RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

Angoulême, le 14 NOV. 2025

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

Objet : Publication de l'index de l'égalité professionnelle 2024 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 2024 conclu au résultat de soixante-douze points sur 100, soit à nouveau légèrement en dessous de la cible réglementaire minimale fixée à soixante-quinze points (cf. annexe 1) malgré une progression de 2 points par rapport à l'index 2023.

Ce résultat toujours insuffisant m'impose de vous faire part de mes observations.

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. Cet écart est identique à celui établi dans l'index 2023 ;

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : 12/15. Cet écart progresse d'1 point par rapport à l'index 2023.

L'indicateur relatif au nombre d'agents publics de sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations est de 7/10 en 2024 alors qu'il était de 10/10 dans l'index 2023. Il est nécessaire de noter que cette catégorie particulière est sous forte influence du dispositif départemental « Charente Santé » et donc du recrutement de médecins territoriaux. Ce sont ainsi 5 agents sur les 10, dont 4 hommes au sein de cette catégorie.

Conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée et au Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation ou de suppression de vos données, sous réserve de justifier de votre identité en vous adressant au Délégué à la Protection des Données du Département à l'adresse ci-dessus. Vous pouvez également introduire une réclamation auprès de la CNIL (www.cnil.fr)

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 2024 est en faible progression (4/25) par rapport à l'index 2023 (0/25).

Les modalités de calcul retenues pour cet indicateur nous questionnent.

Le questionnaire RSU décompose, en effet, les avancements au choix et ceux avec examen professionnel.

Pour l'avancement à l'ancienneté :
- 39 hommes sur 97 ont été avancés, soit un taux de 40.20%
- 64 femmes sur 212 ont été avancées, soit un taux de 30.18%
L'écart est de 10.02 en faveur des hommes

Pour l'avancement avec examen professionnel :
- 2 hommes sur 3 ont été avancés, soit un taux de 66.66 %
- 4 femmes sur 5 ont été avancées, soit un taux de 80 %
L'écart est de 13.34 % en faveur des femmes

Soit, en somme, un écart de 3.32 points en faveur des femmes.

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 1ère classe des EE, le critère pris en compte est celui prévu par le statut particulier : « adjoints techniques principaux de 2ème 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.

L'analyse des résultats 2024 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, les efforts déployés par la collectivité en matière de revalorisation de la rémunération. Le Département de la Charente a 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. De la même façon, le métier d'assistant familial, essentiellement pourvu par des femmes, a été revalorisé et fait l'objet d'une attention soutenu de la collectivité.

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 53 points afin d'atteindre les 75/100 minimum requis en calculant la part des femmes et des hommes à nommer par grade après calcul du ratio en tenant compte des promouvables de chaque sexe.

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,

Jérôme SOURISSEAU