

Fiche méthodologique INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Pourquoi cet index ?

Il vise à mesurer les inégalités entre les femmes et les hommes via des indicateurs tels que les écarts de rémunérations, les écarts de promotion et d'avancement et la parité sur les plus hautes rémunération.

Comment est-il calculé ?

Sur 100 points

Écart global de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes

Pour les fonctionnaires titulaires

**40
points**

Cet écart est calculé entre la rémunération brute payée aux femmes et la rémunération brute payée aux hommes en équivalent temps plein (EQTP). Afin de pouvoir comparer les rémunérations à même situation, cet écart est corrigé des effets :

- de **ségrégation des corps** c'est-à-dire la surreprésentation des femmes ou des hommes dans un corps
- de **démographie au sein des corps** c'est-à-dire de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps

L'écart résiduel correspond à la différence de rémunération qui n'est ni expliquée par le temps partiel ni expliquée par ces deux effets.

Pour les agents contractuels

**10
points**

Cet écart est calculé entre la rémunération brute payée aux femmes et la rémunération brute payée aux hommes en équivalent temps plein. Il est calculé par catégorie de contractuels (A+, A, B, C, indéterminé).

Écarts de promotion et d'avancement entre les femmes et les hommes

Écart de taux de promotion de corps

**15
points**

L'écart de taux de promotions de corps est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des corps, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.

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 de corps entre les femmes et les hommes.

Écart de taux d'avancement de grade

**15
points**

L'écart de taux d'avancement de grade est calculé selon la même méthodologie que l'écart de taux de promotion de corps.

Parité sur les plus hautes rémunérations

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

**10
points**

L'indicateur est calculé sur les 10 plus hautes rémunérations du ministère (hors indemnité de résidence à l'étranger).

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 (DNE).

**10
points**

L'indicateur correspond à l'écart entre les femmes et les hommes représentés au sein des 10 % des plus hautes rémunérations sur un emploi de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, chefs de service des corps d'inspection et de contrôle (type 1), de chefs de service et sous-directeurs, emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet (type 2), de direction et de contrôle de la police nationale, emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale (type 3), de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4) et de sous-préfets (type 5).

Comment est définie la note pour chaque indicateur ?

Elle est calculée via un barème progressif sur chaque indicateur, définit par décret.

Quelle est la note de seuil à obtenir ?

Au moins 75 points. L'administration dont la note serait inférieure dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible, au moyen d'objectifs de progression, qu'elle aura identifiés. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Quels éléments de rémunération sont pris en compte dans le calcul des indicateurs ?

Sont pris en compte les traitements indiciaires et accessoires, les primes et indemnités (dont NBI, IFST, indemnité de résidence, heures supplémentaires et complémentaires).

Ne sont pas pris en compte :

L'indemnité de résidence à l'étranger (IRE), bien que les agents expatriés soient dans le champ de l'index ainsi que les indemnités spécifiques à l'Outre-mer.

Quelle est la période de référence ?

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication.