

Décryptage

L'index d'égalité femmes-hommes sur les rails dans la fonction publique

Deux décrets publiés ce mercredi au « Journal officiel » détaillent les modalités d'application dans la fonction publique de l'Etat de l'index d'égalité professionnelle, déjà en vigueur dans le secteur privé depuis 2019.



Par [Leïla de Comarmond](#) publié le 6 déc. 2023/Les Echos

C'est le fruit [d'une proposition de loi transpartisane](#) votée en juillet dernier. La fonction publique de l'Etat va, elle aussi, être dotée d'un index d'égalité professionnelle. La mesure est en vigueur dans le secteur privé pour tous les employeurs d'au moins 50 salariés [depuis mars 2020](#), et même depuis mars 2019 pour celles dont l'effectif est [d'au moins 1.000 salariés](#).

Deux décrets publiés ce mercredi au « Journal officiel » détaillent le fonctionnement de ce nouvel index pour les fonctionnaires et entérine de ce fait son entrée en vigueur.

Rémunérations, promotions, place des femmes parmi les plus hautes rémunérations... les critères composant l'index pour l'Etat (6 au total) ainsi que ses établissements publics administratifs (3) qui comptent au moins 50 agents sont dans le même esprit que ceux du privé. Ils ont été adaptés aux spécificités de l'emploi public, avec en particulier deux indicateurs d'écart de rémunération qui concernent les agents titulaires et les contractuels.

Sur un total de 100

A noter que contrairement au secteur privé, il n'est pas prévu un découpage par tranches d'âge sur ces critères de rémunération, alors que les inégalités ont tendance à s'amplifier avec le temps.

Comme dans le privé, chaque indicateur est affecté d'un coefficient pour calculer une note globale sur un total de 100, avec un poids dominant des écarts de rémunération : 50 % de la note pour les ministères et même 80 % pour les établissements publics administratifs. Les écarts de taux de promotion entre les hommes et les femmes, mesurés uniquement dans les ministères, y pèsent 30 % de la note globale.

Obligation de publication

Cette note globale sera calculée pour chaque année l'année suivante, avec une obligation de publication sur le site du ministère au plus tard le 30 septembre de cette année N+1. Mais pour le premier rendez-vous, l'échéance a été un peu décalée et a été fixée au 31 décembre 2023, indique le ministère de la Fonction publique. En l'absence de publication, sans réaction à une mise en demeure du ministre de la Fonction publique, une pénalité financière s'appliquera. Elle est fixée à 90.000 euros pour les ministères et 45.000 euros pour les établissements publics administratifs.

Pour voir venir éventuellement de premières amendes pour note insuffisante, il faudra attendre puisque la loi créant l'index prévoit, dans un premier temps, la fixation « d'objectifs de progression de chacun de ces indicateurs » publiés, et elle donne trois ans à l'employeur public pour atteindre la cible. L'amende pourra, comme dans le secteur privé, aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Lorsqu'il avait annoncé le lancement de l'index d'égalité dans la fonction publique de l'Etat, Stanislas Guerini avait précisé qu'il serait étendu en 2024 aux collectivités territoriales et aux hôpitaux.

Les six critères retenus

1. Ecart 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 corps, grade et échelon équivalents ;
2. Ecart 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, à catégorie hiérarchique équivalente ;
3. Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
4. Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
5. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

6. Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupants les emplois de direction.

Leïla de Comarmond