

## Résultats de l'index égalité professionnelle

L'index égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Sa déclinaison au niveau de la Fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics administratifs est fixée par deux décrets en date du 5 décembre 2023 :

- décret n°2023-1136 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- décret n°2023-1137 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret précédent.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimum à atteindre de 75 points. Il doit être publié chaque année sur le site internet de chaque administration et transmis au ministère de la Fonction publique. Les résultats de l'index sont communiqués au comité social compétent.

L'index égalité professionnelle est composé de 6 indicateurs assortis d'une pondération et d'un barème. Globalement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes comptent pour la moitié de la note (50 points), les écarts de taux de promotion pour 30 points et les écarts de représentation des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations pour 20 points.

Au-delà des fonctionnaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent sont également pris en compte.

Les éléments de rémunération retenus portent sur le traitement indiciaire, les primes et les indemnités à l'exception de celles liées à un exercice à l'étranger ou spécifiques à l'outre-mer.

**Au titre de l'année 2022, l'index égalité professionnelle du MEFSIN atteint le score de 87 points sur 100.**

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau page suivante.

Ces résultats traduisent les engagements ministériels en matière d'égalité professionnelle pris depuis de nombreuses années dans le cadre de la double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité ». En particulier, dans le 3e plan ministériel « égalité professionnelle » ont été inscrites plusieurs mesures portant sur l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption, l'analyse des écarts de trajectoire professionnelle des femmes et la garantie de progression de leurs carrières (mesures 10, 11 et 12).

Ces objectifs demeureront des priorités dans le futur plan ministériel triennal 2024-2026 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en cours de négociation avec les organisations syndicales.

## Résultats de l'index égalité professionnelle des MEF (2022)

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul	Résultat 2022	Barème (pondération/100)	Note obtenue
<b>Indicateur n°1</b>	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	Ecart de primes  (Source : fichier de paie + outil DGAFP)	-1,2% (en défaveur des femmes)	40	38
<b>Indicateur n°2</b>	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	Ecart de rémunération par catégorie  (Source : fichier de paie + outil DGAFP)	-3,1% (en défaveur des femmes)	10	9
<b>Indicateur n°3</b>	Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+0,5% (en faveur des femmes)	15	15
<b>Indicateur n°4</b>	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+1,8% (en faveur des femmes)	15	15
<b>Indicateur n°5</b>	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les + hautes rémunérations	Source : rapport social unique	3/10 (3 Femmes et 7 Hommes)	10	4
<b>Indicateur n°6</b>	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	Source : fichier de paie	37,9% (37,9% de femmes et 62,1% d'hommes)	10	6
<b>Index EP (total)</b>				100	87