

SYNTHESE EXPLICATIVE DE L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale est calculé sur une base de cents points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème.

Ces indicateurs sont calculés **automatiquement** sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), qui a été rendu obligatoire depuis le [1^{er} janvier 2021](#), pour toutes les collectivités et établissements publics. Toutes les modalités de calculs de ce document sont bien en conformité avec le décret [n° 2024-802](#)

Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Sommaire

I - Indicateurs 1 et 2	1
II- Indicateur 3	4
III - Indicateur 4	5
IV - Note finale	6
V- Note finale avec moins de quatre indicateurs calculables	Erreur ! Signet non défini.

I - Indicateurs 1 et 2

a. Rappel:

Indicateur 1 : Ecart de primes et indemnités entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à filière et catégorie hiérarchique égales (**sur 50 points**¹) ;

Indicateur 2 : Ecart de primes et indemnités entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent, à filière et catégorie hiérarchique égales (**sur 15 points**) ;

b. Calculabilité

La seule condition pour que ce calcul soit cohérent et interprétable est qu'il y ait au moins 10 hommes et 10 femmes rémunérés par la collectivité, chez les fonctionnaires (indicateur 1) et/ou les contractuels sur emploi permanent (indicateur 2).

¹ Cette pondération est uniquement valable lorsque tous les indicateurs sont calculables.

c. Présentation du résultat

L'esprit de l'index est de pouvoir comparer les rémunérations des femmes et des hommes à situation égale.

→ Le niveau le plus proche d'une situation égale dans les RSU est la filière associée à la catégorie hiérarchique.

→ Le traitement indiciaire brut n'est pas concerné, puisque deux personnes ayant un même indice perçoivent le même traitement.

Pour calculer ces indicateurs les données suivantes seront nécessaires/utilisées :

- moyenne des écarts de primes et indemnités à filière/catégorie hiérarchique égale ;
- ratio en valeur absolue : moyenne évoquée ci-dessus/rémunération moyenne des hommes ;
- poids des effectifs de ces filières/catégorie hiérarchique en équivalent temps plein (ETPR).

Attention, la notation finale se fait sur un ratio et non une moyenne.

d. Exemple de calcul d'une collectivité

Dans un fichier Excel disponible sur [la page web suivante](#), on peut observer tous les résultats d'une collectivité fictive pour l'indicateur 1 qui sera détaillé dans ce document, avec les numérotations de cases associées aux données. Cette collectivité obtient une note de 48 points sur 50 pour l'indicateur 1.

Cette note correspond à une notation en points du ratio en valeur absolue de 1,2% (case B8). L'attribution des points pour calculer la note associée à l'indicateur 1 ou 2 est visible à partir de l'onglet « INDEX_SEUIL »).

Ce ratio est obtenu à partir des résultats détaillés de l'indicateur 1 disponible dans l'onglet « res_ind1 ». Les informations générales au niveau de la collectivité sont dans le bandeau en haut de cet onglet (lignes 4 à 6), comme ci-dessous :

	En €			en %		
	Total	Traitement	Primes	Total	Traitement	Primes
écart employeur F-H	-14 €	57 €	-71 €	-0,5%	2,1%	-2,6%
dont effet inter filière/catégorie hiérarchique	27 €	66 €	-39 €	1,0%	2,4%	-1,4%
dont effet intra filière/catégorie hiérarchique	-41 €	-9 €	-32 €	-1,5%	-0,3%	-1,2%

L'écart en ratio de -1,2% est obtenu en divisant la moyenne des écarts de primes et indemnités à filière/catégorie hiérarchique (-32€, case H6) par la rémunération moyenne des hommes de la collectivité (2 743 €, case B12).

rémunération mensuelle moyenne		effectifs (en ETPR)		part des femmes (ETPR)
2 743 €	2 729 €	909	1 029	
hommes	femmes	hommes	femmes	53%

Plus concrètement cet écart de -32 € est une moyenne de tous les écarts de primes par filière/catégorie hiérarchique, pondéré par le poids des effectifs de ces filières/catégorie hiérarchique en équivalent temps plein rémunéré (ETPR), soit la somme de la colonne Q en bleu.

	Rémunération totale (hors sur-rémunération outre-mer)				dont total indemnités et primes (hors sur-rémunération outre-mer)					
	rémunération mensuelle moyenne		effectifs (en ETPR)		Primes et indemnités mensuelles moyennes		Part dans l'effet inter filière/ catégorie hiérarchique	Part dans l'effet intra filière/ catégorie hiérarchique	part de primes	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			10%	7%
Totaux en ligne ->	2 743 €	2 729 €	909	1 029	269 €	198 €				
Filière/catégorie hiérarchique	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hiérarchique	hiérarchique	hommes	femmes
Filière administrative - catégorie A	4 496 €	4 295 €	27	56	241 €	268 €	1 €	1 €	5%	6%
Filière administrative - catégorie B	2 898 €	2 993 €	19	76	178 €	170 €	-3 €	0 €	6%	6%
Filière administrative - catégorie C	2 296 €	2 430 €	39	190	195 €	193 €	-5 €	0 €	8%	8%
Filière technique - catégorie A	4 961 €	4 844 €	26	10	141 €	148 €	2 €	0 €	3%	3%
Filière technique - catégorie B	3 146 €	3 070 €	73	22	190 €	175 €	3 €	-1 €	6%	6%
Filière technique - catégorie C	2 460 €	2 358 €	570	287	242 €	183 €	6 €	-26 €	10%	8%
Filière culturelle - catégorie A	3 848 €	3 661 €	30	27	288 €	260 €	0 €	-1 €	7%	7%
Filière culturelle - catégorie B	2 916 €	2 923 €	18	50	217 €	232 €	0 €	1 €	7%	8%
Filière culturelle - catégorie C	2 395 €	2 380 €	16	36	218 €	186 €	0 €	-1 €	9%	8%
Filière sportive - catégorie A	3 697 €	4 420 €	1	1	233 €	236 €	0 €	0 €	6%	5%
Filière sportive - catégorie B	2 989 €	2 904 €	12	6	172 €	211 €	0 €	0 €	6%	7%
Filière sportive - catégorie C	0 €	3 565 €	0	2	0 €	264 €	0 €	0 €	0%	7%
Filière sociale - catégorie A	3 024 €	3 073 €	1	22	247 €	152 €	-1 €	-1 €	8%	5%
Filière sociale - catégorie B	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière sociale - catégorie C	2 331 €	2 413 €	2	91	193 €	171 €	-4 €	-1 €	8%	7%
Filière médico-sociale - catégorie A	4 033 €	4 012 €	3	20	174 €	212 €	-1 €	0 €	4%	5%
Filière médico-sociale - catégorie B	0 €	2 648 €	0	99	0 €	153 €	-8 €	0 €	0%	6%
Filière médico-sociale - catégorie C	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière médico-technique - catégorie A	4 549 €	3 441 €	1	4	1 529 €	224 €	2 €	-3 €	34%	7%
Filière médico-technique - catégorie B	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière médico-technique - catégorie C	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière police municipale - catégorie A	5 204 €	0 €	1	0	2 023 €	0 €	-2 €	0 €	39%	0%
Filière police municipale - catégorie B	3 585 €	0 €	3	0	1 172 €	0 €	-3 €	0 €	33%	0%
Filière police municipale - catégorie C	2 799 €	2 813 €	47	14	909 €	899 €	-25 €	0 €	32%	32%
Filière incendie et secours - catégorie A	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière incendie et secours - catégorie B	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière incendie et secours - catégorie C	0 €	0 €	0	0	0 €	0 €	0 €	0 €	0%	0%
Filière animation - catégorie B	2 780 €	3 147 €	6	9	159 €	180 €	0 €	0 €	6%	6%
Filière animation - catégorie C	2 339 €	2 256 €	15	8	166 €	147 €	1 €	0 €	7%	7%

Par exemple, pour la seule filière administrative, les femmes de catégorie A perçoivent une prime mensuelle de 268 euros quand les hommes de filière/catégorie égale perçoivent une prime de 241 euros ; ce qui occasionne un écart de prime de 27 € en faveur des femmes.

Il y a dans cette collectivité 56 femmes et 27 hommes de catégorie A travaillant dans la filière administrative.

L'écart de 1 € de prime femmes - hommes de cette filière/catégorie est obtenu en multipliant l'écart de 27€ par son poids en effectif.

Ce poids en effectifs correspond à la somme en ETPR de cette filière/catégorie (27 + 56) divisée par la somme en ETPR du total de ces agents (909 + 1029).

La catégorie C de la filière technique a le poids le plus élevé dans l'écart total de -32 € (-26 €, case H19) pour deux raisons :

- Il s'agit d'un des écarts de prime les plus élevés de cette collectivité (183 € - 242 €) de toutes les filières/catégories de cette collectivité ;
- Il s'agit du poids en effectifs le plus élevé de la collectivité (44 % du total en ETPR).

Pour de plus amples informations sur la totalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur décomposition, le détail des résultats et la manière de les interpréter, un guide plus détaillé est disponible sur [la page web suivante](#).

II- Indicateur 3

a. Rappel :

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (sur 25 points).

Cet indicateur est relatif aux écarts de taux de promotion de grade, au choix ou par examen professionnel.

b. Calculabilité :

La seule condition pour que cet indicateur soit calculable est qu'il y ait au moins 10 promus femmes et 10 promus hommes pour avancement de grade, quel que soit le type de promotion (au choix, examen professionnel).

c. Exemple de calcul :

Les résultats détaillés sont disponibles dans l'onglet « res_ind3&4 » du fichier Excel du RSU de la collectivité, comme ci-dessous :

Indicateur 3

Taux d'avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	hommes	femmes	écart
appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	24,9%	22,0%	-2,9%
voie d'examen professionnel	107,1%	63,6%	-43,5%
			-4,9%

Taux utilisé pour l'indicateur 3	4,9%	il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix	
----------------------------------	------	--	--

Pour cet indicateur, quatre taux de promotions sont calculés :

- ensemble des hommes promus par avancement au choix/ ensemble des hommes promouvables (24,9 %, case I4) [c'est-à-dire remplissant les conditions pour être promus] ;
- ensemble des femmes promues par avancement au choix/ensemble des femmes promouvables (22,0 %, case J4) ;
- ensemble des hommes promus par examen professionnel/ensemble des hommes promouvables (107,1 %, case I5) ;
- ensemble des femmes promues par examen professionnel/ensemble des femmes promouvables (63,6 %, case J5).

Ensuite, l'écart entre les femmes et les hommes est réalisé ; ici dans l'exemple -2,9 % pour les avancements au choix et -43,5 % pour les examens professionnels.

Au final, une moyenne des deux écarts de taux de promotion sexués est réalisée.

Cette moyenne est ensuite pondérée par le poids en effectifs des promouvables de chaque type d'avancement de grade.

Dans l'exemple le -4,9 % est obtenu ainsi $[(-2,9 \% \times 483) + (-43,5 \% \times 25)] / 508$.

Dans cette collectivité, il y a 483 agents promouvables au choix et 25 promouvables par examen professionnel ; ce qui fait un total de 508 promouvables.

Il est donc normal que l'écart global soit plus proche de celui des promotions de grade au choix, car il y a beaucoup plus de promouvables pour ce type d'avancement.

Le ratio en valeur absolue de 4,9 % (case D7) est directement utilisé pour calculer la note associée à l'indicateur 3.

A partir de l'onglet « INDEX_SEUIL », il est possible de voir que ce ratio donne une note de 11 points pour cet indicateur 3.

Il est possible qu'un agent soit promuable au choix et par examen professionnel, ce qui est sans incidence pour le calcul de cet indicateur.

Dans l'exemple, on peut voir que le taux de promotion des hommes par examen professionnel est supérieur à 100 % ; d'où le fait que la case soit en rouge, car cela est impossible.

C'est une erreur fréquente des collectivités pour ce type d'avancement de grade où il y a peu de promus. Il faut bien faire attention à ce qu'il y ait plus ou autant de promouvables que de promus par sexe.

Il est possible que cette erreur vienne du fait que la collectivité n'ait pas pris en compte les promus dans le nombre des promouvables. En effet les promouvables d'un avancement comprennent l'ensemble des promouvables de ce type de promotion, promus compris.

III - Indicateur 4

Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (**sur 10 points**). Il est calculable pour toutes les collectivités et établissements publics du champ de l'index.

Cet indicateur prend en compte les 10 agents les plus rémunérés par la collectivité (tous statuts confondus), et déduit la répartition du nombre de femmes et d'hommes parmi ces agents.

Le plus petit des deux nombres est utilisé pour la notation de l'indicateur 4.

Dans cet exemple disponible dans l'onglet « res_ind3&4 », il y a 4 femmes et 6 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Le nombre 4 donne la note de 10/10 à cette collectivité.

Indicateur 4

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4
Nombre utilisé pour l'indicateur 4	4

IV - Note finale

Un écart de 1,8 % donne une note de 15/15 pour l'indicateur 2.

La note finale attribuée à cette collectivité fictive est donc de 84/100, au-dessus du seuil de 75 points.

Ce résultat global et le détail des notes des 4 indicateurs est disponible dans l'onglet « INDEX_NOTE » comme ci-dessous :



Il s'agit des résultats que la collectivité doit publier et transmettre au représentant de l'Etat dans le département en application du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024.

Si la collectivité n'a pas les quatre indicateurs calculables, mais seulement deux ou trois indicateurs calculables, cette collectivité aura tout de même une note.

Le fichier Excel prend en compte les différents scénarios pour la note globale de la collectivité. L'onglet « INDEX_SEUIL » permet de voir les différents points et seuils de notation en fonction des scénarios possibles.

L'onglet « INDEX_CALCULABLE » permet de voir quels sont les indicateurs calculables pour la collectivité et pourquoi, en lien avec l'onglet d'aide « INDEX_AIDE ».