

Direction des ressources humaines
Septembre 2026

Objectifs de progression de l'index Egalité professionnelle

L'index Egalité professionnelle est calculé sur une base de 100 points et mesure 4 indicateurs : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, écart global de rémunération pour les agents contractuels sur emploi permanent, écart du taux d'avancement de grade entre femmes et hommes, nombre d'agents publics de sexe sous représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Des sanctions seront appliquées en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un 75 points.

Pour 2025, l'index de la région est d'une valeur de 74 sur 100 points, il était de 73 sur 100 points en 2024 (pénalisé en 2024 par le sous indicateur Ecarts de taux d'avancement de grade F/H), soit une légère amélioration.

L'analyse de l'évolution 4 indicateurs démontrent un score élevé de la Région pour 2 items :

- Écarts de rémunération Femmes Hommes fonctionnaires (47/50)
- Écarts de rémunération Femmes Hommes contractuels (15/15)

Le sous indicateur « Ecart de taux d'avancement de grade » s'est amélioré en passant de 4 à 8 /15 néanmoins ceci n'a pas permis de compenser la dégradation de l'indicateur « nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (7 à 4/10).

C'est sur ces deux indicateurs que la Région doit porter sa vigilance. L'indicateur « Ecart de taux d'avancement de grade » est particulièrement volatile à la baisse ou à la hausse notamment si les grades des cadres d'emplois concernés sont particulièrement genrés (très féminins ou à l'inverse très masculins) d'une part et d'autre part si le nombre d'agents promouvables est réduit.

Il y a dès lors un effet « grossissant » de la différence de taux. Ainsi si 6 femmes sont promouvables dans un grade et 1 seul homme l'est et qu'au regard des missions et évaluations 4 femmes et 1 homme sont nommés sur liste d'avancement l'écart de taux d'avancement

femmes homme est important alors qu'en nombre la différence est perçue sensiblement différemment.

Au regard de la dégradation de l'index égalité Femmes Hommes 2025, l'objectif est donc pour la collectivité double pour revenir à la cible de 75 points :

- Maintenir à un niveau élevé les indicateurs de l'index qui le sont d'ores et déjà,
- Poursuivre l'amélioration de la « note » de l'indicateur « Ecart de taux d'avancement ».
- Améliorer la « note » de l'indicateur « Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunération.

Plan d'action :

- La DRH doit veiller à une vigilance particulière lors de l'analyse des possibilités d'avancement de grade et veiller à minimiser l'écart entre les taux, tout en ayant une approche n'excluant pas nécessairement d'office un agent de sexe fortement minoritaire dans un grade à qualité professionnelle égale par rapport à d'autres agents de l'autre sexe nommés sur liste d'avancement », pour ne pas être discriminant. L'amélioration de cette note en 2025 doit se poursuivre pour le prochain index
- La direction générale doit veiller à une vigilance particulière concernant l'équilibre des sexes des agents ayant les 10 plus hautes rémunérations notamment selon les opportunités de recrutement.