CORRÈZE
LE DÉPARTEMENT

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Résultats 2025 et objectifs de progression

Département de la Corrèze — Direction des Ressources Humaines — Novembre 2026

1. Cadre juridique

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été instauré par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique). Sa mise en œuvre dans la fonction publique territoriale est régie par les décrets n° 2024-801 et n° 2024-802 du 13 juillet 2024.

L'index est calculé sur 100 points à partir de quatre indicateurs : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (50 points) ; l'écart global de rémunération pour les agents contractuels sur emploi permanent (15 points) ; l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (25 points) ; le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Les indicateurs sont calculés à partir des données du Rapport social unique (RSU), selon les modalités fixées par le décret n° 2024-802 précité. La réglementation fixe une valeur cible de 75 points : lorsqu'elle n'est pas atteinte, la collectivité fixe et publie des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible.

2. Résultats 2025 du Département de la Corrèze

Composition de l'index	Donnée issue du RSU 2025	Points 2025	Rappel points 2024	Maximum
Indicateur 1 – Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires (écart pondéré par filières et catégories hiérarchiques)	3,3 %	46	46	50
Indicateur 2 – Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent (écart pondéré par filières et catégories hiérarchiques)	6,5 %	12	11	15
Indicateur 3 – Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (valeur absolue de l'écart global de taux de promotion)	14,1 %	0	14	25
Indicateur 4 – Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations (plus petit des deux nombres)	4 femmes	10	7	10
Index du Département de la Corrèze		**68**	**78**	**100**
Rappel – valeur cible réglementaire		**75**	**75**	**75**

3. Analyse des résultats

Après un index de 78/100 en 2024, supérieur à la valeur cible, le Département de la Corrèze obtient 68/100 en 2025. Cette baisse de 10 points s'explique par l'indicateur 3, relatif à l'écart de taux de promotion de grade, qui passe de 14/25 à 0/25 (– 14 points), sans que la progression des indicateurs 2 et 4 (+ 4 points au total) ne suffise à la compenser.

Les trois autres indicateurs sont stables ou en progression :

- l'écart de rémunération des fonctionnaires est maintenu à un niveau élevé (46/50) ;
- l'écart de rémunération des agents contractuels sur emploi permanent progresse (de 11 à 12/15) ;
- la représentation des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations atteint le maximum (10/10, contre 7/10 en 2024), avec quatre femmes et six hommes.

Un indicateur par nature volatil

L'indicateur 3 rapporte, pour chaque sexe, le nombre d'agents promus au nombre d'agents promouvables. Il est particulièrement sensible à la répartition par sexe des cadres d'emplois et des grades concernés, lorsqu'ils sont très féminisés ou très masculinisés, ainsi qu'au nombre d'agents promouvables, parfois réduit. Dans ces situations, quelques décisions d'avancement suffisent à creuser l'écart des taux, alors que la différence en nombre d'agents reste limitée. Ainsi, en 2025, 46 femmes et 33 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade ; les taux de promotion rapportés aux agents promouvables restent toutefois plus faibles pour les femmes que pour les hommes (18,8 % contre 32,7 % pour les avancements au choix).

Des écarts de rémunération qui persistent dans certaines filières

Si l'écart global reste limité, des écarts demeurent dans certaines filières et catégories, notamment en filière administrative (catégorie A) et en filière technique (catégories B et C) pour les fonctionnaires. Pour les agents contractuels, la comparaison porte sur des effectifs masculins restreints, ce qui rend l'indicateur sensible à de faibles variations.

4. Explication des données et des modes de calcul

Dans un souci de transparence, le tableau ci-dessous explique, pour chaque indicateur, la donnée source issue du Rapport social unique 2025 et le mode de calcul appliqué, conformément au décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024.

Indicateur	Données sources (RSU 2025)	Mode de calcul
Indicateur 1 Rémunérations des fonctionnaires (50 points)	Rémunérations moyennes des femmes et des hommes fonctionnaires, par filière et par catégorie hiérarchique.	Écart de rémunération moyenne femmes-hommes calculé par groupe (filière × catégorie), pondéré par les effectifs de chaque groupe, soit un écart global de 3,3 % ; conversion en points selon le barème réglementaire : 46/50.
Indicateur 2 Rémunérations des contractuels sur emploi permanent (15 points)	Rémunérations moyennes des femmes et des hommes contractuels sur emploi permanent, par filière et par catégorie hiérarchique.	Même méthode que pour l'indicateur 1 ; écart global de 6,5 % : 12/15.
Indicateur 3 Écart de taux de promotion de grade (25	Avancements de grade 2025 : 46 femmes et 33 hommes promus. Avancements au choix : 300 agents	Pour chaque voie d'avancement, écart des taux de promus rapportés aux promouvables ; les groupes ne

points)	promouvables ; taux de promotion de 18,8 % pour les femmes et de 32,7 % pour les hommes. Examens professionnels : 4 agents promouvables ; taux de 66,7 % pour les femmes et de 100 % pour les hommes.	comptant pas au moins un promu et un promouvable de chaque sexe sont exclus du calcul. Moyenne pondérée par les effectifs promouvables : (13,8 % × 300 + 33,3 % × 4) / 304 = 14,1 %. Un écart supérieur à 10,1 % correspond à 0/25.
Indicateur 4 Dix plus hautes rémunérations (10 points)	Liste des dix rémunérations les plus élevées versées en 2025 : 4 femmes et 6 hommes.	Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix (plus petit des deux nombres), soit 4, correspondant au maximum du barème : 10/10.

Barème de l'indicateur 3 (décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024)

Écart de taux de promotion (valeur absolue)	Note sur 25
Inférieur ou égal à 2,1 %	25
De 2,1 % à 3,1 %	17
De 3,1 % à 4,1 %	14
De 4,1 % à 5,1 %	11
De 5,1 % à 7,5 %	8
De 7,5 % à 10,1 %	4
Supérieur à 10,1 %	0

En 2025, les écarts de taux de promotion les plus marqués concernent la filière sociale (catégories A et B : 3 hommes promus sur 3 promouvables, soit 100 %, contre 13 femmes promues sur 110 promouvables, soit 11,8 %) et la filière technique (catégories A et B : 3 femmes promues sur 5 promouvables, soit 60 %, contre 5 hommes promus sur 32 promouvables, soit 15,6 %).

5. Objectifs de progression

L'objectif du Département est double : revenir à la valeur cible de 75 points dans le délai réglementaire de trois ans, et maintenir à un niveau élevé les indicateurs qui le sont déjà.

Objectif prioritaire : réduire l'écart des taux de promotion de grade (indicateur 3)

Le Département se fixe pour objectif de ramener l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes sous 7,5 % dès le prochain calcul de l'index, soit au minimum 8 points sur 25, ce qui lui permettrait de retrouver la valeur cible de 75 points.

À cette fin, le Département s'engage à :

- poursuivre le diagnostic de la répartition des femmes et des hommes dans les avancements de grade, par filière, cadre d'emplois et grade — ce diagnostic, d'ores et déjà engagé, identifie les filières sociale et technique comme principales sources de l'écart observé ;
- examiner, à l'occasion de la révision des lignes directrices de gestion, les critères de sélection retenus pour les avancements de grade et y intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le respect des statuts particuliers des cadres d'emplois ;
- veiller, lors de l'établissement des tableaux d'avancement, à réduire l'écart entre les taux de promotion des femmes et des hommes, sans exclure un agent du sexe minoritaire dans un grade

lorsque sa valeur professionnelle est équivalente à celle des autres agents proposés, afin de ne pas introduire de discrimination ;
- sensibiliser les évaluateurs et les membres des instances concernées aux biais de genre dans l'appréciation de la valeur professionnelle ;
- informer et accompagner les agents promouvables, notamment pour la préparation aux examens professionnels ;
- présenter chaque année aux instances de dialogue social le bilan des avancements de grade par sexe.

Objectifs complémentaires : réduire les écarts de rémunération (indicateurs 1 et 2)

Les écarts de rémunération sont proches du palier supérieur du barème : le Département se fixe pour objectif de ramener l'écart sous 3,1 % pour les fonctionnaires et sous 6,1 % pour les agents contractuels sur emploi permanent. À cette fin, il prévoit :

- d'analyser les écarts de régime indemnitaire par filière, catégorie et niveau de responsabilité, et de corriger les situations qui ne seraient pas justifiées ;
- de vérifier la cohérence des rémunérations proposées à l'embauche des agents contractuels, à poste et profil équivalents.

Maintien du niveau de l'indicateur 4

Le Département poursuivra son action en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction, afin de maintenir une représentation équilibrée parmi les dix plus hautes rémunérations.

6. Publication, transmission et suivi

- publication de la présente note sur le site internet du Département (www.correze.fr) avant le 15 novembre 2026 ;
- transmission à la Préfecture de la Corrèze avant le 30 novembre 2026 ;
- suivi annuel des indicateurs par la Direction des Ressources Humaines, avec présentation du bilan aux instances de dialogue social, après leur installation à l'issue du renouvellement général de décembre 2026 ;
- prise en compte des objectifs dès la préparation des campagnes d'avancement 2027.

Dossier instruit par la Direction des Ressources Humaines – suivi technique : Franck PLANCHET, chargé de projet SIRH.