifique pour suivre l'ensemble des actions internes et externes liées à l'égalité femmes-hommes. Dans le même temps, le Département prépare déjà la construction de son prochain plan pluriannuel 2027-2029.

Des aménagements du temps de travail : la possibilité d'aménager le temps de travail sur 4,5 jours permet de réduire le recours au temps partiel, qui reste une pratique très majoritairement féminine à 88 %.

Réduction des écarts de rémunération : si le régime indemnitaire unifié garantit une prime identique à poste égal indépendamment du genre, un différentiel persiste : analyser et réduire ces écarts structurels fait partie de nos engagements dans la durée

Leviers mobilisés pour réduire les écarts

Sensibilisation et formation :

L'accès à la formation professionnelle démontre un véritable équilibre entre les genres, avec un taux de départ en formation de 51 % pour les femmes et de 52 % pour les hommes en 2025.

Sur des thématiques plus ciblées, 80 agents ont été formés lors de 6 sessions de prévention du sexisme au travail au cours de l'année 2025. Cette dynamique se poursuit avec 8 nouvelles dates de formation "Lutte contre le sexisme" programmées entre septembre et décembre 2026.

Communication et valorisation de la mixité :

Un plan de communication interne entièrement dédié à l'égalité est en cours. Le Département s'attache à enrichir l'animation interne sur le sujet, notamment via la préparation d'événements pour le 8 mars. Des actions de valorisation ont déjà été menées en 2025, en mettant en lumière des femmes exerçant des métiers traditionnellement perçus comme "masculins".

Dans le cadre de la relance de la dynamique autour de l'égalité au sein de la collectivité, un "quizz égalité" a été lancé à l'été 2026, avec une belle mobilisation de plus de 150 participants. Cette démarche se concrétise également par la création d'outils de communication dédiés, tels que des cartes et des vidéos métiers, pour faire évoluer les représentations.