

Résultats de l'index égalité professionnelle des ministères économiques et financiers

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 2025, l'index égalité professionnelle ministériel atteint le score de **89 points sur 100 contre 87 points en 2024**.

Cette légère hausse par rapport à l'année 2024 s'explique par une meilleure représentation des femmes parmi les 10% des plus hautes rémunérations (43% au lieu de 39% en 2024).

Ce score supérieur à la cible minimum de 75 points ne nécessite pas la mise en place ni la publication d'objectifs de progression pour l'atteindre. Toutefois, le but étant d'aboutir à la réduction sinon à la suppression des écarts de rémunération, les actions engagées par le ministère pour y parvenir se poursuivront.

Ainsi, le quatrième plan ministériel triennal, adopté en juin 2025, et l'accord ministériel, signé le 5 septembre 2025, poursuivront dans leurs objectifs de promotion des carrières des femmes et de réduction des écarts de rémunérations.

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

Résultats de l'index égalité professionnelle des ministères économiques et financiers (2025)

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul	Résultat 2025	Barème (pondération/100)	Note obtenue
Indicateur n°1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	Ecart de primes (Source : fichier de paie + outil DGAFP)	-1,4% (en défaveur des femmes)	40	38
Indicateur n°2	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)	-5,7% (en défaveur des femmes)	10	9
Indicateur n°3	Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+0,6% (en faveur des femmes)	15	15
Indicateur n°4	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+2,4% (en faveur des femmes)	15	15
Indicateur n°5	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
Indicateur n°6	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	43% (43% de femmes et 57% d'hommes)	10	8
Index EP (total)				100	89