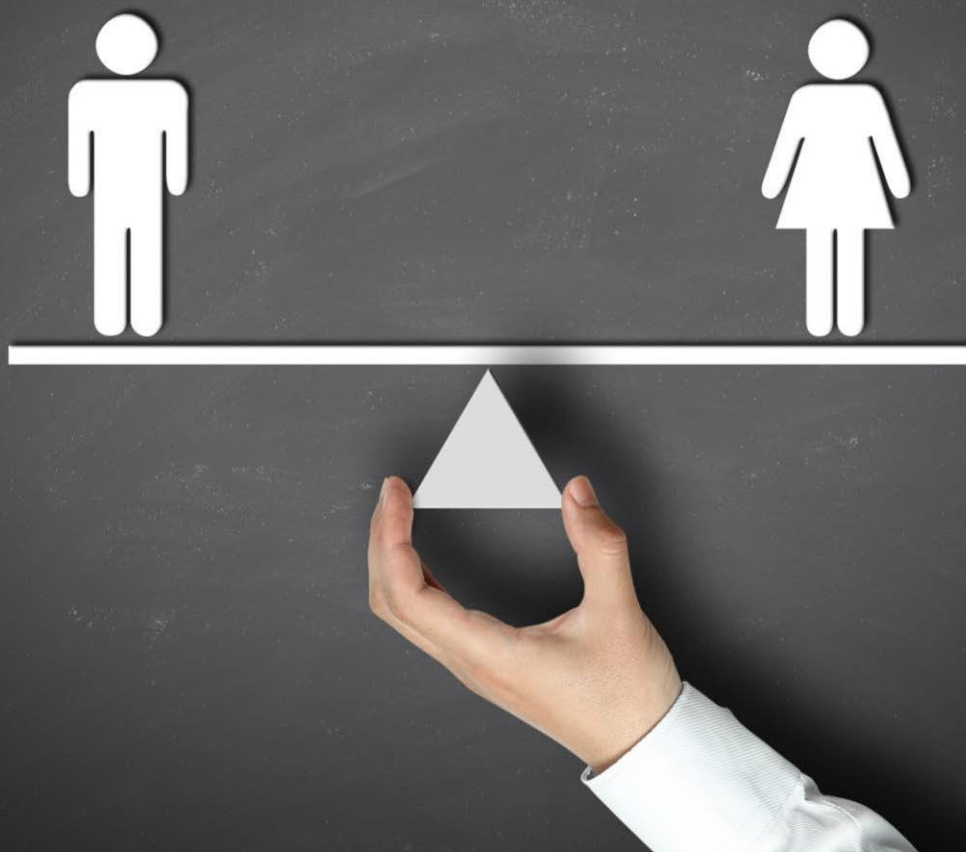




Ecart de rémunération entre les femmes & les hommes

2025



CHAPITRE 1. LA REGLEMENTATION

Le 5 décembre 2023 ont été publiés deux décrets :

- 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 du précédent décret.

1. OBJECTIF

Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique d'Etat.

- Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat.

Les décrets précisent :

- La cible à atteindre par les employeurs,
- La période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés,
- Les agents qui sont comptabilisés dans l'index de calcul de l'écart de rémunération et les éléments de rémunération dont il doit être tenu compte,
- La méthode de calcul des indicateurs et le barème à appliquer aux résultats obtenus.

2. PERIMETRE

Cible : Résultat supérieur ou égal à 75 points.

Période de référence : 2025

Population :

Les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs sont les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent (plafond Etat).

L'effectif des agents publics à prendre en compte est apprécié sur la période de l'année civile considérée (2025). Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Eléments de rémunération :

La rémunération de chaque agent est reconstituée en EQTP (équivalent temps plein) sur la période de l'année civile considérée.

Les éléments de rémunération à retenir sont identiques à ceux pris en compte pour le calcul des indicateurs du rapport social unique prévu par l'arrêté du 7 mai 2021 à savoir les traitements indiciaires, les rémunérations accessoires, les primes et indemnités.



Indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus :

3 Indicateurs	Points Maximum pouvant être Obtenu
Écart 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	40
Écart 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 par catégorie hiérarchique équivalente	40
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	20
TOTAL	100 points

3. PUBLICATION DES INDICATEURS, DES ACTIONS ET DES OBJECTIFS DE PROGRESSION :

Les résultats obtenus pour chaque indicateur et pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération sont publiés au plus tard le 30 septembre N (sur les données N-1) sur le site internet de l'ENSCM. Le comité social d'administration est informé des résultats et actions mentionnés.

Les indicateurs et l'index de chaque administration sont publiés, au plus tard le 31 décembre N (sur les données N-1) de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Quand la cible (75 points) n'est pas atteinte, l'établissement public publie les objectifs de progression au plus tard le 15 novembre N, au titre de l'année civile précédente (N-1), sur son site internet. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte. L'employeur porte ces objectifs à la connaissance des agents par tous moyens.

4. CONTRIBUTION ET PENALITES :

Le montant forfaitaire de la contribution est fixé à 45 000 euros pour les établissements publics.



En l'absence de transmission des informations attestant de la publication et après mise en demeure de l'établissement public de produire ces informations dans un délai d'un mois, l'autorité de tutelle transmet le constat du manquement au ministre chargé de la fonction



publique, qui met la contribution à la charge de l'établissement public. La contribution est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.



Lorsqu'un établissement public n'atteint pas la cible pour la quatrième année consécutive, il élabore un rapport motivé qu'il transmet au ministre chargé de la fonction publique, le cas échéant par l'intermédiaire de son autorité de tutelle. Le ministre chargé de la fonction publique lui notifie sa décision de lui appliquer la pénalité prévue au même article et l'invite à lui présenter ses observations écrites ou orales et à lui communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois. Ce délai peut, sur demande, être prorogé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.



Le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index mentionné ci-dessous :

Niveau obtenu pour l'index	Taux de la pénalité (sur les 45 000€)
$75 < I \leq 72$	0.1%
$72 < I \leq 68$	0.2%
$68 < I \leq 65$	0.3%
$65 < I \leq 62$	0.4%
$62 < I \leq 58$	0.5%
$58 < I \leq 55$	0.6%
$55 < I \leq 50$	0.7%
$50 < I \leq 45$	0.8%
$45 < I \leq 40$	0.9%
$40 < I \leq 0$	1%



CHAPITRE 2. MODE OPERATOIRE

Pour les données 2025, L'ENSCM a utilisé 2 outils afin de compléter les 3 indicateurs demandés par le ministère et la cellule égalité et diversité de la direction des ressources humaines.



1. LES OUTILS

OUTIL 1 : INDIA LOLF

Il s'agit d'un infocentre de la DGFIP centralisant toutes les données paie de l'établissement.

A travers cet infocentre, 2 requêtes B O ont permis d'extraire des données concernant les titulaires et les contractuels.



OUTIL 2 : « Outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes »

Les données précédemment exportées de l'outil 1, sont importées dans l'outil 2.



Initialisation

Documentation

Exporter la nomenclature

Importer les données de rémunérations

Retour au Menu Principal

Documentation

L'exécution de ces 2 outils permet de compléter les 3 indicateurs demandés par le ministère et ainsi de calculer notre cible attendue.



2. RESULTATS pour l'année 2025 :

Légende

case à remplir avec les données issues de l'outil DGAFP

case de calcul automatique

valeur de l'indicateur auquel le barème s'applique automatiquement

note selon le barème

Indicateur 1 : Écart 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 :

Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identiques	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
4 342 €	5 119 €	-777 €	-14,1%	-15,2%	63 €	-692 €	-153 €	68 €	1,3%	1,3	38

Les fonctionnaires représentent environ **73,1 EQTP**, dont :

- **35,9 EQTP femmes**, soit **49,1 %** ;
- **37,2 EQTP hommes**, soit **50,9 %**.

La répartition femmes-hommes est donc **très équilibrée en volume d'emploi**.

Nous notons un écart de rémunération fonctionnaire significatif dans la **rémunération mensuelle moyenne par EQTP** qui s'établit à :

- **5 119 € pour les hommes** ;
- **4 342 € pour les femmes**.

L'écart est donc de **777 € par mois en défaveur des femmes**, soit **-15,2 %**.



L'écart de rémunération se creuse suite à 2 éléments :

- Cet écart ne provient pas d'une différence de rémunération entre les femmes et les hommes occupant des situations comparables.

L'écart s'explique par la ségrégation des corps, à savoir ce terme désigne le fait que les femmes et les hommes sont répartis de manière inégale entre les différentes catégories ou « corps » professionnels.

La ségrégation des corps explique environ 692 € de l'écart mensuel, soit près de 89 % de l'écart observé.

En d'autres termes, les femmes et les hommes ne sont pas répartis de manière identique entre les différents corps et niveaux de rémunération à l'ENSCM. Les femmes sont davantage présentes dans certains corps moins rémunérés, tandis que les hommes sont davantage représentés dans certains corps à rémunération élevée.

- **L'effet démographique au sein des corps** représente également environ **153 €**, soit près de **20 % de l'écart**. Il y a en effectif plus d'hommes mieux rémunérés que les femmes dans un même corps (effet carrière)

L'écart de rémunération se réduit suite à 2 éléments :

- Le taux moyen de temps partiel est également proche entre les deux sexes : **100 % pour les femmes contre 98,8 % pour les hommes**. Le temps partiel ne constitue donc pas le principal facteur explicatif des écarts de rémunération.

Le **temps partiel réduit légèrement l'écart**, avec un effet estimé à environ **63 €**.

- L'effet des **primes à corps-grade-échelon identique** est relativement faible : environ **68 €**.

Conclusion sur les fonctionnaires

Le score de **38/40 avant pondération**, puis de **49,4/52 après pondération**, confirme une situation plutôt favorable au regard du barème.

Le sujet prioritaire n'est donc pas tant une **inégalité salariale directe à situation comparable** qu'une **inégalité de répartition des femmes et des hommes entre les corps et les niveaux de rémunération**.



Indicateur 2 : Écart 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 par catégorie hiérarchique équivalente :

Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) Femmes	Effectifs (ETPT) Hommes	Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Ratio écart (% (F- H)/H) en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolu	Score sur 40
2 266 €	2 444 €	17	22	1	-0,072831424	7.3	31

Pour les contractuels, l'écart calculé est de **-7,3 % en EQTP** en défaveur des femmes.

Les rémunérations sont de :

- **2 444 € pour les hommes ;**
- **2 266 € pour les femmes.**

L'écart représente environ **178 € par mois**.

Le score obtenu est de **31/40**, ramené à **21,7/28** dans la pondération finale



Indicateur 3: Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (Dix plus hautes rémunérations brutes de l'EP) :

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
3	7	3	8

Les dix plus hautes rémunérations comprises parmi tous les agents, nous comptons :

- **3 femmes ;**
- **7 hommes.**

La population sous-représentée est donc constituée ~~des~~ de femmes, avec seulement **3 femmes sur les 10 rémunérations les plus élevées.**

Cet indicateur obtient **8/20**, ce qui constitue le résultat le plus faible des trois indicateurs.

C'est donc le **principal point de fragilité de l'établissement** dans le diagnostic 2025.

Il traduit une sous-représentation des femmes dans les positions correspondant aux rémunérations les plus élevées, malgré une quasi-parité globale des effectifs fonctionnaires.

3. Résultats des 3 indicateurs - Index :

Indicateurs	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	31
Dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	77

EQTP (Equivalent Temps Plein)	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	73
Nb EQTP contractuels (2)	39
Correctif sur la pondération (1) / (1+2)	0.651785714

Personnalisation de la pondération	Note maximale	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	52	49.4
Égalité de rémunération pour les contractuels	28	21.7
Dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	79.1

Notre résultat est de 79.1 points. Nous sommes au-dessus de la cible de 75 points. Par conséquent, l'ENSCM a atteint les 2 objectifs du décret à savoir :

- Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique d'Etat.
- Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat.

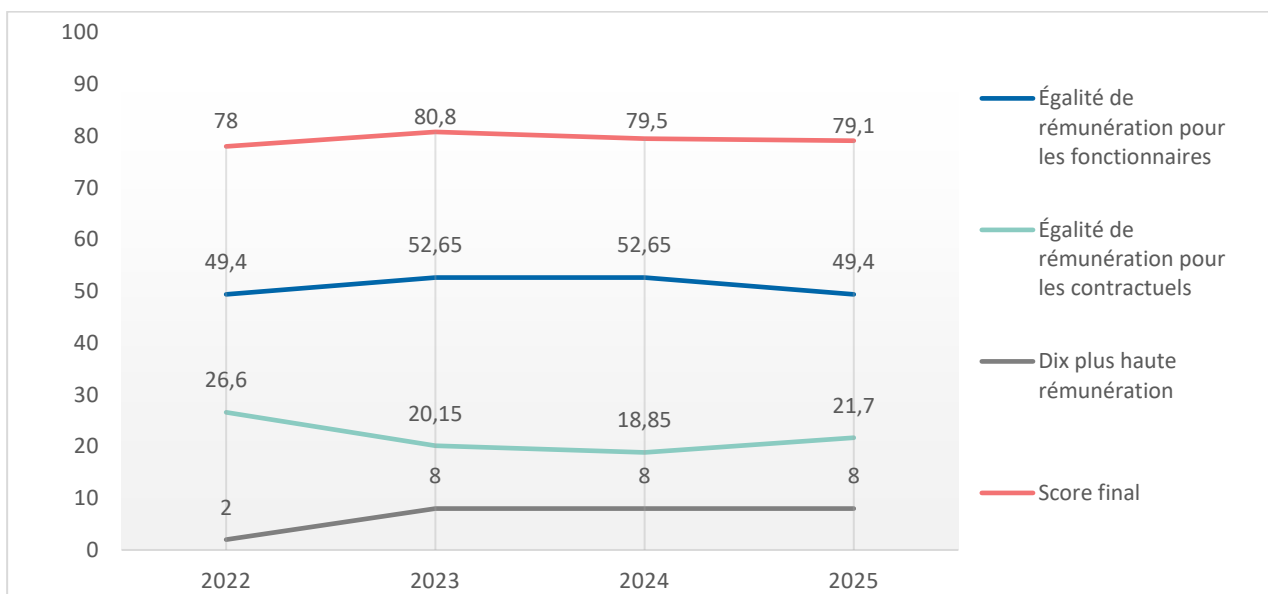


Le résultat est globalement favorable sur les écarts de rémunération, mais il met en évidence un enjeu important concernant la représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Le diagnostic fait apparaître une situation en trois niveaux :

1. Une quasi-parité des effectifs car la population fonctionnaire est pratiquement équilibrée entre femmes et hommes, avec 49,1 % de femmes en EQTP.
2. Un écart salarial global important mais principalement structurel. L'écart de rémunération de 15,2 % est essentiellement expliqué par la répartition différenciée des femmes et des hommes entre les corps, beaucoup plus que par les effets du temps partiel ou des primes à situation comparable.
3. Une sous-représentation persistante des femmes dans les rémunérations les plus élevées. La présence de seulement 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations constitue le principal enjeu en matière d'accès aux niveaux de rémunération les plus élevés.

4. Historique :

Indicateur	2022	2023	2024	2025
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	49.4	52.65	52.65	49.4
Égalité de rémunération pour les contractuels	26.6	20.15	18.85	21.7
Dix plus haute rémunération	2	8	8	8
Score final	78	80.8	79.5	79.1



Ces données sont affichées sur le site [INTERNET](#) de l'ENSCM.