



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

SECRETARIAT D'ÉTAT

# INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Méthodologie

*Département des études, des statistiques  
et des Systèmes d'information*

L'égalité professionnelle dans l'enseignement sup  
5<sup>ème</sup> journée des chargé.e.s de mission et réf. Égalité  
24 juin 2019



- 1- Le RSC : un outil foisonnant pas toujours adapté
  - - Un contexte en évolution : l'accord égalité, la loi de transformation de la fonction publique et le décret pour le privé
- 2 – focus sur les indicateurs d'écart de rémunération
  - Pour les fonctionnaires et assimilés
  - Pour les contractuels
- - les outils que la DGAFP mettra à disposition

# CONTENU ACTUEL DES RAPPORTS DE SITUATION COMPARÉE

- **Le RSC, un outil foisonnant avec une approche multidimensionnelle**
  - Emploi- « positionnement » ; recrutements ; départs
  - promotions ; formation
  - Rémunération
  - Organisation du temps de travail, conditions de travail ; absences pour raison de santé
- **Un arrêté (22/12/2017) qui devra évoluer pour corriger certaines faiblesses dans la suite de la loi de transformation de la fonction publique en cours d'examen :**
  - Toilettage de certains indicateurs
  - Données relatives aux violences sexuelles et sexistes
  - **Précisions sur les données de rémunérations**
- **Un contexte nouveau :**
  - Création de la base de données sociales
  - De nouveaux outils SI « universels » en développement
    - réflexions sur compétences,
    - Transparence des recrutements : viviers, recrutements de contractuels-PEP, Base concours,
    - Base AT-MP
  - Mise en œuvre de l'accord égalité (méthodologie écarts de rému ; étude de cohorte) ... avec un challenger côté secteur privé

- **Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**
  - Action 1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle
- Les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet d'un réexamen
  - Données relatives aux violences sexuelles et sexistes
  - **Précisions sur les données de rémunérations**
- La « Base concours » permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement
- **Sera menée une étude de cohortes .../... dont le cahier des charges sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil Commun...**
- **Axe 3 : supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière**
  - **Action 3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique**
  - *Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les employeurs de l'Etat...*
  - *L'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier.*

- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 propose un jeu d'indicateurs
- Un index sur 100 points, regroupant cinq indicateurs pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.
  - Si une entreprise a un résultat inférieur à 75 points pendant 3 ans, et qu'elle n'a pas une politique volontariste pour réduire les écarts, elle s'expose à des pénalités financières.
- Le 1<sup>er</sup> indicateur (40 points) concerne les **écarts de rémunération**
- Les 2<sup>ème</sup> (20 points) et 3<sup>ème</sup> indicateurs (15 points) concernent respectivement les différences de **taux d'augmentation de salaire** et de **taux de promotion**
- Le quatrième indicateur (15 points) concerne le pourcentage de salariées revenues de **congé maternité** et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période.
- Le cinquième indicateur (10 points) porte sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**.

# UNE PROPOSITION D'ADAPTATION PRIVÉ PUBLIC

- **Indicateur 1 : écart de rémunération F - H**
  - L'équivalent de la méthode présentée plus loin pour les **fonctionnaires** ...
  - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche et catégorie de postes pour les **contractuels**
- **Indicateur 2 : écart de taux d'augmentation individuelles**
  - L'équivalent dans l'idée de la Rémunération des personnes en place pour les **contractuels**
- **Indicateur 3 : écart de taux de promotion (pour les fonctionnaires)**
  - Taux de promotion sexué
  - Indicateur conjoncturel du nombre de promotions (moyenne par tranche d'âge)
  - Les nominations équilibrées
- **Indicateur 4 : impact de la parentalité sur la carrière**
  - Indicateur FP à définir : besoin de données d'une ancienneté de plusieurs années, après le retour de congé, pour une mesure réaliste
- **Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**
  - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les plus hautes rémunérations
  - Fractiles de rémunération, écart H/F dans le dernier centile

- 1- le RSC : un outil foisonnant pas toujours adapté
- 2 – Un contexte en évolution : l'accord égalité, la loi de transformation de la fonction publique et le décret pour le privé
- 3 – focus sur les indicateurs d'écart de rémunération
  - Pour les fonctionnaires et assimilés
  - Pour les contractuels
- 4 – les outils que la DGAFP propose de mettre à disposition

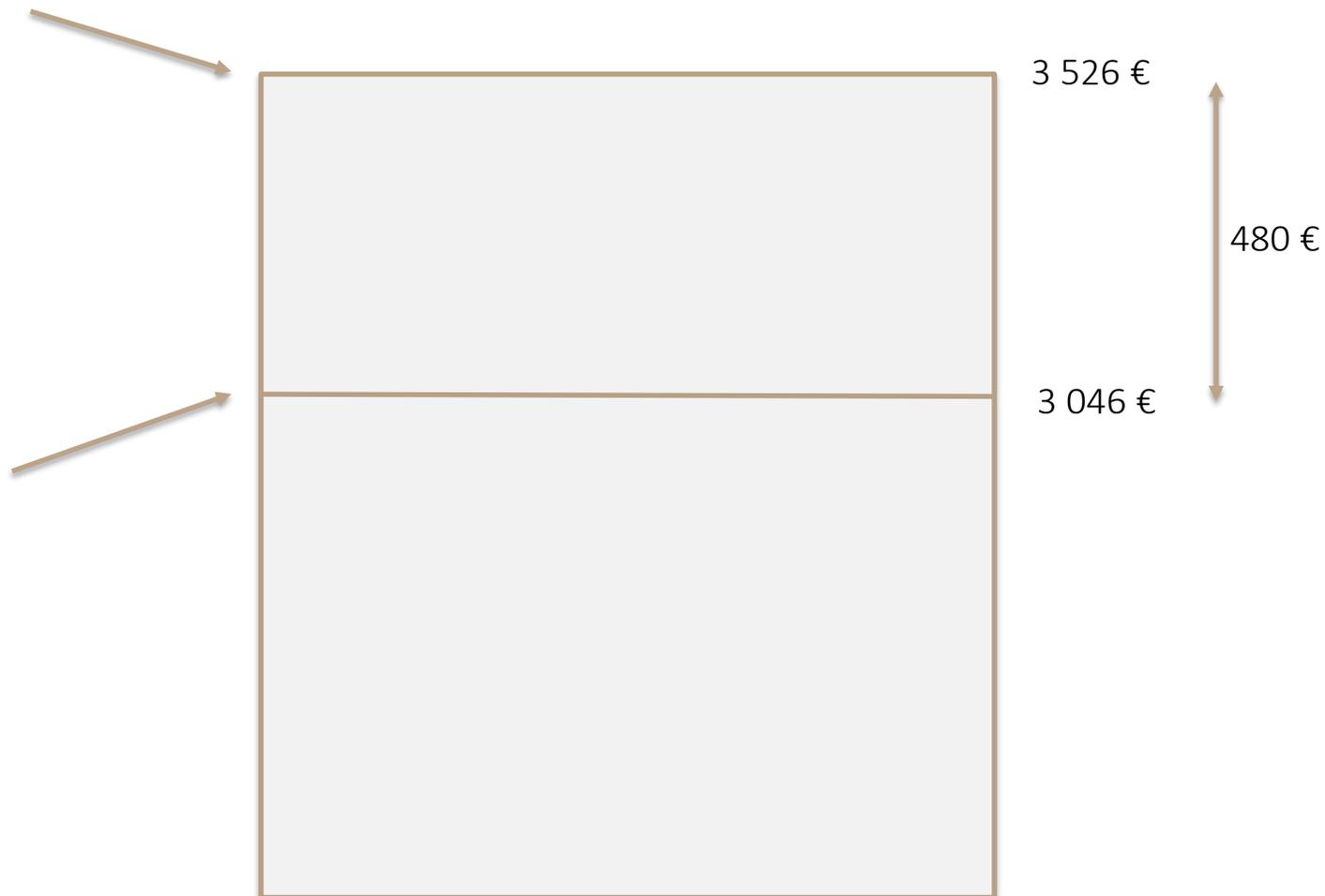
- La DGAFP propose une approche méthodologique « simple »
  - Effets primes, effets démographique (au sein des corps et entre les corps)
- Qui s'appuie sur les données des employeurs : RH-Paye
  - Pour faciliter l'appropriation : analyse et diagnostic
- Un chiffrage « prêt à l'emploi » (pour les bilans sociaux-RSC ?)
  - Des indicateurs à intégrer parmi les autres
  - Modalités d'adaptation au contexte local à anticiper
- L'objectif est d'être en mesure de produire les indicateurs portant sur 2019 pour un dialogue social effectif en 2020

- Quels employeurs
  - Tous les employeurs de la fonction publique sont concernés
    - Des seuils d'emploi sont plutôt liés aux possibilités et à la pertinence des calculs,
    - L'indicateur d'écart de rémunération pour les fonctionnaires est en pratique non pertinent si l'effectif de l'employeur est inférieur à 350 personnes,
    - Il est proposé de l'utiliser systématiquement pour les employeurs dépassant ce seuil.
- Quels agents ?
  - Tous les fonctionnaires
  - Les contractuels (hors apprenti) sur emploi permanents et non permanents
  - Présents au moins un jour dans l'année
- Quelles composantes de la rémunération ?
  - Tout sauf rappels et SFT ; y compris rachat de jours de CET
  - Salaire brut en équivalent temps plein (employé)
- Quelle période de rémunération ?
  - L'année civile

## FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES

Salaire moyen  
des hommes

Salaire moyen  
des femmes



## FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES

Salaire moyen  
des hommes

15 %

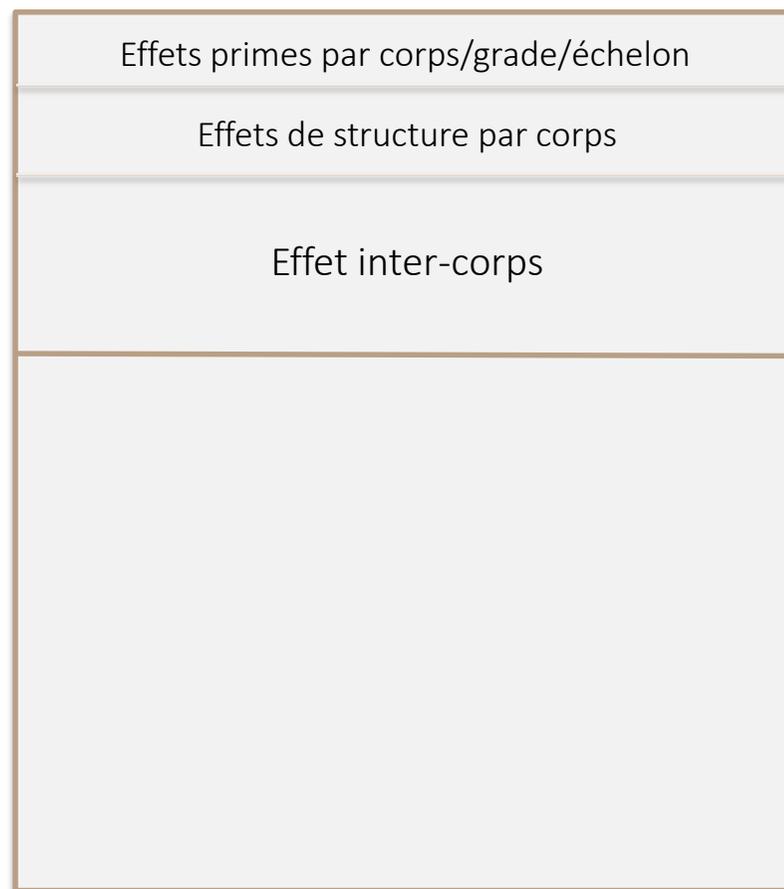
3 456 €

22 %

3 351 €

63 %

Salaire moyen  
des femmes



3 526 €

480 €

3 046 €

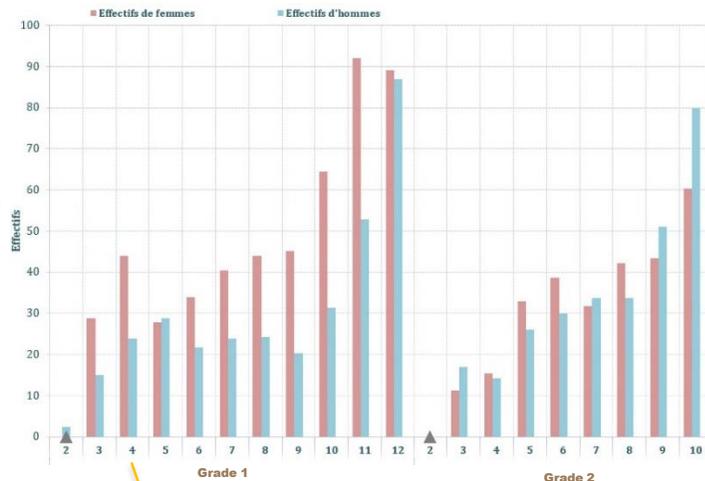


## EXEMPLE DE COMMENTAIRES

- Pour cet employeur l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes est de 480 € en faveur des hommes il se décompose
  - 15 % d'effet dû aux primes
  - 22 % d'effet de structure par corps
  - 63 % d'effet Inter-corps
- L'écart sur les primes peut être dû à des spécificités de l'employeur
  - Certaines primes peuvent être plus particulièrement masculines ou féminines
- L'effet de structure par corps peut faire appel à la connaissance de l'historique de constitution d'un corps
  - L'évolution de la composition sexuée crée des déséquilibres H/F en termes d'ancienneté ; mais les passages de grade peuvent avoir un impact à vérifier
- L'effet inter-corps peut marquer un positionnement plus marqué d'un sexe sur les postes plus rémunérateurs
  - Effet naturel ou pas des promotions, répartition H/F au moment du recrutement
- L'analyse conjointe de ces trois mesures doit permettre de cibler le plan d'action et quantifier/chiffrer la portée des actions envisagées

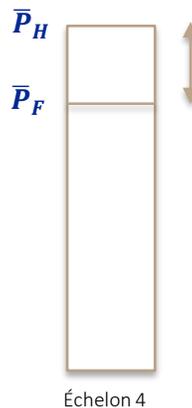
# FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – POUR UN CORPS DONNÉ

## Effet de structure du corps 1



Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les plus rémunérateurs

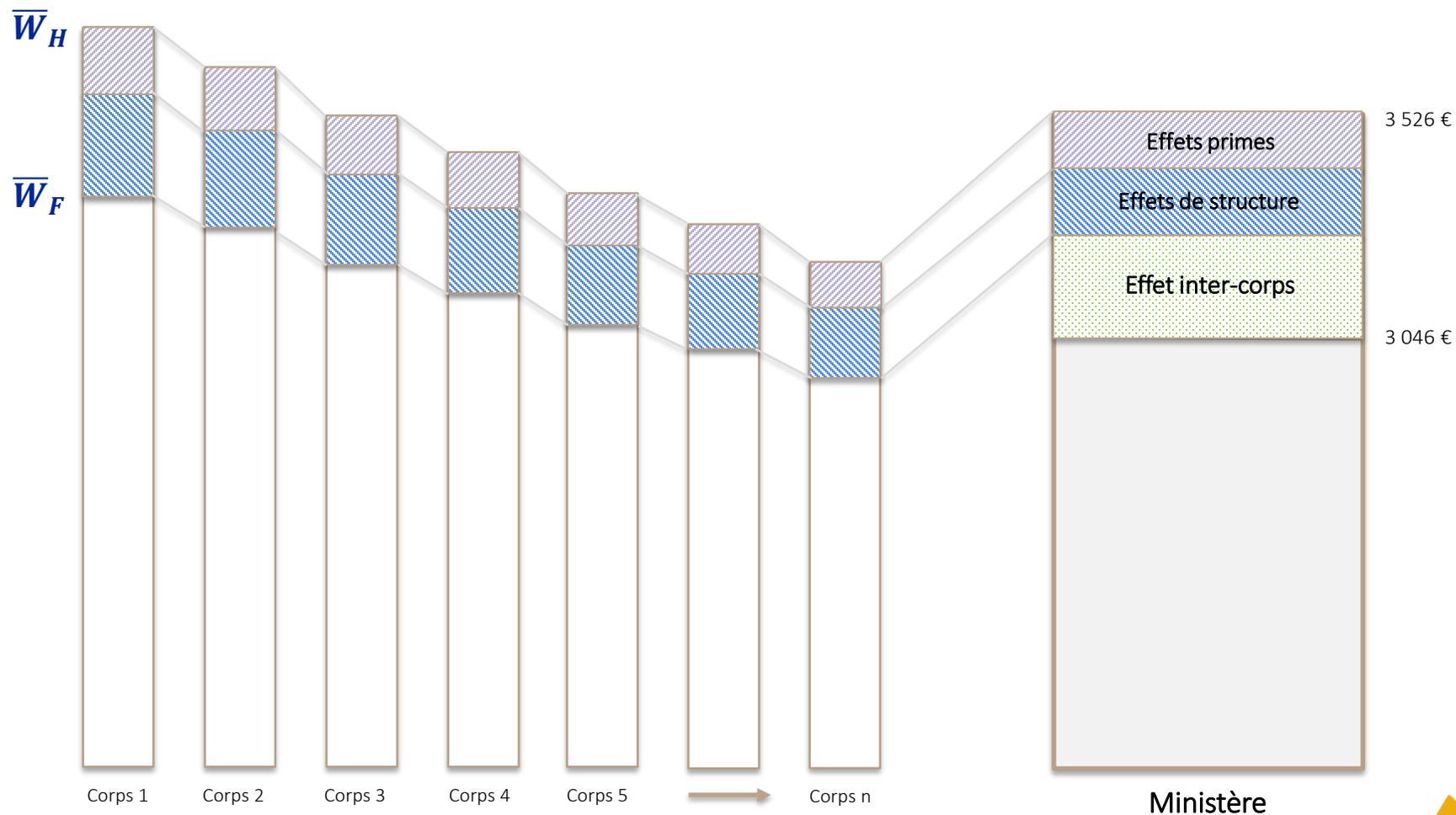
## Effet prime de l'échelon 4 du corps 1



La différence de rémunération entre les hommes et les femmes à corps/grade/échelon donné correspond à une différence de niveau de prime

# FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES

## AGRÉGATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DES CORPS



# CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC ADAPTÉ AU CONTEXTE

- Les leviers d'action diffèrent selon la nature de l'écart de rémunération
  - Un écart lié à la différence de représentation des sexes entre les corps plus ou moins bien rémunérés
    - action de communication pour les recrutements,
    - revalorisation de grilles
    - Promotion interne
  - Un écart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque corps par grade, échelon.
    - Comprendre l'évolution démographique,
    - Analyser des taux passage de grade
  - Un écart politiquement responsabilisant pour l'employeur lié à la seule composante indemnitaire
    - Décomposer l'effet prime selon primes statutaires (BI, NBI...), primes liées au temps de travail (heures supplémentaires, astreintes, rachat de CET, sur-rému temps partiel), primes de fonction liées à l'atteinte d'un résultat et autres,
    - Analyser la justification des écarts et proposer d'éventuels correctifs
- **Tous les leviers ne sont pas à la main de l'employeur**

# FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – NON FONCTIONNAIRES

- Pour les non fonctionnaires : Il est possible d'appliquer une méthode sur les mêmes principes que pour les fonctionnaires
  - Mais toute méthode a besoin de critères de classification homogènes
  - L'Index du privé

*Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :*

    - *l'âge (par tranches d'âges) ;*
    - *La catégorie de poste équivalent :*
      - *le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;*
      - *le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;*
      - *la catégorie socioprofessionnelle.*
  - Pour la fonction publique
    - Tranches d'âge
    - Cadre d'emploi ou métier ou PCS
    - niveau (catégorie hiérarchique / cotation de poste / autre ?)
    - Type de contrat (CDI , CDD) ?
  - Critères non disponibles nécessairement dans la paie et les SIRH à ce jour
    - Nécessité de dialoguer avec les OS et mettre à jour les outils

- La DGAFP mettra à disposition des employeurs publics
  - Le guide méthodologique,
  - Un fichier Excel comportant :
    - Une feuille explicative
    - Une feuille comprenant un gabarit pour les données issues des fichiers de paie mises en forme
    - Une feuille de résultats du calcul des indicateurs (à partir des données de la feuille précédente)
    - Une macro intégrée qui, à partir de la feuille des données produit la feuille de résultats.
  - Une version pour :
    - Les Fonctionnaires et assimilés
    - Contractuels (niveau de décomposition à déterminer par l'employeur)

- **Pour les employeurs en paie DGFIP :**

India-Rému produira sur la base d'une extraction à la main de l'employeur la feuille à intégrer dans le fichier Excel

- pour les fonctionnaires
  - Attention nomenclature des primes à déterminer
- Impossible à ce stade pour les contractuels

---

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**