

CHARENTE

LE DÉPARTEMENT

PÔLE RESSOURCES

Direction des ressources humaines et relations sociales

Bureaux :

31 boulevard Emile ROUX
16000 ANGOULÊME
Téléphone : 05 16 09 74 07

Angoulême, le

10 DEC. 2024

Monsieur Jérôme HARNOIS
Préfet de la Charente
PREFECTURE
7-9 rue de la Préfecture
16017 ANGOULEME CEDEX

Affaire suivie par : Anthony NEAUX/MB
Ligne directe : 05 16 09 74 60

Objet : Publication de l'index de l'égalité professionnelle concernant le Département de la Charente

Monsieur le Préfet,

En application des décrets du 13 juillet 2024 visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, le Département de la Charente a saisi et publié les résultats issus des quatre indicateurs définis au niveau national.

Le résultat global de l'index de l'égalité professionnelle aboutit à soixante-dix points, soit un peu en dessous de la cible fixée à soixante-quinze points (cf. annexe 1).

L'analyse du résultat des quatre indicateurs amène le Département de la Charente à vous faire part des observations qui suivent.

Concernant les deux indicateurs visant à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, les résultats démontrent que la politique de rétribution de la collectivité est bien basée sur des critères professionnels ne prenant pas en compte le genre des agents puisque basée sur des référentiels RH comme la classification des emplois de la collectivité :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : 49/50 ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : 11/15.

L'indicateur relatif au nombre d'agents publics de sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations est très honorable (10/10). Il est nécessaire de noter que cette catégorie particulière est sous forte influence du dispositif départemental « Charente Santé » et donc du recrutement de médecin territoriaux.

Concernant le dernier indicateur visant à mesurer l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables), le résultat issu de nos saisies (0/25) amène la collectivité à avoir un nombre global (70) inférieur à la cible recherchée (75).

Correspondance à adresser au
Conseil départemental - 31 boulevard Émile Roux - CS 60000 - 16917 ANGOULÊME Cedex 9
www.lacharente.fr

Les modalités de calcul retenues pour cet indicateur nous questionnent.

En effet, la définition des principes de mise en œuvre du dispositif d'avancement de grade ou de celui de la promotion interne est essentielle afin de garantir la transparence et l'équité dans l'accès au grade ou à un cadre d'emplois supérieur. Pour le Département de la Charente, les conditions et les critères d'avancement de grade et de promotion interne sont définis dans le cadre de Lignes Directrices de Gestion adoptées en séance plénière de l'assemblée départementale de décembre 2023 après avis du Comité Social Territorial.

Les principes et règles décrits dans ces lignes directrices de gestion 2024-2026 du Département (cf. délibération du 22 décembre 2023) définissent précisément les critères pris en compte.

Le Département a ainsi opté pour des ratios d'avancement de grade fixés à 100 % des agents promouvables pour l'avancement du premier grade au deuxième grade de la catégorie C, 25 % pour tous les autres toutes catégories confondues, à l'exception de 50 % pour les lauréats de l'examen professionnel, tout en liant les propositions :

- à la classification des emplois déterminant le niveau de compétences et de responsabilités mis en œuvre par les agents dans l'organisation ;
- à la valeur professionnelle de l'agent déterminée par l'évaluation des 4 critères professionnels abordés lors de l'entretien professionnel.

Une accélération de carrière est possible s'il occupe un poste de niveau supérieur, s'il va au-delà des attendus de son poste ou s'il est lauréat d'un examen professionnel (ratio 50 % au lieu de 25 % à l'ancienneté)

Dans la filière technique, notamment celle des adjoints techniques des établissements d'enseignement pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des EE, le critère pris en compte est celui prévu par le statut particulier : « adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification approfondie ». Dans les collèges, ce critère correspond aux fonctions de chefs de cuisine, seconds de cuisine ou ouvriers de maintenance. Ces emplois sont majoritairement occupés par des hommes.

Sur 94 agents promouvables ouvrant droit à 24 avancements, 12 agents (dont 10 hommes) ont pu être avancés à partir du critère de technicité. Ensuite, le Département, pour la prise en compte de la carrière des agents, priorise des agents qui sont à une échéance de 2 ans de la retraite. Ce critère a favorisé plus d'hommes que de femmes.

L'analyse des résultats 2023 des avancements de grade démontre les limites concernant les modalités de calcul de cet indicateur :

- la nature des métiers et la définition des fonctions des statuts particuliers n'est pas prise en compte dans le calcul de l'indicateur ;
- par ailleurs, le RSU ne permet pas de mettre en parallèle à la politique d'avancement de grade, des efforts déployés par la collectivité en matière de revalorisation de la rémunération. Au Département de la Charente, il a été mis en œuvre une conséquente revalorisation du régime indemnitaire de filières essentiellement féminisées (sociale, médico-sociale et technique des établissements d'enseignement), afin de garantir une équité de rémunération à toutes et tous.

Ce constat a nécessairement une incidence dans les possibilités de déroulement de carrière au regard des principes retenus dans notre protocole d'accord.

Compte tenu des éléments évoqués précédemment, à savoir :


- la formalisation des règles d'avancement et de promotion dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion adoptée après large concertation des agents, managers et organisations syndicales,
- la nomination femmes – hommes en matière d'avancement de grade cohérente avec la répartition sexuée des agents de la collectivité,
- la typologie des agents promouvables non prise en compte dans le calcul de l'indicateur démontrant dans le cas présent des différences notoires entre les femmes et les hommes concernant l'expérience professionnelle acquise traduite de façon factuelle selon l'échelon détenu dans la grille indiciaire,

le Département de la Charente souligne les fragilités méthodologiques des modalités de calcul de l'indicateur visant à mesurer l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes et relève la pertinence de ses propres règles de gestion, garantissant l'égalité entre ses agents quel que soit leur sexe y compris en matière de déroulement des carrières.

Dans ces conditions, eu égard tant à ce qui précède, qu'à la volatilité et à la fragilité des indicateurs mis en place pour cet exercice, la collectivité se donne un objectif de progression de 5 points afin d'atteindre les 75/100 minimum requis. Précisons en effet que si la collectivité se félicite des résultats obtenus sur 3 des 4 indicateurs, une grande réserve s'impose quant aux modalités de calcul pour cette première année.

En vous remerciant de votre appui sur ce dossier, je vous prie d'agréer, Monsieur le Préfet, l'assurance de mes respectueuses salutations.

Le Président,



Philippe BOUTY

2024			PUBLICATION		ATTEINTE DE LA CIBLE					
Numéro de département	Nom de la structure	Nature juridique de la collectivité C, CA, CD, autres	Date Publication de l'index sur le site internet	Lien URL de l'index sur le site internet de la structure	Résultat de l'indicateur 1	Résultat de l'indicateur 2	Résultat de l'indicateur 3	Résultat de l'indicateur 4	Résultat de l'index	Si cible inférieure à 75, transmission des objectifs de progression (NB)
16	Département de la Charente	Département	27/11/2024	https://www.lacharente.fr/ledepartement/fonctionnement/ https://www.lacharente.fr/fileadmin/user_upload/Medias/2-le_departement/fonctionnement/annexe_1_RSU_2023_index_egalite_1_.pdf	49/50	11/15	0/25	10/10	70/100	<p>Travailler l'indicateur 3 en visant au moins 10/25 à 2 ans compte tenu de l'écart constaté entre les pyramides des âges des hommes et des femmes justifiant un taux supérieur de promotion et d'avancement des hommes davantage concernés par des situations de fin de carrière.</p> <p>Un courrier à l'attention de M. LE PREFET sera adressé prochainement à ce titre.</p>