

GUIDE D'INTERPRETATION DES INDICATEURS D'ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONCTIONNAIRES

Les résultats du calcul des écarts de rémunération s'affichent dans deux onglets, un pour les indicateurs globaux au niveau employeur et l'autre avec les résultats détaillés par corps, cadre d'emploi ou équivalent.

A. résultats globaux de l'employeur :

La fiche générale fait figure les résultats globaux au niveau de l'employeur :

- Nombre de corps, cadre d'emploi ou équivalent¹ pris en compte ;
- Effectifs annuels moyens d'hommes et de femmes (et la part de chacun dans l'emploi) en nombre comme en équivalent temps plein ;
- Le taux moyen de temps partiel des hommes et des femmes.

Après ces éléments sur l'emploi figurent des éléments moyens de rémunération des hommes et des femmes :

- Salaire mensuel moyen par tête (sans tenir compte des quotités de temps de travail) ;
- Salaire mensuel moyen par équivalent temps plein ;
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

Le troisième bloc de cet onglet décompose l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global **en équivalent temps plein** :

- L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes liés au seul **effet de la différence de recours au temps partiel**, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;
- **Effet ségrégation des corps** quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- **Effet démographique au sein des corps** mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...) ;
- **Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique**, lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel).

¹ Par la suite, afin de simplifier la présentation, le terme de « corps » sera utilisé systématiquement à la place de « corps, cadre d'emploi ou équivalent ».

Exemple commenté :

nombre de corps pris en compte					7
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	part des femmes (%)
effectifs annuels	3 133	3 392		6 524	52,0%
équivalents temps plein employ	3 102	3 289		6 391	51,5%
taux moyen de temps partiel	99,0%	97,0%		98,0%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 914 €	Femmes	3 596 €	écart	-318 € -8,1%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	3 952 €	Femmes	3 708 €	écart	-244 € -6,2%
décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel				-73 €	30,1%
effet ségrégation des corps				-244 €	99,7%
effet démographique au sein des corps				44 €	-18,0%
<i>dont sur primes</i>				27 €	-11,0%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-45 €	18,3%
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				19 €	-7,8%
temps ou aux cycles de travail				-10 €	4,2%
géographie et aux mobilités non forcées				1 €	-0,4%
résultats / performance / engagement professionnel				2 €	-0,7%
rémunérations accessoires				0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				-27 €	11,1%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				-18 €	7,2%
restructurations ou mobilités forcées				-1 €	0,5%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				0 €	0,0%
				-11 €	4,3%

Cette entité comprend 7 corps, avec un effectif correspondant de 3 133 hommes et 3 392 femmes². Les hommes comptent pour 3 102 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 3 289, les femmes sont donc ici plus à temps partiel que les hommes, avec un taux moyen de temps partiel plus faible (97,0 % contre 99,0 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3 914 € pour les hommes et de 3 596 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 3 952 € et de 3 708 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps qu'en rémunération brute (-244 € contre -318 €) ; Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -73 €.

² Ce n'est pas réellement le nombre d'agents sur l'année, mais le nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

L'écart de -244 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-244 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (+44 €) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-45 €) qui se neutralisent.

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés ; hypothèse qui pourra être vérifiée en analysant les résultats par corps.

La démographie au sein des corps contribue ici positivement pour baisser l'écart à hauteur de 44 €, constitué d'un effet démographique traitement de 17 € et d'un effet démographique prime de 27 €.

L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend une ancienneté moyenne par corps des femmes sensiblement plus élevée que celle des hommes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique prime calcule l'effet de cet « ancienneté » différencié sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans une analyse, notamment sur une évolution des résultats sur plusieurs années.

La promotion interne est représentative de ce lien car elle touche les deux effets. Une promotion interne au sein d'un corps jouera sur l'effet démographique au sein de ce corps. La promotion interne permettant d'accéder au corps de la catégorie supérieure aura des conséquences sur les deux effets. Si les agents d'un sexe obtiennent plus souvent cette promotion, cela affectera positivement l'effet ségrégation en leur faveur, mais cela jouera négativement sur l'effet démographique au sein de leur corps d'origine et de leur corps d'arrivée. L'ancienneté moyenne des agents de ce sexe pour les deux corps devrait diminuer.

Les 45 € restants en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique.

La sur-rémunération du temps partiel est calculée directement par l'outil, qui correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80% ou 90%) et à quel taux ils sont rémunérés (respectivement 85,7 % et 91,4 %). Le choix méthodologique a été de le traiter comme une prime dans l'outil, tout en l'isolant de par sa spécificité.

Les primes qui contribuent négativement à cet écart sont les primes liées aux temps ou cycle de travail (-10 €) et celles liées aux fonctions/sujétions qu'elles soient indexées sur le traitement (-27 €) ou non (-18 €). Les autres catégories de primes ont un effet assez neutre sur les écarts de rémunérations.

La dernière catégorie de prime (« autres primes et écarts résiduels sur le traitement ») correspond aux primes n'ayant pu être rangées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations (voir annexe 2 du mode d'emploi de l'outil).

Les écarts résiduels sur le traitement correspondent à l'écart au traitement moyen payé, à chaque corps/grade/échelon/indice, pour les hommes et les femmes. Cet écart est normalement faible, puisqu'à corps/grade/échelon/indice identique les agents sont censés toucher le même traitement. Le traitement a ainsi uniquement un effet démographique sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Une fois cette synthèse globale établie, des objectifs de réduction des causes d'écart peuvent être établis et pour cela un regard sur la situation par corps est nécessaire.

B. Onglet résultats par corps :

Cet onglet vise à donner des éléments par corps permettant de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet primes et l'effet démographique du corps³. La méthode reposant sur certaines hypothèses (mixité, régularité de la paie), trois indicateurs de qualité sont fournis pour s'assurer que ces hypothèses ne sont pas trop fortes. En particulier, pour que le diagnostic sur un corps particulier, il faut qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, pour qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante pour calculer des indicateurs fiables.

Un premier cartouche fait figurer les effectifs par corps :

- Nombre d'agents, d'équivalents temps plein (et taux moyen de temps partiel)
- Indicateurs de qualité :
 - o Indicateur mixité salaire
 - o Indicateur mixité emploi
 - o Indicateur qualité TIB

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes 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.

Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue. Il est donc supérieur à l'écart résiduel réelle où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement.

Dans l'idéal cet indicateur est proche de 0, plus il en est éloigné et plus les TIB comportent des écarts significatifs avec le traitement indiciaire théorique, en prenant en compte que cet écart risque d'être plus élevé dans les corps où le TIB est élevé. Si pour un corps, **la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB**, il est probable que le partage entre effet primes et effet démographique pour ce corps soit de mauvaise qualité. Si une majorité de corps ont un indicateur qualité TIB avec une valeur conséquente, il y a sûrement un problème dans les fichiers de rémunération importés dans l'outil. Il faudra sûrement vérifier si les rattrapages et les trop perçus ont bien été enlevés.

³ Il est également possible de calculer la contribution de chaque corps à l'effet ségrégation, mais ce module est cours de développement. L'impact de l'évolution de la mixité des corps pourra alors être calculé de manière à quantifier l'impact de la réduction de la ségrégation de tel ou tel corps.

Pour détailler les résultats par corps, un minimum d'effectifs des deux sexes est conseillé (par exemple une cinquantaine d'hommes et de femmes avec un indice de mixité proche de 1) :

- Toutefois quelques cas polaires existent :
 - o Corps exclusivement masculin ou féminin : dans ce cas on ne considère aucun effet inégalitaire au sein du corps et sa contribution aux résultats globaux de l'employeur ne porte que sur l'effet ségrégation des corps et l'effet temps partiel.
 - o Corps mixte mais au sein duquel les échelons sont soit exclusivement masculins soit exclusivement féminins : les indicateurs 1 et 2 sont alors nuls. Dans ce cas, tout l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps est imputé à l'effet démographique ce qui constitue une hypothèse forte.

Le deuxième cartouche représente, par corps ou équivalent, la décomposition de l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre l'effet démographique et l'effet prime à niveau égal qui se divise par catégorie d'indemnité.

Le troisième cartouche représente les mêmes résultats mais en pourcentage du salaire moyen des hommes du corps.

Exemple commenté :

Premier cartouche :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
Corps 1	3 164 €	3 089 €	1 295	742	1 284	720	99,2%	97,1%	1,00	1,00	4,11
Corps 2	3 668 €	3 593 €	358	1 319	354	1 285	98,9%	97,4%	0,99	0,99	3,23
Corps 3	4 442 €	4 811 €	717	547	705	526	98,3%	96,0%	0,97	0,96	2,77
Corps 4	2 702 €	2 901 €	116	537	115	520	99,0%	96,9%	0,99	0,99	3,28
Corps 5	7 356 €	7 038 €	260	118	260	117	100,0%	99,0%	0,99	0,99	4,86
Corps 6	3 266 €	2 683 €	215	42	215	41	99,8%	97,6%	0,85	0,87	11,98
Corps 7	4 981 €	4 809 €	172	87	169	80	98,6%	92,2%	0,97	0,97	2,33

Les corps de cet employeur ont des indicateurs qualité avec de bons résultats. Les indicateurs mixité sont proches de 1, comme attendu. L'indicateur d'écart au TIB théorique reste à un niveau approprié, et les valeurs sont logiquement proportionnelles aux niveaux de rémunération des corps. A l'exception de « corps 6 » qui a la valeur la plus élevée de l'indicateur et l'un des corps avec les rémunérations les plus faibles ; cette valeur reste tout de même à un niveau raisonnable.

Il y a de fortes disparités en fonction des salaires. Les trois corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins. Les deux corps les moins bien rémunérés sont soit très masculinisé soit très féminisée. Les deux corps restants avec les effectifs les plus nombreux et un revenu intermédiaire sont dans le même cas de figure. Dans les deux cas, le corps le plus féminin est un corps administratif.

Deuxième cartouche :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effet				effet primes à C-G-E identique lié à									
	hommes	femmes	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou cycles de travail	aux géographies et / non forcées	performance engagement professionnel	rémunération s accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes résiduels sur traitement	
Corps 1	3 164 €	3 089 €	1,00	1,00	4,11	-11 €	16 €	-14 €	-13 €	-2 €	-1 €	-80 €	42 €	0 €	-13 €	
Corps 2	3 668 €	3 593 €	0,99	0,99	3,23	-67 €	15 €	-7 €	45 €	0 €	1 €	0 €	-54 €	0 €	-9 €	
Corps 3	4 442 €	4 811 €	0,97	0,96	2,77	404 €	25 €	0 €	-22 €	0 €	-1 €	0 €	-26 €	-7 €	-5 €	
Corps 4	2 702 €	2 901 €	0,99	0,99	3,28	143 €	16 €	-2 €	20 €	-1 €	1 €	-1 €	32 €	0 €	-9 €	
Corps 5	7 356 €	7 038 €	0,99	0,99	4,86	-241 €	22 €	-29 €	-55 €	44 €	0 €	0 €	-50 €	0 €	-9 €	
Corps 6	3 266 €	2 683 €	0,85	0,87	11,98	-102 €	4 €	-50 €	5 €	0 €	0 €	13 €	-409 €	0 €	-44 €	
Corps 7	4 981 €	4 809 €	0,97	0,97	2,33	-233 €	56 €	-9 €	-32 €	0 €	0 €	-64 €	109 €	0 €	0 €	

L'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel est toujours en faveur des femmes, en lien avec une utilisation du temps partiel plus élevée que celui des hommes.

L'effet lié au temps ou aux cycles de travail est lui toujours en faveur des hommes.

L'effet géographique est globalement en faveur du sexe le mieux représenté dans chaque corps.

L'effet démographique est le plus élevé pour les corps qui ont les meilleures rémunérations, il explique la majeure partie de leurs écarts de rémunération.

Les plus fortes variations concernent les primes liées fonctions/sujétions avec des effets souvent contraires entre celles qui sont indexés sur le traitement et celles qui ne le sont pas.

L'effet fonctions/sujétions non indexés sur le traitement du corps 6 est très élevé. Il est sans doute lié à une prime spécifique à un sous-groupe composé exclusivement ou presque d'hommes.

Troisième cartouche :

liste des corps	écarts rémunération F-H		effet				effet primes/H à C-G-E identique lié à									
	% (F-H)/H		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou cycles de travail	aux géographies et / non forcées	performance engagement professionnel	rémunération s accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes résiduels sur traitement	
Corps 1	-2,4%		1,00	1,00	4,11	-0,3%	0,5%	-0,4%	-0,4%	-0,1%	0,0%	-2,5%	1,3%	0,0%	-0,4%	
Corps 2	-2,1%		0,99	0,99	3,23	-1,8%	0,4%	-0,2%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,5%	0,0%	-0,3%	
Corps 3	8,3%		0,97	0,96	2,77	9,1%	0,6%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,6%	-0,1%	-0,1%	
Corps 4	7,4%		0,99	0,99	3,28	5,3%	0,6%	-0,1%	0,7%	0,0%	0,1%	0,0%	1,2%	0,0%	-0,3%	
Corps 5	-4,3%		0,99	0,99	4,86	-3,3%	0,3%	-0,4%	-0,8%	0,6%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%	-0,1%	
Corps 6	-17,9%		0,85	0,87	11,98	-3,1%	0,1%	-1,5%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	-12,5%	0,0%	-1,3%	
Corps 7	-3,5%		0,97	0,97	2,33	-4,7%	1,1%	-0,2%	-0,6%	0,0%	0,0%	-1,3%	2,2%	0,0%	0,0%	

On retrouve logiquement les ordres de grandeurs des écarts en euros, notamment les deux corps avec une démographie proche de l'écart total.