



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

GUIDE D'INTERPRÉTATION DES RESULTATS DE L'OUTIL D'ÉCARTS DE REMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONCTIONNAIRES

GUIDE D'INTERPRETATION DES RESULTATS DE L'OUTIL 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. **Les écarts sont réalisés F-H, ils sont donc négatifs quand ils sont en défaveur des femmes.** Tous les tableaux de ce guide sont issus d'un même exemple fictif. Le fichier complet avec les résultats complets de l'outil sur cet exemple est ci-dessous.



résultats_outil.xlsx

A. Onglet résultats globaux de l'employeur :

La 1^{ère} partie rassemble les statistiques sur les effectifs :

- le nombre de corps, cadre d'emploi ou équivalent¹ avec au moins un agent payé sur l'année civile étudiée ;
- les effectifs annuels moyens d'hommes et de femmes, ainsi que la part des femmes). Il correspond au nombre total de fiches de paie mensuelles² sur une année civile que l'on divise par 12. Les agents présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence ;
- la même chose en **équivalent temps plein (ETP)**. **Un ETP mensuel pour un agent est compris entre 0,5 (mi-temps) et 1 (temps plein) ;**
- le ratio d'ETP sur le total d'hommes et de femmes de l'établissement, qui correspond au nombre d'ETP divisé par le nombre de fiches de paie). **Donc le sexe avec ce taux moyen de temps partiel le plus faible est celui avec le plus de temps partiel.**

emploi annuel moyen :			part des	
	hommes	femmes	total	femmes (%)
nombre de corps pris en compte	7			
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%	

Dans l'exemple, l'établissement comprend 7 corps, avec un effectif annuel moyen de 3 133 hommes et 3 392 femmes. Les hommes comptent pour 3 102 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 3 289. **Les femmes sont donc ici en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur (97,0 % contre 99,0 % pour les hommes).**

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 ».

² Seules les fiches de paies mensuelles payées par l'établissement avec un traitement fixe payé au titre du mois sont comptabilisées. Un agent ne peut donc compter ici que pour une seule fiche de paie un mois donnée, même si plusieurs fiches de paie lui sont associées (rattrapage).

La 2^{ème} partie rassemble les statistiques sur les rémunérations et leurs écarts :

- salaire mensuel brut moyen des femmes et des hommes ;
- salaire mensuel moyen en ETP des femmes et des hommes, sans la sur-rémunération du temps partiel ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

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%
--------	---------	--------	---------	-------	--------------

Dans l'exemple, 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 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 €.** Cet effet est affiché dans la troisième partie sur la décomposition des écarts par simplicité d'affichage. Le ratio calculé avec l'écart en ETP n'est pas utile puisqu'il ne fait pas partie de l'écart en ETP, mais constitue la différence entre l'écart brut et l'écart en ETP.

La 3^{ème} partie décompose l'écart total brut de rémunération entre les femmes et les hommes en euro par mois ainsi qu'en pourcentage de l'écart en équivalent temps plein :

- **Effet temps partiel** : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP ; correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie. La somme des autres effets expliqués ci-dessous constituent l'écart en ETP ;
- **Effet ségrégation des corps** : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement ;
- **Effet démographique au sein des corps** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.
 - o **L'effet démographique traitement** compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela correspond à **une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque corps**, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.
 - o **L'effet démographique prime** calcule l'effet de cet « ancienneté » différenciée 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.
- **Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique** : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

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%
		0 €	0,0%
		0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement	-11 €	4,3%

L'effet prime classe les primes selon des catégories de rémunération :

- la **sur-rémunération du temps partiel** correspond à l'effet de cette sur-rémunération via l'écart entre l'ETP et l'ETP rémunéré (0,857 pour un ETP de 0,8 et 0,914 pour un ETP de 0,9). Cet effet est calculé automatiquement par l'outil ;
- 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.... ;
- 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 l'atteinte de résultat(s)** qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective.
- les **primes accessoires liées à une activité annexe** correspondant à des activités non directement liées au corps de l'agent (dispense de formations, jury...).
- 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 est 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.
- les **primes liées à une restructuration** correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles méritent d'être isolées.
- Les **autres primes** rassemblent les 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). Il comprend également 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. Si cet effet est trop élevé dans la part de l'effet prime, il faudra vérifier si cela provient d'un nombre trop important de primes non classées et/ou d'un écart résiduel conséquent lié à un problème avec le fichier de rémunération importé dans l'outil (rattrapages de salaire non enlevés, incohérences entre le nombre d'ETP et de fiches de paie...).

Dans l'exemple, l'écart de -244 € en ETP 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 ici se neutralisent.

La majeure partie de l'écart de salaire en équivalent temps plein provient ici de l'effet ségrégation des corps. L'employeur devra ensuite vérifier dans les résultats par corps si cela vient d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérées et/ou d'une sur-représentation des femmes dans les corps les moins rémunérées. **Un fichier annexe de simulation des résultats de l'outil (sur la même page web que l'outil) permet de voir la contribution de chaque corps à cet effet.**

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 €. Les femmes ont donc une ancienneté moyenne plus élevée que les hommes, et les primes augmentent sensiblement plus vite que le traitement avec l'ancienneté.

Les 45 € restants en défaveur des femmes correspondant à l'écart de primes à corps/grade/échelon/indice identique se décomposent en plusieurs catégories de prime :

- l'effet de la sur-rémunération du temps partiel est de +19€, ce qui est logique puisqu'il favorisera le sexe ayant le plus recours au temps partiel. Elle compense partiellement l'effet temps partiel de -73 € ;
- l'effet du temps ou cycle de travail de -10 € est en défaveur des femmes
- l'effet des primes de fonctions / sujétions est le plus contributif sur l'effet primes, qu'il soit indexé sur le traitement (-27 €) ou non (-18 €) ;
- l'effet des autres primes est assez neutre ;
- le -11 € restant des autres primes et écarts résiduels reste modéré.

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 :

Le premier cartouche fait figurer les effectifs et des indicateurs qualité :

- les mêmes statistiques d'effectifs que dans l'onglet précédent (nombre d'agents moyen, d'ETP, ratio d'ETP/agent) ;
- les indicateurs qualité qui permettent de voir si les résultats d'un corps sont exploitables :
 - o l'indicateur mixité salaire calcule le ratio entre le total des rémunérations des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes et le total des rémunérations de l'employeur ;
 - o l'indicateur mixité emploi se calcule de la même manière mais en utilisant les ETP ;
 - o 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 réel où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement.

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). **En règle générale, les résultats d'un corps sont pertinents si les effectifs d'une cinquantaine de femmes et d'hommes et les deux indicateurs mixité avec une valeur supérieure à 0,8.** Cette règle est modulable puisqu'elle est liée au nombre de grades et d'échelons du corps.

L'indicateur qualité TIB doit être le moins élevé possible (moins de 10 ou 20), sachant qu'il sera proportionnellement plus élevé dans des corps avec des traitements indiciaires plus élevés. Si pour un corps, **la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB**, il est probable qu'il y ait un problème avec le fichier de rémunération importé dans l'outil (rattrapages de salaire non enlevés, incohérences entre le nombre d'ETP et de fiches de paie...).

Il existe deux cas particuliers :

- 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.
- 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.

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

Dans l'exemple, les corps de cet établissement 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 masculinisés soit très féminisés. Les deux corps restants avec les effectifs les plus nombreux et un revenu intermédiaire sont dans le même cas de figure. Dans les deux derniers cas, le corps le plus féminin est un corps administratif.

L'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique bien par une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés avec un ratio de femme bien inférieure au ratio de l'établissement (52 %).

Le deuxième cartouche décompose l'écart de rémunération de chaque corps :

- les rémunérations moyennes des femmes et des hommes ;
- l'effet démographique total du corps sans la décomposition traitement/prime ;
- la décomposition de l'effet prime par catégories.

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%)	cycles de travail	aux mobilités non forcées	géographie et /	performance professionnelle	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts 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 €	0 €	-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 €	

Dans l'exemple, l'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel est ici 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.

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

liste des corps	écarts rémunération F-H				effet primes/H à C-G-E identique lié à									
	% (F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur de qualité TIB corps/H	effet démographique	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90% travail)	temps ou cycles de travail	aux géographie et / aux mobilités non forcées	engagement professionnel	rémunération accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts 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%	-1,5%	0,0%	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%	-0,6%	-0,1%	0,0%	-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%	0,4%	-12,5%	0,0%	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.

Aides à l'analyse détaillée des résultats

Arrivé à ce niveau d'analyse, il faut regarder dans les fichiers de rémunération de l'établissement afin de trouver d'où viennent ces écarts pour savoir comment les résorber. Par exemple pour l'écart conséquent des primes de fonctions/sujétion du corps 6, il faut trouver quel(s) code(s) de rémunération de cette catégorie génère(nt) cet écart. Une fois l'indemnité trouvée, il faut regarder ce qui a pu occasionner cet écart, notamment dans les conditions d'attribution de cette indemnité.

L'effet démographique d'un corps ne peut se modifier que par la voie du recrutement ou par promotion interne. Additionnées, les choix de recrutements et de promotion interne de chaque corps auront un effet sur l'effet ségrégation des corps ; car l'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés.

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 diminuera avec le départ du corps d'origine d'agents ayant une ancienneté et un positionnement indiciaires suffisamment élevé pour passer la promotion interne et arriveront normalement dans le corps d'arrivée avec un positionnement indiciaire inférieur à la moyenne.

Il est possible de simuler simplement des choix de recrutements et de promotions dans le fichier de simulation mentionné précédemment. Un mode d'emploi est intégré au fichier.

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**