

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la
fonction publiques

Projet d'arrêté du JJ MM 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2023- XXX du JJ MM 2023 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

NOR :

Chapitre 1 - Période de référence

Article 1

L'index de l'égalité professionnelle, qui désigne la note globale sur 100 calculée selon les modalités définies par le décret du XX XX 2023 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 30 septembre de l'année en cours, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. Les périodes de référence à prendre en compte sont identiques à celles mentionnées par l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour les indicateurs concernés.

Article 2

Les caractéristiques individuelles des agents sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence de l'agent dans l'administration pour ce qui concerne notamment sa catégorie.

Chapitre 2 - Agents comptabilisés pour le calcul des indicateurs

Article 3

L'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de l'année civile considérée. Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Article 4

I. Sont pris en compte pour le calcul des indicateurs, dans les effectifs de l'administration, les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent, et s'agissant des

départements ministériels, ceux rémunérés par sur le budget de l'Etat, dont les ouvriers d'Etat, les élèves fonctionnaires et les fonctionnaires stagiaires, à l'exclusion pour les établissements publics administratifs de l'Etat assurant la formation de fonctionnaires de ceux qu'ils rémunèrent, les magistrats judiciaires et les auditeurs de justice, les membres des cabinets ministériels, à l'exclusion des agents relevant du code du travail, dont les apprentis, des militaires relevant de l'autorité du ministère chargé des armées, du ministère de l'Europe et des affaires étrangères et du ministère chargé de la transition écologique, des stagiaires recrutés sur le fondement du code de l'éducation et des agents contractuels sur emploi non permanents (vacataires et intérimaires).

II. Les agents mis à disposition sont comptabilisés dès lors que l'administration a un pouvoir de décision sur les situations mesurées par les indicateurs.

Chapitre 3 - Eléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

Article 5

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée.

Article 6

I. Les éléments de rémunération à retenir sont identiques à ceux pris en compte pour le calcul des indicateurs du rapport social unique prévu par l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales. Sont notamment pris en compte les traitements indiciaires et accessoires, les primes et indemnités.

II. Ne sont pas pris en compte les indemnités liées à un exercice à l'étranger bien que les agents expatriés soient dans le champ de l'index et les indemnités spécifiques à l'outre-mer.

Chapitre 4 - Méthode de calcul des indicateurs des départements ministériels et barème à appliquer aux résultats obtenus

Article 7

Les indicateurs définis à l'article 1^{er} sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément au tableau suivant :

Indicateurs	Pondération (points)
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à postes équivalents ;	40
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par catégories hiérarchiques équivalentes ;	10
3/ Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables).	15
4/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables)	15
5/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10

6/ Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 du dispositif des nominations équilibrées prévu par les articles L. 132-5 et suivants du code général de la fonction publique	10
---	----

1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires

Indicateur 1 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		
<p>Méthode de calcul :</p> <p>Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP</p> <p>F : Rémunération brute payée femmes</p> <p>H : Rémunération brute payée hommes</p> <p>Unité : en points de pourcentage</p>	Inférieur ou égal à 0,1	40 points
	Supérieur à 0,1	39 points
	Supérieur à 1,1	38 points
	Supérieur à 2,1	37 points
	Supérieur à 3,1	36 points
	Supérieur à 4,1	35 points
	Supérieur à 5,1	34 points
	Supérieur à 6,1	33 points
	Supérieur à 7,1	31 points
	Supérieur à 8,1	29 points
	Supérieur à 9,1	27 points
	Supérieur à 10,1	25 points
	Supérieur à 11,1	23 points
	Supérieur à 12,1	21 points
	Supérieur à 13,1	19 points
	Supérieur à 14,1	17 points
	Supérieur à 15,1	14 points
	Supérieur à 16,1	11 points
	Supérieur à 17,1	8 points
	Supérieur à 18,1	5 points
Supérieur à 19,1	2 points	
Supérieur à 20,1	0 points	

2. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels

Indicateur 2 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, en pourcentage		
Méthode de calcul :	Inférieur ou égal à 3,1	10 points
	Supérieur à 3,1	9 points
	Supérieur à 6,1	8 points

Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP F : Rémunération brute payée des femmes H : Rémunération brute payée des hommes Unité : en points de pourcentage	Supérieur à 8,1	7 points
	Supérieur à 10,1	6 points
	Supérieur à 12,1	5 points
	Supérieur à 14,1	4 points
	Supérieur à 15,1	3 points
	Supérieur à 17,1	2 points
	Supérieur à 18,1	1 point
	Supérieur à 19,1	0 point

3. Indicateur relatif à l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes

Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes		
<u>Méthode de calcul :</u> Pour chacun des corps, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. = taux de promu/promouvable par corps. L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes. [nb promus F/promouvables F] – [nb promus H/promouvables H] Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.	Inférieur ou égal à 2,1	15 points
	Supérieur à 2,1	10 points
	Supérieur à 5,1	5 points
	Supérieur à 10,1	0 point

4. Indicateur relatif à l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Indicateur 4 : Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes		
<u>Méthode de calcul :</u> Pour chacun des grades, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. = taux de promu/promouvables par grade.	Inférieur ou égal à 2,1	15
	Supérieur à 2,1	10

<p>L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.</p> <p>Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.</p> <p>Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.</p>	Supérieur à 5,1	5
	Supérieur à 10,1	0 point

5. Indicateur relatif à la représentation des femmes parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

<p>Indicateur 5 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</p>		
<p><u>Méthode de calcul :</u> L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).</p>	0	0
	1	1
	2	2
	3	4
	4	8
	5	10

6. Indicateur relatif à la représentation des femmes parmi les emplois de type 1 à 5 du dispositif des nominations équilibrées

<p>Indicateur 6 : Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 du dispositif prévu par l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique</p>		
<p><u>Méthode de calcul :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - recensement du vivier des agents occupant un emploi de type 1 à 5 du dispositif prévu par l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique, avec un minimum de 10 emplois concernés ; - au sein de ce vivier, identifier les 10 % d'agents les mieux rémunérés ; - préciser la part des femmes et des hommes figurant parmi ces rémunérations les plus élevées. 	Inférieur à 10	0 points
	Supérieur à 10	1 point
	Supérieur à 20	2 points
	Supérieur à 30	4 points
	Supérieur à 35	6 points
	Supérieur à 40	8 points
	Supérieur à 45	9 points
Egal à 50	10	

Chapitre 5 - Méthode de calcul des indicateurs des établissements publics administratifs de l'Etat et barème à appliquer aux résultats obtenus

Article 8

Lorsque l'établissement public administratif de l'Etat ne peut pas calculer plus de la moitié des indicateurs, l'index n'est pas calculable.

Les indicateurs définis à l'article 1er sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément au tableau suivant.

L'indicateur 1 et 2 sont évalués selon un barème allant de 0 à 80. La répartition des 80 points se fait au niveau de chaque établissement public administratif au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs.

Indicateurs	Pondération (points)
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à postes équivalents	80
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégories hiérarchiques équivalentes	
3/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	20

1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

Lorsque l'effectif de fonctionnaire de l'établissement public administratif concerné comprend moins de 10 hommes et moins de 10 femmes, l'indicateur 1 n'est pas calculable.

Indicateur 1 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		
<p>Méthode de calcul :</p> <p>Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP</p> <p>F : Rémunération brute payée femmes H : Rémunération brute payée hommes</p> <p>Unité : en points de pourcentage</p> <p>* Barème appliqué quand l'établissement public administratif compte autant de fonctionnaires que d'agents contractuels.</p>	Inférieur ou égal à 0,1	40 points*
	Supérieur à 0,1	39 points
	Supérieur à 1,1	38 points
	Supérieur à 2,1	37 points
	Supérieur à 3,1	36 points
	Supérieur à 4,1	35 points
	Supérieur à 5,1	34 points
	Supérieur à 6,1	33 points
	Supérieur à 7,1	31 points
	Supérieur à 8,1	29 points

	Supérieur à 9,1	27 points
	Supérieur à 10,1	25 points
	Supérieur à 11,1	23 points
	Supérieur à 12,1	21 points
	Supérieur à 13,1	19 points
	Supérieur à 14,1	17 points
	Supérieur à 15,1	14 points
	Supérieur à 16,1	11 points
	Supérieur à 17,1	8 points
	Supérieur à 18,1	5 points
	Supérieur à 19,1	2 points
	Supérieur à 20,1	0 points

2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels
Lorsque l'effectif d'agents contractuels de l'établissement public administratif concerné comprend moins de 10 hommes et moins de 10 femmes, l'indicateur 2 n'est pas calculable.

Indicateur 2 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels		
<p><u>Méthode de calcul :</u></p> <p>Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP</p> <p>F : Rémunération brute payée femmes H : Rémunération brute payée hommes</p> <p>Unité : en points de pourcentage</p> <p>* Barème appliqué quand l'établissement public administratifs compte autant de fonctionnaires que d'agents contractuels.</p>	Inférieur ou égal à 0,1	40 points*
	Supérieur à 0,1	39 points
	Supérieur à 1,1	38 points
	Supérieur à 2,1	37 points
	Supérieur à 3,1	36 points
	Supérieur à 4,1	35 points
	Supérieur à 5,1	34 points
	Supérieur à 6,1	33 points
	Supérieur à 7,1	31 points
	Supérieur à 8,1	29 points
	Supérieur à 9,1	27 points
	Supérieur à 10,1	25 points
	Supérieur à 11,1	23 points
	Supérieur à 12,1	21 points
	Supérieur à 13,1	19 points
	Supérieur à 14,1	17 points
	Supérieur à 15,1	14 points
	Supérieur à 16,1	11 points
	Supérieur à 17,1	8 points
Supérieur à 18,1	5 points	
Supérieur à 19,1	2 points	

	Supérieur à 20,1	0 points
--	------------------	----------

3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		
<u>Méthode de calcul :</u> L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	0	0 points
	1	2 points
	2	4 points
	3	8 points
	4	16 points
	5	20 points