

## Objectifs de progression concernant l'index d'égalité professionnelle

Composition de l'index	Calcul des indicateurs en 2025	Nombre de points en 2025	Pour rappel : nombre de points en 2024	Maximum des points
<b>Indicateur 1</b> - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires (écart global, pondéré par filières et catégories hiérarchiques)	4,6%	<b>45</b>	44	50
<b>Indicateur 2</b> - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels (écart global, pondéré par filières et catégories hiérarchiques)	0,9%	<b>15</b>	10	15
<b>Indicateur 3</b> - Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (valeur absolue de l'écart global de taux de promotion, arrondie à la première décimale)	10,3%	<b>0</b>	25	25
<b>Indicateur 4</b> - Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (plus petit des deux nombres)	4	<b>10</b>	10	10

<b>Index Conseil départemental de la Haute-Marne 2025</b>		<b>70</b>
<i>Rappel - index minimum</i>		75

### Quels sont les objectifs de progression poursuivis par la Collectivité ?

- Réduire l'écart des taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (indicateur 3)

Depuis déjà plusieurs années, le Département de la Haute-Marne a souhaité faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe important de sa politique en ressources humaines. 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 son plan d'action à l'égalité professionnelle 2024 - 2026.

En application des axes de ce plan d'actions et des lignes directrices de gestion, les agents qui remplissent les conditions pour un avancement de grade sont appréciés sur la base de leur valeur professionnelle en tenant compte de l'entretien professionnel et de l'avis formulé par la hiérarchie.

Pour les agents ayant bénéficié d'un avis favorable de leur hiérarchie et compte tenu des ratios d'avancement de grade, une sélection objectivée entre ces agents est opérée selon les critères suivants :

- L'ancienneté dans la fonction publique pour tenir compte de l'expérience professionnelle,
- L'engagement professionnel des années N-1 et N-2 sur la base des éléments de l'entretien professionnel,
- La réussite à un concours ou à un examen professionnel.

Les ratios d'avancement de grade ont été relevés en 2023 pour plusieurs cadres d'emplois et sont désormais compris entre 50% et 100%.

Les critères de sélection, qui ne tiennent pas compte du sexe, et le relèvement des ratios d'avancement, permettent de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique.

Pour autant, en fonction de l'ancienneté des personnes concernées, ces critères peuvent donner lieu à des écarts significatifs d'une année sur l'autre entre l'avancement des femmes et l'avancement des hommes, aucune mesure corrective n'étant prévue dans les Lignes Directrices de Gestion pour limiter ces écarts, une fois les critères de base appliqués.

Ainsi, pour le calcul de l'index d'égalité professionnelle en 2024, basé sur les éléments de 2023, l'indicateur 3 faisait apparaître un écart de 1,3% en faveur des hommes.

Pour le calcul de l'index d'égalité professionnelle en 2025, basé sur les éléments de 2024, l'indicateur fait apparaître un écart de 10,3% en faveur des femmes. Cet écart significatif conduit à un score de 0 point pour cet indicateur, et plus généralement, à un index d'égalité professionnelle de 70/100, inférieur à l'index minimal requis de 75/100.

Le Département de la Haute-Marne poursuivra ses efforts en matière d'égalité professionnelle afin de limiter, autant que faire se peut, les différences entre les femmes et les hommes et de faire ainsi progresser la parité.

Afin d'agir favorablement sur l'index d'égalité professionnelle, le Département de la Haute-Marne a pour objectif de questionner les critères inscrits dans ses Lignes Directrices de Gestion en matière d'évolution professionnelle. La révision des Lignes Directrices de Gestion devant intervenir en 2026, le critère de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera regardé comme un élément prépondérant, dans le respect des statuts des cadres d'emplois. Ce sera l'occasion de travailler sur un diagnostic de la proportion des femmes et des hommes dans les avancements de grade et de mener une réflexion sur les actions correctives qui pourraient être mises en œuvre pour éviter des écarts trop importants.

Il faut signaler que pour les 3 autres indicateurs composant l'index d'égalité professionnelle, le calcul 2025 fait apparaître une stabilité (indicateur 4) ou une progression (indicateurs 1 et 2).