



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

**GUIDE METHODOLOGIQUE
CALCUL DES INDICATEURS ET
INTERPRETATION POUR LES PLANS
D'ACTION EGALITE FEMMES - HOMMES**

GUIDE METHODOLOGIQUE

CALCUL DES INDICATEURS ET INTERPRETATION POUR LES PLANS D'ACTION EGALITE FEMMES - HOMMES

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a été signé entre le gouvernement, les employeurs publics ainsi que certaines organisations syndicales. Il renforce le précédent protocole d'accord signé le 8 mars 2013.

Il s'articule autour de 5 axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 1 enjoint au renforcement de la connaissance statistique (1.4) sur les inégalités de rémunération pour la préparation et l'évaluation des plans d'action et notamment à travers la mise en place d'études sur des cohortes d'agents (1.4.3), visant à analyser les écarts de rémunérations et au-delà, leur source.

Dans le cadre du 3^{ème} axe, le gouvernement et les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

A cet égard, il apparaît nécessaire de déployer en préambule une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Les indicateurs mesureront les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur, notamment en distinguant les écarts de rémunération à niveau de grade égal des effets de structure ainsi que des statistiques genrées d'emploi et de promotion.

Les indicateurs produits seront intégrés dans les rapports sociaux uniques et bases de données sociales de chaque employeur public qui se substituent désormais aux rapports de situation comparée et bilans sociaux.

Les résultats de ces indicateurs doivent servir de base pour des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Ces actions seront directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. La mise en œuvre de ces actions devra avoir été engagée au plus tard au 31 décembre 2020.

Retour d'expérience sur l'usage des indicateurs dans la négociation en matière d'égalité professionnelle dans le secteur privé

La Dares a publié en avril 2019 un document d'études réalisé par Sophie Pochic du centre de recherche Maurice Halbwachs intitulé « L'égalité professionnelle est-elle négociable ? ».

Il y apparaît que si les rapports de situation comparée prévoient bien dans le privé, dès 1983, la fourniture d'informations chiffrées, ces données sont d'usage modéré dans l'élaboration des accords et plans d'action.

Les tableaux ci-dessous montrent que les plans d'action et accords signés en 2014-2015 ne contiennent aucun élément chiffré dans 33% des plans et 44% des accords « alors que pourtant, selon la loi, le texte doit s'appuyer sur le diagnostic chiffré établi sur une liste d'indicateurs sexués obligatoires analysés dans le RSC »

Figure 8 - Présence d'un état des lieux chiffrés en fonction du type de texte

	Plans		Accords		Ensemble	
	Effectif	% de plans	Effectif	% d'accords	Effectif	% de textes
Aucun nombre	29	33	43	44	72	39
Aucun nombre, mais RSC en annexes	6	7	2	2	8	4
Au moins un nombre dans le préambule	19	22	20	20	40	22
Au moins un nombre, seulement dans chapitres relatifs aux domaines d'action	20	23	15	15	34	18
Au moins un nombre, dans le préambule et dans les chapitres relatifs aux domaines d'action	14	16	18	18	32	17
Total de textes	88	100	98	100	186	100

Figure 9 - Usages du RSC selon le type de texte

	Plans		Accord		Ensemble	
	Effectif	% de plans	Effectif	% d'accords	Effectif	% de textes
Évocation du RSC en général	6	6	3	3	9	5
Évocation de l'existence ou de la réalisation de leur RSC	34	35	33	34	67	36
Référence non chiffrée à leur RSC pour établir un constat	12	12	19	19	31	17
Référence chiffrée à leur RSC pour établir un constat	42	43	27	28	69	37
Présentation comme une mesure de la réalisation du RSC	4	4	6	6	10	5
Évocation du RSC comme outil de suivi des indicateurs	35	36	57	58	92	49
Total des textes⁴³	88		98		186	

Les chercheurs notent toutefois que « la présence de données chiffrées précises n'est pas toujours la garantie d'un diagnostic pertinent des problèmes spécifiques » et considèrent que « les chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes et leur lecture passe par un système d'interprétation, en fonction des hypothèses et problématiques des négociateurs ; les conclusions seront différentes selon que l'on considère que telle ou telle inégalité constatée résulte de « choix libre » des différents acteurs ou qu'elle est le produit des discriminations ».

Aussi ce guide a pour but de préciser la définition et d'expliquer la construction des différents indicateurs d'écart de rémunération ou contribuant à la compréhension de ces écarts à utiliser dans les plans d'action que les employeurs auront à fournir dans le cadre du dialogue social. Il ne rentre pas dans la question de la définition du « travail égal » invoquée dans le principe « à travail égal, salaire égal »

Indicateurs d'égalité Femme-Homme dans la fonction publique : cadre actuel et évolution

Il existe de nombreux indicateurs d'écart de rémunérations femmes-hommes, qui calculent des différences de salaire à un instant donné ou des écarts de carrières sur une période longue. Ils permettent d'analyser les différents effets possibles, dont les effets de ségrégation horizontale et verticale¹.

Les indicateurs existants dans les bilans sociaux et rapports de situation comparée

Dans le secteur privé

L'article L.2323-57 du code du travail oblige chaque entreprise d'au moins trois cent salariés à soumettre pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

L'article D.2323-12 du code du travail instaure les critères et modalités de calcul des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise à intégrer dans le rapport. Ils concernent des données chiffrées par sexe suivant quatre parties : conditions générales d'emploi, rémunération, formation et conditions de travail.

La première partie rassemble des données genrées sur les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les congés, les embauches, le positionnement dans l'entreprise et les promotions. Ces résultats sont le plus souvent centralisés par catégorie professionnelle. La partie liée la rémunération classe les rémunérations moyennes mensuelles selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers, ainsi que le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Les deux dernières parties sont liées à l'accès à la formation et la pénibilité au travail.

Les entreprises de 50 à 299 salariés ne sont pas soumises à l'obligation de réaliser le rapport de situation comparée, mais elles ne sont pas dispensées de recueillir des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de les analyser et de réaliser des plans d'actions.

Le 8 janvier 2019, le décret n° 2019-15 a instauré un panel d'indicateurs afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le privé. Il met en place 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.

¹ La ségrégation horizontale, renvoie à la concentration genrée dans certains secteurs activités (par exemple ministères, filières professionnelles). Elle peut être due à une discrimination à l'embauche ou une auto-sélection des candidats d'un sexe donné dans ces secteurs. La ségrégation verticale, renvoie à la concentration (ou à la surreprésentation) genrée dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné.

Le 1^{er} indicateur (40 points) concerne les écarts de rémunération constatés à un moment donné à partir d'une photo annuelle par tranche d'âge suivant les regroupements possibles pour l'entreprise (niveau hiérarchique, cotation de poste, catégorie socio-professionnelle...).

Les 2^{ème} (20 points) et 3^{ème} indicateurs (15 points) concernent respectivement les différences générées de taux d'augmentation et de taux de promotion, regroupées selon quatre catégories socio-professionnelles possibles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres). Le 3^{ème} indicateur n'est pas obligatoire pour les entreprises entre 50 et 250 salariés.

Le 4^{ème} 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, si des augmentations sont intervenues pendant la durée de leur congé.

Le 5^{ème} indicateur (10 points) porte sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans la fonction publique d'Etat

Les comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat sont régis par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011. L'article 37 de ce décret oblige chacune de ces administrations et établissements publics à fournir aux comités techniques un bilan social annuel. L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) renforce le bilan social en y intégrant un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs présents dans ce bilan. Depuis septembre 2014, les ministères sont tenus de réaliser, au sein de leur bilan social, un rapport de situation comparée. La liste des indicateurs ventilés par sexe a été mise à jour suivant un arrêté du 22 décembre 2017.

Ces indicateurs sont classés selon six parties : conditions générales d'emploi, rémunérations, formation, organisation et temps de travail, condition de travail, absences au travail pour raison de santé. La première partie rassemble des statistiques d'effectifs physiques par statut et catégorie hiérarchique, de flux et de promotions. La partie rémunération classe les rémunérations et parts de primes par catégorie hiérarchique, ainsi qu'une classification par décile. La troisième concerne les formations. La quatrième partie rassemble les données liées à l'organisation du temps du travail : cycles et durées du temps de travail, Compte épargne temps (CET), heures supplémentaires, congés payés, congés parentaux. Les deux dernières parties concernent les accidents du travail et les absences liées à la santé des agents.

Dans la fonction publique territoriale

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 modifie le code général des collectivités territoriales et oblige le maire dans les **communes de plus de 20 000 habitants**, préalablement aux débats sur le projet de budget, à présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les mêmes obligations s'imposent aux présidents de conseils communautaires, départementaux et régionaux. Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu et les modalités de présentation du rapport. La mise à disposition de ce rapport est obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016 et s'articule autour de trois thématiques : politique de ressources humaines de la collectivité, actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes, moyens mobilisés à cette fin.

Dans la fonction publique hospitalière

L'article 1 de la loi n°88-951 du 7 août 1988 oblige tous les **établissements hospitaliers d'au moins 300 agents** à réaliser un bilan social annuel. Il est facultatif pour les autres établissements qui sont incités, toutefois, à en réaliser un. Afin d'aider les établissements dans l'élaboration du nouveau bilan social, la direction générale de l'offre de soins (DGOS) a publié l'instruction N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/15 du 2 janvier 2013 relative au bilan social des établissements publics hospitaliers. Elle précise les différents indicateurs calculés ainsi que les modalités pour les calculer. Le nombre d'indicateurs est de vingt-trois avec différents calculs dans chaque indicateur selon la catégorie hiérarchique, le type d'emploi ou de contrat. Ce sont principalement des statistiques d'emploi, de rémunération, de durée ou de condition de travail, de congé, de formation ou syndicale. Certains indicateurs sont spécifiques au domaine hospitalier comme les horaires dérogatoires.

Depuis la loi du 6 août 2019, sont créés en remplacement des instances existant précédemment des comités sociaux (d'administration ou d'établissement) dans les trois versants de la fonction publique.

Le décret 2020-1493 du 30 novembre relatif à la base de données sociales et au rapport social unique précise notamment un certain nombre d'indicateurs appelés à être partagés dans le cadre du dialogue social et participant au diagnostic relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide part toutefois de l'existant dans le cadre des textes relatifs aux bilans sociaux et rapports de situation comparée.

Ces changements ne modifient pas les éléments relatifs aux indicateurs à suivre pour élaborer et suivre les plans d'action égalité professionnelle présentés dans ce guide.

Les indicateurs du bilan social et rapport de situation comparée dans les textes existants

Les indicateurs diffèrent d'un versant de la fonction publique à l'autre, mais les indicateurs sexués portant directement sur la rémunération sont :

FPE	FPT	FPH
Rémunérations mensuelles nettes moyennes par statut et catégories hiérarchiques	Total des rémunérations annuelles brutes pour les agents rémunérés au 31/12, pour les fonctionnaires par catégorie hiérarchique (dont montant des primes, de la NBI, des heures supplémentaires et complémentaires) d'une part, pour les contractuels (dont indemnités, heures supplémentaires et complémentaires pour les emplois permanent) en distinguant emplois permanents et non permanents d'autre part	Masse salariale (et effectifs en ETPR ce qui permet de calculer des rémunérations moyennes par ETPR) des personnels médicaux d'une part et non médicaux par catégorie d'autre part
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique		
Distribution des rémunérations par décile		

Des rémunérations mesurées en équivalent temps plein

Les indicateurs relatifs aux rémunérations sont généralement corrigés des effets du temps partiel et de la période d'activité pour rendre comparables les rémunérations des personnes à temps partiel, incomplet ou non complet à celles des agents à temps plein. La comparaison des rémunérations est ainsi réalisée **en équivalent temps plein**, l'objectif étant de neutraliser les écarts de rémunération liés au temps partiel ou à des interruptions (périodes incomplètes) à condition d'emploi équivalente. L'analyse menée dans les indicateurs d'inégalité de rémunération porte sur le salaire offert et le salaire a d'autant plus lieu d'être redressé du temps partiel qu'il est le plus souvent choisi par l'agent. Les

recrutements d'agents à temps incomplet (FPE) ou non complet (FPT et FPH) se font sur une base horaire inférieure au temps plein. Il y a une possible source d'inégalité s'ils ne sont pas forcément choisis. Ce sujet se rapporte plus au cadre de l'égalité d'accès à l'emploi et non dans celui des rémunérations.

La rémunération² en équivalent temps plein est le rapport entre la rémunération effectivement perçue et le nombre d'équivalent temps plein correspondant : l'équivalent temps plein est proportionnel à la durée d'emploi pendant la période concernée (fraction de jours ou mois rémunérés) et à la quotité de temps de travail choisie durant cette période. Dans la fonction publique de l'État, c'est la notion d'équivalent temps annuel travaillé (ETPT) qui est utilisée. Le taux ETPT est proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Un agent travaillant à mi-temps = 0,5 ETPT, un contractuel employé durant 4 mois à temps plein = 4/12 ETPT mais s'il a travaillé à mi-temps ce sera, 4/12 ETPT x 0,5. La rémunération effectivement perçue par l'agent sur l'année est divisée par ce taux ETPT afin d'obtenir son salaire en équivalent temps plein annuel.

Les indicateurs d'écarts de rémunération basés sur la rémunération en équivalent temps plein se différencient peu des indicateurs qui reposeraient sur le salaire horaire, car ils ne s'en écartent que dans la mesure où tous les agents à temps plein n'ont pas la même durée effective de travail (temps non complet, heures supplémentaires, récupérations, compensation de sujétions horaires...).

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont bien comprises comme des rémunérations supplémentaires puisque l'unité d'observation est l'ETPT et non pas le salaire horaire.

En revanche, à l'instar du salaire horaire, le salaire en équivalent temps plein intègre dans le salaire la sur-rémunération des agents à 80% ou 90% (respectivement +5,7% et +1,4%). Cela réduit mécaniquement l'écart entre les femmes et les hommes dans la mesure où les femmes ont nettement plus recours au temps partiel notamment à 80 ou 90%³. Ce redressement se justifie toutefois car la sur-rémunération constitue bien une rémunération salariale pour les agents à ces quotités par rapport aux agents à temps plein ou aux agents à d'autres quotités. Elle constitue certainement un critère de choix des quotités demandées par les agents.

Le champ de la population observée

La question du champ des agents entrant dans le calcul des inégalités de rémunération est importante. En principe, on retient le champ le plus large possible, comme l'ensemble des agents d'un employeur. Il est toutefois nécessaire de distinguer selon le statut (fonctionnaire, contractuels, ouvrier d'Etat, contrats aidés...) ou *a minima* distinguer les emplois permanents des autres. Les types de rémunération diffèrent selon le statut, ce qui complexifie une analyse globale en ne permettant pas d'identifier quelles sont les sources exactes d'écarts entre les femmes et les hommes. Dans tous les cas, il est important de définir et expliciter le champ exact retenu.

² Formellement, les fonctionnaires perçoivent une rémunération (art. 20 du statut général) et non pas un salaire. En revanche, les contractuels perçoivent un salaire. Par commodité, les deux termes pourront être employés indifféremment dans ce guide.

³ 27,6% des femmes et 11,4% des hommes sont à temps partiel dans la fonction publique en 2018 (respectivement 22,8% et 5,9% pour les fonctionnaires).

Les labels Egalité dans la fonction publique

Une circulaire du 22 décembre 2016 rappelle les engagements du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité femme-homme. Elle incite les employeurs publics à obtenir la double labellisation Egalité et Diversité. Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique recense les organismes publics ayant obtenu ces labels.

La commission du Label Diversité, co-présidée par le ministère du Travail et le ministère de l'Action et des Comptes publics, comprend quatre collèges : Etat, organisations syndicales, organisations patronales et experts de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH). Ce label vise à reconnaître l'engagement volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines. Il analyse la diversité sous toutes ses expressions, au travers des 24 critères de discrimination définis par la loi dont le sexe.

La commission du Label Egalité, présidée par le ministère en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, est composée à parité de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales. L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle (signature d'un accord, sensibilisation des agents, lutte contre les attitudes sexistes, accès égal aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels);
- la gestion des ressources humaines et le management (résultats de l'organisme sur les indicateurs du RSC, politique tendant vers la mixité dans les différents niveaux hiérarchiques ainsi que les instances de décision ; à l'égalité dans les salaires et dans l'accès aux formations) ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel (aménagement du temps de travail, préparer en amont avec les agents concernés les mobilités ou/et les congés parentaux).

Tableau synthétique des indicateurs du privé et ceux proposés dans la Fonction publique

Au-delà de l'harmonisation des notions de rémunérations utilisées, les indicateurs ont donc vocation à être complétés de manière à fournir une vision opérationnelle des écarts, facteurs d'écarts de manière à les corriger.

De manière à ce que les indicateurs puissent être effectivement produits par les employeurs et dans des conditions d'homogénéité suffisamment proches entre employeurs pour les rendre éventuellement comparables les données nécessaires à l'établissement de ces indicateurs doivent être disponibles dans les systèmes d'information ressources humaines et paie. Qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique, les indicateurs proposés résultent d'un compromis entre d'une part la complexité de la réalité et la nécessaire simplification de l'observation pour permettre un diagnostic aussi complet que possible mais suffisamment synthétique.

Secteur privé		Fonction publique
250 salariés et plus	50 à 250 salariés	
indicateurs		
L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : pondération de 40%		Décomposition de l'écart de salaire moyen entre ségrégation des corps, démographie intra-corps et primes pour les fonctionnaires (<i>par grands types de primes</i>)
		Décomposition de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et catégorie de postes équivalents pour les contractuels
L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes : 20 %	L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes	Écart d'évolution de la rémunération des personnes en place des contractuels (présents toute l'année deux années consécutives) par tranche d'âge et catégorie de postes équivalents pour les contractuels
L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 15 %		Taux de promotion sexué au choix pour les fonctionnaires (taux de promus/promouvables)
		Indicateur conjoncturel d'évolution de carrière sexué pour les fonctionnaires
Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris : 15 %		<i>En attente : Réflexion en cours dont le résultat sera fourni dans une seconde version de ce guide</i>
Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 %		Part des femmes et des hommes dans les dix plus hautes rémunérations
		Part des femmes et des hommes dans chaque décile de rémunération.
		Part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant ⁴ .
Éléments de rémunération prise en compte		
Salaire (Art. L3221-3 du code du travail) en équivalent temps plein hors : indemnités de départ, primes de sujétion particulière, primes d'ancienneté, heures supplémentaires /complémentaires, intéressement et participation.		Ensemble de la rémunération (tous les revenus sauf ceux liés à la situation familiale ou à des remboursements de frais).
Personnels pris en compte		
Salariés de l'entreprise, hors apprentis et contrats de professionnalisation, hors expatriés, hors salariés absents plus de la moitié de l'année		Ensemble des agents y compris sur emploi non permanent, sauf apprentis

⁴ La liste des corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie dite « A+ » est publiée sur le site de la fonction publique, ceux relevant de « l'encadrement supérieur et dirigeant » sont spécifiés.

Les indicateurs pour l'analyse des écarts de rémunération femmes - hommes

Décomposition de l'écart de rémunération annuelle moyenne (indicateurs de type 1)

A l'instar du secteur privé, le principal indicateur établit une photographie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La « photo » porte ici sur une année civile, de manière à prendre en compte l'ensemble des rémunérations (compléments indemnitaires, heures supplémentaires...).

Ecart moyen de rémunération et structure de l'emploi

L'écart moyen global de rémunération est peu informatif pour statuer sur le respect du principe « à travail égal, rémunération égale ». Aussi, les comparaisons d'écart de rémunération doivent être établies par type et niveau d'emploi comparables, représentatifs d'un « travail égal ». Si les rémunérations chez un employeur possèdent plusieurs composantes, il est souhaitable d'isoler les effets de ces différentes composantes dans l'écart de rémunération.

Le principe consiste à comparer les rémunérations (et leur composition) selon les critères qui conduisent à déterminer le niveau de rémunération. Pour les salariés du privé comme agents des administrations, les déterminants essentiels sont :

- L'expérience ou l'ancienneté
- Le niveau de qualification requis et la rareté de ces qualifications
- Le niveau de responsabilité et les sujétions particulières

Pour les fonctionnaires comme pour les autres statuts de titulaires de la fonction publique, les rémunérations sont assez largement assises sur des grilles préétablies. Le positionnement d'un agent dans sa grille est représentatif de son expérience ou ancienneté. L'appartenance à un corps ou cadre d'emploi distingue les niveaux de qualification requis ; et en grande partie, le grade ou emploi fonctionnel le niveau de responsabilité. Pour les contractuels de la fonction publique, ces déterminants peuvent différer selon l'employeur, le type et/ou la durée de contrat (par exemple, conditions sur le marché de l'emploi, pouvoir de négociation individuel...).

Ainsi, la décomposition des emplois pour comparer la rémunération des femmes et des hommes peut être établie de manière différente selon les statuts des agents, notamment les fonctionnaires pour lesquels l'analyse des différentes composantes de rémunération sera déterminante. L'indicateur proposé permet dès lors une décomposition de l'écart moyen de rémunération entre différents facteurs.

Dans l'indicateur du secteur privé, un indicateur unique d'écart moyen de rémunération est construit dès lors que l'employeur compte 50 salariés ou plus, ayant travaillé au moins 6 mois durant l'année. Pour la fonction publique, compte tenu des règles de gestion des différents personnels, un indicateur doit être suivi par type de statut : Un indicateur pour les titulaires ou agents dont la rémunération est assise sur une grille équivalente (fonctionnaires, praticiens hospitaliers, ouvriers d'État, magistrats, enseignants titulaires du privé sous contrat) avec leurs spécificités propres et un regroupant les non titulaires (contractuels, assistants maternelles, Accompagnants d'élèves en situation de handicap, contrats aidés...).

Les fonctionnaires et autres titulaires dont la rémunération principale est assise sur des grilles précises

Concernant les fonctionnaires, le plus simple et le plus opérationnel est de les regrouper par corps ou cadre d'emploi (voire emploi fonctionnel). Ces corps ou cadres d'emploi ont un ou plusieurs grades et chaque grade possède une grille indiciaire répertoriant les indices attribués à chaque échelon. Le positionnement d'un agent dans un échelon correspond à son ancienneté dans le grade. La situation équivalente correspond pour les fonctionnaires à raisonner à corps ou « filière-cadre d'emploi »/grade/échelon donné.

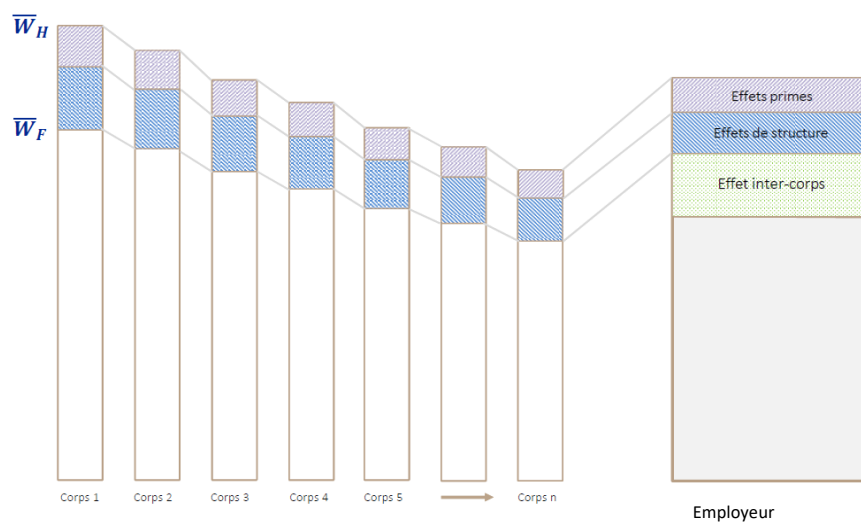
A la question du temps partiel près, chaque titulaire perçoit la même part fixe correspondant à son traitement indiciaire brut (TIB) déterminé par son grade et son échelon⁵. La seule source d'écart possible est donc la part variable qui est la rémunération indemnitaire. Il est important de décomposer les primes selon leur nature :

- Les **primes liées à une situation géographique** (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes ne viennent pas d'inégalités femme-homme mais sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents.
- Les **primes liées à une restructuration** peuvent être associées à la classification précédente en tant qu'indemnité de mobilité, mais elles correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles méritent d'être isolées.
- Les **primes liées à un statut ou une fonction** (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) sont associées. Elles correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée. Ce regroupement peut être scindé en deux entre les indemnités indexées sur le traitement et les autres. En effet les primes indexées sur le traitement ne peuvent être source d'écart si seulement une partie des agents la touche au sein d'un corps ou d'un grade.
- Les **primes liées à l'atteinte d'un résultat** qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective.
- Les **primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail** telles qu'un dépassement du nombre d'heures légal (heures supplémentaires), un travail à certaines dates (dimanche, jour férié...) ou horaires (trois-huit, travail de nuit), ainsi que gardes, astreintes....
- La **sur-rémunération du temps partiel** est également un effet temps travaillé, mais sa spécificité justifie d'être isolée.
- Les **primes liées à une activité annexe** correspondant à des activités non directement liées au corps concerné (dispense de formations, jury...).
- Les **autres primes** regroupent les indemnités restantes qui n'ont pas été isolées, à moins qu'un autre regroupement soit possible selon des caractéristiques communes et utiles au calcul des écarts femmes – hommes de l'employeur.

Ainsi pour chaque corps ou cadre d'emploi, on peut calculer l'écart de rémunération femmes-hommes à situation égale réunissant les écarts cumulés à corps ou cadre d'emploi/grade/échelon donné. La différence entre l'écart de rémunération total du corps (ou cadre d'emploi) et le cumul des écarts à chaque grade/échelon correspond à des effets de structure au sein de ce corps. Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les

⁵ Pour certains corps de fonctionnaires de l'État sur emplois fonctionnels, la bonification indiciaire est intégrée au TIB. Ce sont les directeurs d'école (dans les corps des instituteurs et des professeurs des écoles) et les directeurs d'établissement d'enseignement, où l'emploi fonctionnel et la BI correspondante sont liés à une taille d'établissement.

plus rémunérateurs qui sont les derniers échelons de chaque grade. Cela correspond à une ancienneté moyenne plus élevée à l'intérieur d'un corps de ce sexe. Le reste de l'écart global de l'ensemble des corps-cadres d'emploi correspond à un effet de structure entre les corps ayant des niveaux de rémunération différents et dont la composition sexuée varie. Si un sexe a un effet positif à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les corps les mieux rémunérés et/ou que l'autre sexe occupe proportionnellement davantage les corps les moins rémunérés.



Il existe d'autres corps qui n'ont pas le statut de fonctionnaires tout en étant « titulaires » dans la fonction publique avec un système de rémunération proche des fonctionnaires. Il s'agit des praticiens hospitaliers, des ouvriers d'État, des magistrats et des enseignants titulaires du privé sous contrat. Ils sont également concernés par le protocole d'accord, et il est possible de construire l'indicateur sur ces corps grâce aux similitudes de rémunération avec les fonctionnaires.

Le traitement des ouvriers d'État se rapproche de celui des fonctionnaires, puisqu'il repose également sur des grilles salariales avec un taux horaire en fonction d'un grade et d'un échelon. Les praticiens hospitaliers ont une grille de traitements avec des échelons associés. Les magistrats ont un système de rémunération très proche des fonctionnaires puisqu'ils ont des grades avec des grilles indiciaires associées. Les enseignants titulaires du privé sous contrat bénéficient de l'échelle de rémunération à laquelle donne accès leur concours d'entrée, qui correspond à celui d'un corps enseignant de fonctionnaires.

Les non titulaires : indicateur d'écart de rémunération hors effet de structure

La méthodologie recommandée pour les fonctionnaires n'est pas directement applicable pour les contractuels et autres non titulaires pour deux raisons liées l'une à l'autre : leur rémunération n'est pas assise sur une grille indiciaire et n'est pas décomposée entre un traitement s'appuyant sur cette grille et des primes et indemnités complémentaires. Il est plus difficile d'être en capacité de décomposer les écarts de rémunération entre les effets de structure et à niveau d'emploi égal. Le principe de décomposition entre un effet ségrégation entre catégories d'emplois, ancienneté au sein de ces catégories d'emplois et temps de travail peut toutefois être appliqué.

C'est donc le système de classification de l'indicateur de mesure d'écart de rémunération du secteur privé qui doit être appliquée à quelques différences près :

L'index du privé classe les agents par catégorie de poste et par tranche d'âge. La catégorie de poste est au choix de l'employeur entre une cotation de poste, un niveau hiérarchique ou entre quatre

catégories socioprofessionnelles⁶. L'équivalent pour les contractuels du public intègre le cadre d'emploi ou type de métier lié à ce poste, suivant l'information disponible. Cela peut provenir de l'intitulé du poste, de sa PCS ou toute autre information à ce sujet. Si un deuxième niveau d'information est disponible pour l'ensemble de la population étudiée, comme le grade ou un équivalent, il est souhaitable de l'utiliser.

L'ensemble des contractuels, assistants maternelles, AESH, contrat aidés... doivent être pris en compte mais le traitement exclut les « véritables » vacataires dans la mesure où il n'est pas possible de calculer pour eux la rémunération en équivalent temps plein puisqu'ils sont rémunérés à la tâche ainsi que les apprentis, réservistes et volontaires du service public. Il est recommandé de distinguer les agents selon que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée.

La distinction partie fixe/partie variable ne peut être faite si les primes ou bonus ne concernent pas tous les non titulaires étudiés. La comparaison ne peut alors se faire que sur la rémunération brute totale. Toutes les rémunérations entrant dans le champ des rémunérations développées dans la partie méthodologie de ce guide sont sommées en un total unique. La différence avec l'index du privé, c'est que ce système intègre certaines primes non comptabilisées par l'index comme les heures supplémentaires. Des effets démographiques seront également calculés.

Le temps de travail des agents à temps incomplet ou non complet dans les trois versants de la fonction publique est calculé en équivalent temps plein sur 35 heures, tout en affichant le ratio par sexe des non titulaires ayant ce type de contrat chez un employeur.

Pour être interprétable, le nombre d'agents pris en compte dans l'indicateur doit être d'au moins 50 agents non titulaires, seuil identique à celui retenu dans le privé. Si le nombre d'agents est inférieur, la différence de salaire moyen doit être analysée directement

Dans le cas particulier où des non titulaires en CDI, voire en CDD, ont un système de rémunération proche des fonctionnaires avec des grades, ou équivalent, et un système de grille de rémunération avec des primes associées ; il est alors possible d'utiliser le même calcul d'indicateur que pour les fonctionnaires.

Si cela concerne uniquement les CDI et que les CDD sont traités différemment sans part variable systématique, il convient d'étudier les deux populations de manière séparée ; sous réserve qu'il y ait un nombre d'agents suffisant. Les CDI sont alors analysés comme les titulaires et les CDD avec la méthodologie développée au début de ce chapitre.

L'association des différents types de contrat peut poser un certain nombre de difficultés, en particulier si on raisonne en ETPT annuel. L'indemnité de congés payés est perçue si contractuel n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit. Elle représente au moins 10% de la rémunération brute et elle est versée avec le dernier salaire, sauf si un CDI est proposé à la fin du contrat. La prime de précarité n'existe pas encore dans la fonction publique, mais elle va entrer en fonctionnement à partir du 1^{er} janvier 2021 en fonctionnant de la même manière que dans le privé avec un taux fixe de 10%. Elle concernera les contrats d'un an ou moins et avec une rémunération ne dépassant pas deux fois le Smic. En raisonnant en équivalent temps plein, ces CDD auront un poids plus important, d'autant plus si la durée du contrat est courte sur la période concernée et ainsi le poids du dernier salaire devient alors de plus en plus important. Afin d'éviter un poids trop important de ces derniers mois de contrat, il est recommandé d'avoir une condition de présence minimum pour les contractuels en CDD.

⁶ Les quatre catégories sont : ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise, ingénieur et cadre.

Dynamique de l'écart, indicateurs d'évolution des rémunérations des personnes en place (indicateur de type 2)

Les indicateurs statiques de différence salariale sont insuffisants pour porter un diagnostic complet car ces écarts peuvent se creuser au cours de la carrière des agents. Il est donc nécessaire de compléter les photographies par une approche dynamique.

Deux types d'indicateurs d'évolution peuvent être étudiés, des indicateurs basés sur les évolutions moyennes de rémunération ou de carrière dans l'année ou des indicateurs basés sur les parcours individuels sur une période plus longue d'une population ayant une caractéristique commune à un moment donné, c'est-à-dire des suivis de cohortes.

Pour les fonctionnaires, la rémunération est essentiellement liée à la position dans les grilles de corps et cadres d'emploi. Aussi, pour eux, comprendre l'évolution comparée des rémunérations passe essentiellement par la comparaison des évolutions dans la carrière : avancements et promotions. Comme pour l'établissement des « photographies », la situation est différente pour les contractuels pour lesquels la carrière n'est en règle générale pas codifiée.

Ainsi, on peut soit mesurer l'écart d'évolution de rémunération entre les femmes et les hommes en essayant d'isoler les effets liées à la situation de départ différente, soit mesurer les écarts de promotion. Dans le premier cas, cela nécessite de disposer de données sur plus ou moins longue période pour comparer les évolutions ; dans le second cas, des indicateurs plus simples, portant sur une seule année sont possibles.

Ainsi, l'évolution de la « Rémunération moyenne des personnes en place » (RMPP) doit être calculée pour les contractuels selon les mêmes classifications que l'indicateur 1. Le classement des agents se fait selon leur situation de l'année de départ du calcul de l'évolution, indépendamment du fait qu'il y ait un changement de situation dans l'année terminale ; tant qu'il n'implique pas un changement de statut. Tous les contractuels présents les 24 mois chez cet employeur, et respectant les critères précédents, sont pris en compte dans le calcul.

Un contrat aidé n'a par nature pas d'évolution de rémunération, donc seuls les contractuels de droit public sont concernés par cet indicateur pour les non titulaires.

Exemple :

FT 6.3-11 : évolution de la rémunération moyenne des personnes en place en 2018

	Part des agents de 2017 présents en 2018 ⁽¹⁾		Évolution de la RMPP brute	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
FPE	62,0	69,4	1,2	1,3
FPT	58,6	71,8	0,8	0,9
FPH	63,7	71,5	0,9	1,1

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2020

Indicateurs d'évolution de taux de promotion (indicateurs de type 3)

Dans la fonction publique, deux indicateurs sont à examiner pour analyser les écarts liés à la promotion : d'une part les classiques taux de « promus / promouvables » déterminant la probabilité d'avancement au choix ; un indicateur plus large représentant, la probabilité de promotion incluant l'ensemble des modes de promotion (concours externe, internes, examens professionnels).

Au niveau d'un corps ou cadre d'emploi de fonctionnaires ou autre titulaires

Il n'y a plus d'accélération d'échelon pour les fonctionnaires, donc les promotions possibles au sein d'un corps sont une évolution de grade ou un changement de corps impliquant une évolution de catégorie hiérarchique. Les promotions de grade et de corps peuvent s'effectuer au choix (choix, liste d'aptitude) ou par examen (examen professionnel, concours interne, concours professionnel).

Pour les fonctionnaires, des taux de promotion au choix sont classiquement examinés (promus/promouvables). Pour les contractuels cette méthode d'analyse n'est pas possible car cette notion de promotion n'existe pas.

Le ratio calculé par promotion au choix est le nombre de promus divisé par le nombre de promouvables pour chaque sexe. Au niveau de l'employeur, les ratios calculés sont agrégés selon des moyennes simples par catégorie hiérarchique fournissant ainsi un indicateur de la différence de probabilité individuelle selon le sexe d'obtenir une promotion au choix.

Indicateur d'évolution de carrière des fonctionnaires par tranche d'âge

Les promotions au choix ne sont pas les seuls modes de promotions pour les agents publics. Il existe des passerelles (concours et examens) reconnaissant la valeur des agents, sur leur initiative mais souvent accompagnées de préparations aux concours et examens, d'incitations à suivre ces préparations... Le but de cet indicateur est de compléter l'indicateur de promotion aux choix pour intégrer cette dimension d'analyse.

L'indicateur proposé consiste à calculer la probabilité différenciée entre femmes et hommes de promotion au cours de la carrière, ou plus exactement le nombre de promotions y compris par concours ou examen qu'aurait un homme ou une femme au cours de sa carrière si il ou elle avait sur une carrière complète les mêmes probabilités à chaque âge d'obtenir une telle promotion que les personnes présentes au cours de l'année considérée. Cela consiste à calculer, pour tous les fonctionnaires présents au 1^{er} janvier, la somme des probabilités de promotions observées à chaque âge (ou groupe d'âges) au cours de l'année.

Exemple réalisé à partir du tableau 4.7-2 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique :
construction de l'indicateur conjoncturel d'évolution de carrière (tous versants de la fonction publique)
en 2018

en %	taux annuel de changement de catégorie hiérarchique		nombre d'années de la tranche	probabilité de changement au cours de la période	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	0,88	1,29	4	3,5	5,1
25 à 29 ans	1,95	2,09	4	7,8	8,3
30 à 39 ans	1,52	1,68	10	15,2	16,8
40 à 49 ans	1,11	1,16	10	11,1	11,6
50 à 59 ans	0,82	0,82	10	8,2	8,2
60 ans et plus	0,76	0,70	2	1,5	1,4
indicateur conjoncturel d'évolution de carrière	1,18	1,29	40	47,3	51,4

source : calculs à partir du rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2020 (tableau 4.7-2)

Cet exemple prend en compte (à tort) l'ensemble des changements de catégorie hiérarchique, y compris lors qu'il y a un reclassement statutaire (par exemple passage de B en A des infirmiers, professeurs des écoles...)

[Indicateur sur l'impact de la parentalité \(indicateur de type 4\)](#)

Ce sujet complexe nécessite un travail approfondi qui n'a pas été encore mené à terme et prévu pour une seconde édition de ce guide.

Plusieurs pistes peuvent être explorées pour mesurer l'impact de la parentalité. Des études de cohortes pourront être menées dans cette optique. L'indicateur 3.2 pourra également être mobilisé en ajoutant la parentalité dans les paramètres de calcul.

[Indicateurs de position dans la hiérarchie des rémunérations \(indicateurs de type 5\)](#)

Les indicateurs de type 5 visent à mettre en évidence la part plus ou moins équilibrée des deux sexes dans la hiérarchie salariale : dans le secteur privé, le seul indicateur, déjà présent de longue date dans les bilans sociaux consiste dans la part des femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations.

Ce premier indicateur doit désormais être publié dans le cadre de l'application de l'article 37 de la loi du 6 août 2020 de transformation de la fonction publique ; la seule indication de la part des femmes parmi les dix personnes les mieux rémunérées est un indicateur emblématique de l'égalité.

Figure V 3.1-E3-5 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2019

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	soit un salaire mensuel brut moyen	Part des femmes
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 341 166 €	19 510 €	28%
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ⁽¹⁾	878 164 €	7 318 €	35%
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 444 243 €	12 035 €	19%

(1) Les statistiques sont calculées sur les 10 départements ministériels (sur 11) et les 200 collectivités territoriales et EPCI (sur environ 360) et les 39 établissements hospitaliers (sur environ 80) ayant communiqué leur publication à la date d'édition de ce rapport.

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2020

Dans le secteur public, pour enrichir le diagnostic porté, deux types d'indicateurs sont demandés : le constat de la mixité tout au long de l'échelle des rémunérations avec l'ambition de réduire les écarts dans le haut de la distribution d'une part, la part occupée au sein des emplois les plus rémunérateurs, c'est-à-dire dans l'encadrement supérieur et dirigeant d'autre part.

Les fonctionnaires sont distingués des contractuels dans cet indicateur puisque les leviers d'actions correctives diffèrent selon les statuts. Si un employeur a la possibilité et le souhait d'intégrer d'autres titulaires (évoqué précédemment), il peut les associer aux fonctionnaires ou les isoler. Comme dans les indicateurs de type 1 relatifs aux écarts de rémunération, seules les rémunérations payées par cet employeur seront comptabilisées et ainsi, par exemple, les activités libérales des médecins ou les compléments des hospitalo-universitaires n'y seront pas associés.

La part des femmes tout au long de la hiérarchie des rémunérations

Le premier indicateur consiste, comme dans l'index du privé, à considérer la part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des dix plus hautes rémunérations.

Le deuxième indicateur consiste à observer la part respective des femmes et des hommes dans chaque décile de rémunération par équivalent temps plein ; c'est-à-dire au sein de chacun des dix groupes de taille équivalente d'agents classés selon leur niveau de rémunération (équivalent temps plein).

Selon la taille de l'employeur, ces indicateurs peuvent être ou non réalisés par statut dès lors que chaque groupe de statut est suffisamment nombreux pour que cela ait du sens.

Ci-dessous, un graphique extrait de l'Insee 1^{ère} n°1803 de juin 2020 illustre une utilisation possible de cet indicateur.

b Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire, en pourcentage de celle des hommes en 2017



Champ : France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers. Source : Insee, DADS, DSN, Siasp, 2017

La répartition par genre de l'emploi au sein des catégories les mieux rémunérées Au-delà des obligations des employeurs dans le cadre des nominations équilibrées, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant permet d'analyser une des sources démographiques de l'écart moyen d'ensemble. La liste des corps et emplois considérés comme relevant de la catégorie dite A+ dont l'encadrement supérieur et dirigeant est publiée sur le site internet fonction-publique.gouv.fr.

Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2017 ⁽¹⁾		2018	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	91 475	39,7	91 673	40,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	11 561	33,6	11 600	34,5
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	467	25,7	474	26,6
Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires)	50	24,0	48	27,1
Préfets	201	17,4	197	20,3
Secrétaires généraux	12	33,3	11	54,6
Recteurs d'académie	29	48,3	29	51,7
Directeurs d'administration centrale	151	31,1	165	27,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	24	33,3	24	25,0
Autres corps de direction	3 245	30,1	3 298	31,9
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2019-1594	650	30,6	654	32,0
Directeurs de projet et experts de haut niveau	135	28,2	138	29,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	33	33,3	28	28,6
Directeurs d'administration territoriale	1 361	31,9	1 391	34,2
Administrateurs généraux des finances publiques	763	26,5	767	27,8
Autres emplois et corps de direction	303	30,0	320	32,8
Encadrement supérieur	7 849	35,6	7 828	36,0
Corps ENA de conception et management ⁽²⁾	1 971	32,8	2 002	32,5
Ingénieurs ⁽³⁾	2 532	33,3	2 458	34,0
Commissaires de police	1 516	28,0	1 524	28,8
Administrateurs Insee	500	33,8	496	34,3
Architectes et urbanistes de l'État	387	48,8	379	51,2
Conservateurs généraux du patrimoine	907	56,3	922	56,7
Autres corps d'encadrement supérieur	36	25,0	47	17,0
Inspection, contrôle et expertise	12 890	58,9	13 175	59,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 032	39,4	2 044	39,8
Corps et emplois de juridictions judiciaires	8 227	66,7	8 532	67,0
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 207	36,2	1 178	35,5
Autres corps d'inspection	1 424	61,2	1 421	61,3

Méthodologie opérationnelle de calcul des indicateurs

Les rémunérations utilisées pour calculer les écarts sont généralement en équivalent temps plein. La correction du taux de temps partiel porte doit porter sur la quotité de temps et non la quotité de rémunération, autrement dit la sur-rémunération du temps partiel est comptée comme une sur-rémunération en équivalent temps plein.

Le supplément familial de traitement (SFT) ou toute autre rémunération liée à la situation familiale n'est pas intégré aux calculs, car ce complément s'apparente plus à une allocation familiale. De plus, lorsqu'un couple est composé de deux fonctionnaires, son attribution à l'un ou l'autre des membres du couple peut résulter d'une stratégie commune car il est plus avantageux à partir de deux enfants qu'il soit versé à celui dont la rémunération est la plus élevée.

Les rattrapages de salaire ne sont pas comptabilisés pour la partie indiciaire afin de ne pas créer un biais dans une fiche de paie mensuelle entre le grade renseigné et le traitement indiciaire perçu. Les remboursements de frais, quels qu'ils soient, ne rentrent pas non plus dans le champ des rémunérations.

La méthodologie a été créée en fonction des spécificités des fonctionnaires, elle repose sur des indicateurs produits corps par corps en s'appuyant sur les données au niveau du grade et de l'échelon. Elle permet de mesurer les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur (agrégats de corps).

INDICATEUR 1.1 : Ecart de rémunération et décomposition de l'écart moyen de rémunération pour les fonctionnaires et autres titulaires

Calcul des écarts de rémunération au sein d'un corps ou cadre d'emploi

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'un corps est décomposé entre les écarts dus aux effets de structure que l'on peut désigner comme « effets démographiques » et les écarts à niveau de grade égal que l'on peut renommer en « effets primes ». Les fonctionnaires qui ont un emploi fonctionnel et pas de corps associé seront classés dans un corps unique où l'emploi fonctionnel devient alors un grade.

Au besoin, les titulaires évoqués précédemment peuvent être associés à cet indicateur, qu'ils soient agrégés avec les fonctionnaires ou isolés.

En pratique, il est nécessaire d'utiliser un quatrième niveau de regroupement qui sera l'indice afin de pouvoir réellement comparer les rémunérations à situation équivalente. Il existe des cas où l'échelon d'un grade peut comporter plusieurs indices :

- la bonification indiciaire (BI) pour les corps déjà mentionnés (page 10) ;
- les chevrons pour certains grades de catégorie A ;
- décret impliquant une augmentation indiciaire d'échelons en dehors du 1^{er} janvier.

Un fichier Excel est en libre-service sur le site de la DGAFP et permet à tous les employeurs des trois versants de la fonction publique de calculer cet indicateur. L'employeur doit au préalable renseigner une base de données normalisée avec les rémunérations de ses fonctionnaires, ainsi que la catégorisation de toutes les primes selon une nomenclature. Une documentation de l'utilisation de l'outil et une grille de lecture pour analyser les résultats sont disponibles sur la même page :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Effet prime

La partie effet prime se calcule en comparant pour chaque grade/échelon/indice d'un corps la différence moyenne de prime, puis en les agrégeant, pondéré par le poids des effectifs en ETPT de l'échelon.

$$\text{EFFET PRIME} = \mathbf{EPC} = \frac{\sum_i (\text{Eff}_{\text{ETPT}}^{g,e,i} \times (\overline{P}_F^{g,e,i} - \overline{P}_H^{g,e,i}))}{\sum_i (\text{Eff}_{\text{ETPT}}^{g,e,i})} \quad (\text{avec « c » = corps, « g » = grade, e = « échelon » et i = « indice »})$$

De manière à rendre l'effet prime toujours calculable tout en maintenant une certaine neutralité de la méthode, si dans un indice, un seul sexe est représenté, on alloue au sexe non présent la prime moyenne du sexe présent à laquelle on ajoute l'écart moyen entre les deux sexes à l'intérieur du corps. La prime allouée au sexe non présent servira à calculer un écart, mais un poids nul lui sera attribué afin qu'elle ne soit pas intégrée au calcul de la moyenne des primes du sexe concerné sur le grade ou le corps.

Les primes sont décomposées selon une nomenclature pertinente, développée précédemment, pour une analyse d'ensemble :

- temps ou aux cycles de travail ;
- géographie et aux mobilités non forcées ;
- résultats / performance / engagement professionnel ;
- rémunérations accessoires (dispense de formations, jury...)
- fonctions / sujétions indexées sur le traitement ;
- fonctions / sujétions non indexées sur le traitement ;
- restructurations ou mobilités forcées ;
- autres primes (le reste des indemnités perçues) ;
- la sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) est une catégorie à part entière, mais elle est automatiquement calculée par l'outil.

Ce calcul nécessite de sommer pour chaque corps/grade/échelon/indice le total des rémunérations brutes, des TIB et des différents regroupements de primes réellement perçus (hors SFT et rattrapage), ainsi que le total des ETPT, ETPF⁷ et du nombre de fiches de paie des agents dans chacun de ces indices.

La documentation de l'outil explique le format requis de la matrice de données de rémunération pour effectuer les calculs. Il indique également comment ranger chaque code de rémunération dans la bonne catégorie.

Les différentes composantes de rémunération sont ensuite transcrites en ETPT en les divisant par le nombre d'ETPT de chaque indice. La partie sur-rémunération du temps partiel de cette rémunération en ETPT est calculable en soustrayant cette rémunération brute en ETPT par la rémunération brute réelle divisée par le taux ETPF.

Effet démographique au sein des corps (ou équivalent)

L'effet démographique mesure l'impact sur l'écart de rémunération moyen de la différence de structure entre les femmes et les hommes au sein des grades et échelons d'un corps donné. Il peut se décomposer en deux parties du fait de l'existence de possibles aléas statistiques (erreurs administratives...) sur le traitement principal qui pourraient créer des écarts là où il ne devrait pas y en avoir. Cet effet démographique peut être vu comme une différence d'ancienneté entre les femmes et les hommes pour chaque corps, partiellement modifiée par les promotions internes.

⁷ L'ETPF est l'équivalent temps plein financier, il correspond à l'ETPT auquel on ajoute la sur-rémunération du temps partiel. Exemple : un agent à 80% sur toute l'année aura un ETPT de 0,8 et un ETPF de 0,857.

La partie traitement de l'effet démographique est égale à l'écart entre les moyennes pondérées des traitements bruts moyens payés à chaque grade(g)/échelon(e)/indice(i) d'un corps. Si dans un échelon, un seul sexe est représenté, on alloue au sexe non présent le traitement réel moyen du sexe présent, puisqu'il est censé être identique. Le traitement alloué aura alors comme les primes un poids nul dans le calcul des moyennes de ce sexe.

$$\text{EFFET DEMOGRAPHIQUE TRAITEMENT} = ED_T^c = \frac{\sum_i (TIB_{moyen}^{g.e.i} \times Eff_{ETPTf}^{g.e.i})}{\sum_i (Eff_{ETPTf}^{g.e.i})} - \frac{\sum_i (TIB_{moyen}^{g.e.i} \times Eff_{ETPTH}^{g.e.i})}{\sum_i (Eff_{ETPTH}^{g.e.i})}$$

La partie prime de l'effet démographique représente l'impact des primes sur le différentiel d'ancienneté en considérant qu'à chaque grade(g)/échelon(e)/indice(i) les agents touchent la même prime. Elle peut se calculer simplement en retranchant l'effet prime calculé précédemment sur l'écart entre les moyennes de primes des femmes et des hommes de ce corps.

$$\text{EFFET DEMOGRAPHIQUE PRIME} = ED_P^c = \bar{P}_F^c - \bar{P}_H^c - EP^c$$

Ainsi, l'effet démographique au sein d'un corps (ou notion équivalente) est $ED^c = ED_T^c + ED_P^c$

Résidu

Il reste un effet résiduel lié à la différence entre le traitement brut moyen du corps et le traitement brut moyen par sexe. Ce résidu est ajouté à la fin à la partie « Autres primes » de l'effet prime en tant qu'effet non démographique.

$$\text{RESIDU} = RES^c = \overline{TIB}_F^c - \overline{TIB}_H^c - ED^c$$

Avec la correction sur les rattrapages des années antérieures, le résidu devrait être faible. La somme des primes prises en compte dans l'outil correspond pour chaque agent à l'écart entre la rémunération brute calculée et son traitement brut moyen, et la différence entre ce total et la somme des regroupements de primes connus correspond donc à « autres primes ».

Indicateurs dans un corps

Une fois tous les indicateurs calculés, ils sont rapportés au salaire moyen des hommes du corps, quand on souhaite afficher les résultats au niveau du corps. Le salaire moyen des hommes est privilégié par rapport au salaire moyen global car il permet des comparaisons avec les autres indicateurs d'écarts de rémunération sexués qui utilisent pour la plupart ce dénominateur.

Problème d'effectifs insuffisants

Le secret statistique consiste à ne pas publier des statistiques regroupant moins de 5 personnes, mais elles peuvent être utilisées dans des calculs intermédiaires. Indépendamment du secret statistique, l'analyse de la décomposition de rémunération dans un corps peu nombreux n'est pas pertinente.

Un corps avec moins d'une centaine d'agents, ou avec moins de 3 agents en moyenne par échelon, rentre dans ce cas de figure. Les résultats inhérents à ces corps peuvent tout de même être utilisés dans l'agrégation des données au niveau de l'employeur. Leur poids reste faible car il correspond au nombre d'équivalents temps plein du corps.

Trois indicateurs de pertinence sont calculés via l'outil pour chaque corps afin que l'employeur sache s'il peut analyser les résultats détaillés de ce corps. Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou en salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des agents des deux sexes. La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question. L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart du résidu expliqué précédemment, mais calculé ici en valeur absolue.

Calcul des écarts de rémunération pour un employeur

Agrégation des écarts de tous les corps d'un employeur

L'agrégation consiste à calculer la somme pondérée des différents écarts de rémunération au sein de chaque corps. Il permettra de voir l' « effet démographique » et l' « effet prime » moyen au niveau de l'employeur.

Écarts de rémunération totaux et entre les corps

La différence de rémunération entre les femmes et les hommes d'un employeur se décompose en la somme pondérée des écarts de rémunération au sein de chaque corps que l'on nomme effets intra-corps et l'effet ségrégation des corps. Ce dernier correspond la différence de répartition femmes/hommes entre les corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

Il se calcule en retranchant la somme pondérée des effets intra-corps calculés précédemment sur la différence de moyenne de rémunération entre les femmes et les hommes de tout l'établissement public :

$$\text{EFFET SEGREGATION DES CORPS} = (\overline{W}_F - \overline{W}_H) - \left(\frac{\sum_c (\text{Eff}_{ETPT}^c \times (\overline{W}_F^c - \overline{W}_H^c))}{\sum_c (\text{Eff}_{ETPT}^c)} \right)$$

Les indicateurs au niveau de l'employeur sont ensuite rapportés au salaire moyen de l'ensemble des hommes fonctionnaires de cet employeur.

Si l'employeur se trouve dans la situation évoquée précédemment d'un manque d'effectif global sur l'ensemble de ses corps, il ne pourra publier que l'effet ségrégation des corps et les effets intra-corps sans décomposition de l'effet à l'intérieur des corps. L'utilité de cette information reste essentielle, notamment pour vérifier si les écarts viennent principalement de l'effet ségrégation des corps.

INDICATEUR 1.2 : Ecart de rémunération pour les non titulaires

La première étape est de trouver le substitut utilisable pour les autres statuts par l'employeur à la place de corps/grade, l'indice étant remplacé par la tranche d'âge (18-24 puis de 5 ans en 5 ans).

Il faut privilégier le cadre d'emploi, métier, voire la PCS. La catégorie hiérarchique n'est utilisée que s'il n'y a pas d'autre substitut. La méthodologie de calcul reste la même que pour les fonctionnaires, à l'exception qu'on ne peut réaliser de décomposition de rémunération. Il n'y aura donc qu'une colonne de rémunération correspondant au total des rémunérations entrant dans le champ de l'indicateur.

Comme évoqué dans la partie précédente sur cet indicateur, en cas de niveau d'information équivalent aux fonctionnaires ou proche, il est possible d'utiliser la même méthodologie.

INDICATEUR 2 : évolution de la RMPP des contractuels

L'indicateur d'évolution salariale se calcule sur deux années civiles qui se suivent. Les agents doivent être présents et à statut inchangé tout au long des 24 mois. Cet indicateur peut être calculé tout autant pour les fonctionnaires que pour les non fonctionnaires. Il est toutefois plus important pour les contractuels, les fonctionnaires disposant d'indicateurs plus pertinents en matière d'analyse avec l'étude des taux de promotion.

$$\text{Ecart de taux d'augmentation salariale} = \frac{\sum_f \left(\text{Eff}_{ETPT}^A \times \left(\frac{\overline{W}_F^A - \overline{W}_F^{A-1}}{\overline{W}_F^A - 1} \right) \right)}{\sum_f (\text{Eff}_{ETPT}^A)} - \frac{\sum_h \left(\text{Eff}_{ETPT}^A \times \left(\frac{\overline{W}_H^A - \overline{W}_H^{A-1}}{\overline{W}_H^A - 1} \right) \right)}{\sum_h (\text{Eff}_{ETPT}^A)}$$

INDICATEUR 3.1 : Ecart de taux de promotion au choix des fonctionnaires

L'indicateur est calculé comme la moyenne simple des écarts de taux de promotion sexué (taux de promus/promouvables) dans le cadre des promotions au choix :

$$[\text{nb promus F/promouvables F}] - [\text{nb promus H/promouvables H}]$$

Pour éviter une trop forte sensibilité des résultats en raison de trop faibles effectifs de promouvables par sexe, il est recommandé de regrouper par corps toutes les promotions inhérentes à ce corps (au choix, liste d'aptitude).

Un seuil de moins de 10 personnes par sexe parmi les promouvables peut être considéré comme un effectif trop faible.

Cette moyenne est calculée et présentée **par catégorie hiérarchique**, en ne prenant pas en compte la taille du corps en fonction de son effectif ; les promotions au choix ont ainsi toutes le même poids. Il s'agit donc d'une moyenne simple des écarts de toutes les promotions au choix de cette catégorie hiérarchique. Dans le cas où la promotion au choix implique un changement de corps, c'est la catégorie hiérarchique du corps d'origine qui est utilisée.

Les ratios promus/promouvables étant en règle générale bien plus faibles pour les changements de corps, il est possible de calculer deux indicateurs différenciés : un pour les changements de grade (au choix) et un pour les changements de corps (liste d'aptitude).

Cet indicateur simple doit être proche de zéro mais peut en être différent ; en particulier, lorsque les effectifs de promouvables sont faibles, des écarts par corps peuvent être relativement importants du fait des effets d'arrondis.

INDICATEUR 3.2 : Indicateur conjoncturel d'évolution de carrière des fonctionnaires

L'indicateur 3.1 sur les taux de promotion de grade ou de corps ne porte que sur les seules promotions au choix. En est exclue toute accélération de carrière liée à des concours internes et externes (pour des agents déjà fonctionnaires) ou examens professionnels. L'indicateur proposé ici vient compléter le précédent en incluant tous les changements possibles de grade ou de corps.

Cet indicateur estime le nombre d'évolutions, par tranche d'âge, qu'aurait une personne au long de sa carrière si les probabilités de promotion de l'année par tranches d'âge étaient stables au cours du temps. Il est relativement simple à calculer à partir des données contenues dans les SIRH ; le fait de le produire par tranches d'âge permet de comprendre les âges clés qui peuvent être différents entre les femmes et les hommes.

Pour chaque fonctionnaire présent au 1er janvier de l'année A, classé par tranche d'âge, sexe, le calcul de l'indicateur consiste à déterminer les événements qui le concernent au cours de l'année :

- 1) Pas d'évolution de carrière
- 2) Réussite d'un concours
- 3) Promotion au choix ou liste d'aptitude
- 4) Mobilité statutaire
- 5) Départ.

L'indicateur est calculé comme le nombre d'événements relatifs à une promotion (2, 3) par rapport à l'ensemble de la population (1, 2, 3, 4).

Puis pour obtenir l'indicateur conjoncturel par sexe, il faut multiplier les ratios par tranche d'âge par le nombre d'années de chaque tranche d'âge puis les sommer.

Ainsi, il suffit de calculer $\frac{\text{nb d'évolutions à la tranche } i}{\text{nb d'agents d'âge } i}$ et d'en faire la moyenne simple pondéré par le nombre des années de chaque tranche d'âge, pour le sexe considéré. On obtient ainsi le nombre « théorique » de promotions qu'aurait un homme ou une femme tout au long de sa carrière si il ou elle avait durant toute cette période les mêmes chances, âge par âge d'obtenir une promotion.

Une simple soustraction de l'un à l'autre permet de comparer le résultat des femmes et celui des hommes représentant l'écart tout au long de la carrière du nombre théorique de promotions :

$$\sum_{\text{tranche d'âge } i} \text{durée tranche } i \times \left[\frac{\text{nb d'évolutions à la tranche } i}{\text{nb d'agents de la tranche } i} \right]^f$$

$$- \sum_{\text{tranche d'âge } i} \text{durée tranche } i \times \left[\frac{\text{nb d'évolutions à la tranche } i}{\text{nb d'agents d'âge } i} \right]^h$$

Les agents en détachement sont comptabilisés par l'employeur qui les paie dans le corps de rattachement, s'ils ont été présents les deux ans chez cet employeur. Il n'y a pas de difficulté pour les agents mis à disposition, puisqu'ils sont toujours payés par leur employeur d'origine dans leur corps d'origine.

INDICATEUR 4 : Impact de la parentalité

Ce sujet complexe nécessite un travail approfondi qui n'a pas été encore mené à terme et qui est prévu dans une seconde édition de ce guide.

Plusieurs pistes peuvent être explorées pour mesurer l'impact de la parentalité. Des études de cohortes pourront être menées dans cette optique. L'indicateur 3.2 pourra également être mobilisé en ajoutant la parentalité dans les paramètres de calcul.

Indicateur 5.1 : part des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations

Il reprend ce qui est demandé sur les dix plus hautes rémunérations dans la loi de transformation publique.

Tous les agents rémunérés par un employeur concerné doivent être pris en compte quel que soit leur statut ou la nature de leur contrat de travail. Les élus sont par contre exclus du champ.

Toutes les rémunérations brutes sont à prendre en compte en réintégrant les avantages en nature à l'exception des remboursements de frais. Elles incluent notamment :

- les rémunérations principales (traitement indiciaire brut, bonification indiciaire et nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions, indemnités de résidence à l'étranger, majorations de traitement ...)
- les accessoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence)
- les primes et indemnités qui font l'objet de versements ponctuels (intéressement collectif, bonus annuel, indemnisation de jours de CET, indemnité de départ ...)
- les avantages en nature (logement de fonction ...)
- le cas échéant les indemnités servies après service fait (heures supplémentaires, astreintes...)
- les rémunérations annexes (rémunération pour des actions de formation, participation à des jurys d'examen ou concours ...)

Les rattrapages et rappels sont inclus dans les rémunérations brutes. On considère toutes les rémunérations brutes perçues par un même agent ou salarié, versé par l'employeur au cours de l'année civile.

Les remboursements de frais de déplacement et de mission ne sont en revanche pas pris en compte. Les cotisations patronales ne sont pas comprises dans la rémunération brute des salariés. Les cotisations salariales en font partie.

Ainsi, les 10 plus hautes rémunérations peuvent être déterminées et parmi les personnes qui en bénéficient le nombre d'hommes et de femmes.

Indicateur 5.2 : part des femmes dans chaque décile de rémunération

Il consiste à calculer, possiblement par statut, la part des femmes et des hommes dans chaque décile de rémunération. Si la population observée d'un statut est inférieure à cent agents, cet indicateur n'est pas requis à ce niveau et peut être réalisé sur la population totale.

Pour cela, à défaut de disposer d'outil statistique, il suffit de classer l'ensemble des personnels concernés par statut et par ordre croissant de rémunération (en équivalent temps plein en gardant uniquement comme information le statut et le sexe de la personne rémunérée. Ceci fait, il suffit de découper la population de chaque statut en dix groupes contenant le même nombre de personnes et compter au sein de chaque groupe le nombre d'hommes et de femmes.

L'exemple fictif ci-dessous montre comment on peut procéder pour présenter l'indicateur relatif à l'écart de position hommes – femmes sur l'échelle des rémunérations chez un employeur comptant 138 agents d'un statut déterminé (dont 85 femmes et 358 hommes)

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	total	formules (colonne D5)
Nb agents	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	138	\$L7/10
nb cumulés	13,8	27,6	41,4	55,2	69	82,8	96,6	110	124	138		E8+F7
nb arrondis utilisés	14	14	13	14	14	14	14	13	14	14	138	ARRONDI(F8;)-SOMME(\$B9:E9)
Nb H	2	2	1	3	4	5	6	8	10	12	53	F9-F11
Nb F	12	12	12	11	10	9	8	5	4	2	85	comptage
indicateur (part des F dans chaque décile)	85,7	85,7	92,3	78,6	71,4	64,3	57,1	38,5	28,6	14,3		100*F11/F9
[part à l'équité]	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6	61,6		100*\$L11/\$L9
écart à l'équité	24,1	24,1	30,7	17,0	9,8	2,7	-4,5	-23,1	-33,0	-47,3		F12-F13
proba accès H (%)	3,8	3,8	1,9	5,7	7,5	9,4	11,3	15,1	18,9	22,6		100*F10/\$L10
proba accès F (%)	14,1	14,1	14,1	12,9	11,8	10,6	9,41	5,88	4,71	2,35		100*F11/\$L11
proba F en % de proba H	3,74	3,74	7,48	2,29	1,56	1,12	0,83	0,39	0,25	0,10		F16/F15

Indicateur 5.3 : part des femmes dans les corps d'encadrement supérieur et dirigeants

La liste des corps, cadres d'emploi et emplois fonctionnels de la catégorie A+ de la fonction publique est diffusée sur le site de la fonction publique.

Table des matières

Indicateurs d'égalité Femme-Homme dans la fonction publique : cadre actuel et évolution.....	5
Les indicateurs existants dans les bilans sociaux et rapports de situation comparée	5
Dans le secteur privé	5
Dans la fonction publique d'Etat	6
Dans la fonction publique territoriale	6
Dans la fonction publique hospitalière	7
Les indicateurs du bilan social et rapport de situation comparée dans les textes existants	7
Des rémunérations mesurées en équivalent temps plein	7
Le champ de la population observée	8
Les labels Egalité dans la fonction publique.....	9
Tableau synthétique des indicateurs du privé et ceux proposés dans la Fonction publique	9
Les indicateurs pour l'analyse des écarts de rémunération femmes - hommes	11
Décomposition de l'écart de rémunération annuelle moyenne (indicateurs de type 1).....	11
Ecart moyen de rémunération et structure de l'emploi	11
Dynamique de l'écart, indicateurs d'évolution des rémunérations des personnes en place (indicateur de type 2)	15
Indicateurs d'évolution de taux de promotion (indicateurs de type 3)	16
Indicateur sur l'impact de la parentalité (indicateur de type 4)	17
Indicateurs de position dans la hiérarchie des rémunérations (indicateurs de type 5).....	17
La part des femmes tout au long de la hiérarchie des rémunérations	18
La répartition par genre de l'emploi au sein des catégories les mieux rémunérées	19
Méthodologie opérationnelle de calcul des indicateurs.....	20
INDICATEUR 1.1 : Ecart de rémunération et décomposition de l'écart moyen de rémunération pour les fonctionnaires et autres titulaires	20
Calcul des écarts de rémunération au sein d'un corps ou cadre d'emploi	20
Calcul des écarts de rémunération pour un employeur	23
INDICATEUR 1.2 : Ecart de rémunération pour les non titulaires	23
INDICATEUR 2 : évolution de la RMPP des contractuels.....	23
INDICATEUR 3.1 : Ecart de taux de promotion au choix des fonctionnaires	24
INDICATEUR 3.2 : Indicateur conjoncturel d'évolution de carrière des fonctionnaires	24
INDICATEUR 4 : Impact de la parentalité	25
Indicateur 5.1 : part des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.....	25
Indicateur 5.2 : part des femmes dans chaque décile de rémunération	26
Indicateur 5.3 : part des femmes dans les corps d'encadrement supérieur et dirigeants	26

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**