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.

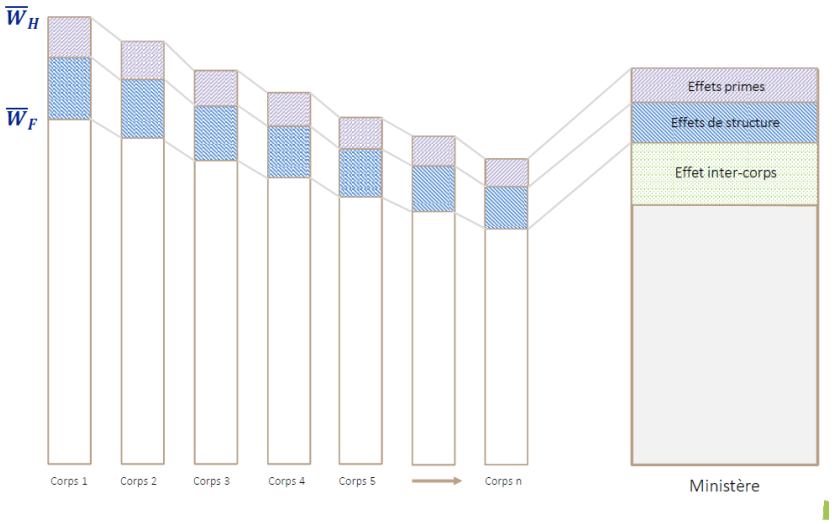
A la question du temps partiel près, chaque titulaire perçoit la même part fixe correspondant à son traitement indiciaire brut (TIB) déterminé par son grade et son échelon[5]. La seule source d'écart possible est donc la part variable qui est la rémunération indemnitaire. Il est important de décomposer 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 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 socioprofessionnelles[6]. 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 développé 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 séparé ; 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 1er 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.

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 1er 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.

$$\text{EFFET PRIME} = \boldsymbol{EP^c} = \frac{\sum_i\left(Eff_{ETPT}^{g_e_i} \times (\overline{P}_F^{ge_i} - \overline{P}_H^{ge_i})\right)}{\sum_i\left(Eff_{ETPT}^{g_e_i}\right)}$$ (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, ETPF[7] 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. 22

---

[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.

EFFET DEMOGRAPHIQUE TRAITEMENT = $\boldsymbol{ED_T^c} = \frac{\sum_i\left(TIB_{moyen}^{g_e_i} \times Eff_{ETPTf}^{g_e_i}\right)}{\sum_i\left(Eff_{ETPTf}^{g_e_i}\right)} - \frac{\sum_i\left(TIB_{moyen}^{g_e_i} \times Eff_{ETPTh}^{g_e_i}\right)}{\sum_i\left(Eff_{ETPTh}^{g_e_i}\right)}$

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.

EFFET DEMOGRAPHIQUE PRIME = $\boldsymbol{ED_P^c} = \overline{\boldsymbol{P}}_{\boldsymbol{F}}^{\boldsymbol{c}} - \overline{\boldsymbol{P}}_{\boldsymbol{H}}^{\boldsymbol{c}} - \boldsymbol{EP^c}$

Ainsi, l'effet démographique au sein d'un corps (ou notion équivalente) est $ED_c = ED_{Tc} + ED_{Pc}$

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.

RESIDU = $\boldsymbol{RES^c} = \overline{\boldsymbol{TIB}}_{\boldsymbol{F}}^{\boldsymbol{c}} - \overline{\boldsymbol{TIB}}_{\boldsymbol{H}}^{\boldsymbol{c}} - \boldsymbol{ED_T^c}$

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.

Ecarts 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 :

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

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.

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