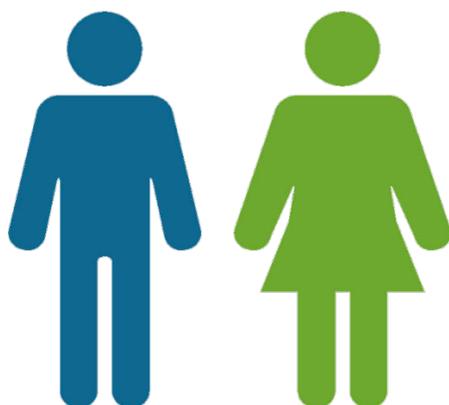




Indicateurs

Ecart de rémunération entre les
femmes et les hommes

2023





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.
- 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 et les éléments de rémunération dont il doit être tenu compte,
- la méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus.

2. PERIMETRE

Cible : Résultat supérieur ou égal à 75 points.

Période de référence : 2023

Population :

L'effectif des agents publics à prendre en compte est apprécié sur la période de l'année civile considérée (2023). Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

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

Éléments de rémunération :

La rémunération de chaque agent est reconstituée en 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 et 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, au titre de l'année civile précédente, 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 compétent est informé des résultats et actions mentionnés. Les indicateurs et l'index de chaque administration au titre de l'année civile précédente 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, au titre de l'année civile précédente, 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 tout moyen

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



Lorsqu'un établissement public n'atteint pas, pour la quatrième année consécutive, la cible, 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 à

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%

5. MESURES TRANSITOIRES ET FINALES :

Les établissements publics qui comptent au moins cinquante agents publics en gestion en 2021 et 2022 publient les informations se rapportant à l'année 2022 au plus tard le 31 décembre 2023.

Ils transmettent ces informations au ministre chargé de la fonction publique au plus tard le 31 janvier 2024, le cas échéant par l'intermédiaire de leur autorité de tutelle.

Ils transmettent au même ministre les objectifs de progression au plus tard le 31 mars 2024, le cas échéant par l'intermédiaire de leur autorité de tutelle. Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des quatre années consécutives sont ceux relatifs à l'année 2024.



CHAPITRE 2. MODE OPERATOIRE

Pour les données 2023, L'ENSCM a utilisé 2 outils afin de compléter les 3 indicateurs demandés par le ministère.

1. OUTILS

OUTIL 1 : INDIA LOLF

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

A travers cet outil, 2 requêtes 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 ont été importées dans l'outil 2.

L'exécution de ces 2 outils permet de compléter les 3 indicateurs et ainsi de calculer la cible.



2. RESULTATS :

Indicateur n°1											Points acquis	
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											39 / 40	
ENSCM	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 identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
ENSCM	3 768 €	4 799 €	-1 030 €	-21,5%	-20,9%	-24 €	-1 009 €	14 €	-11 €	-0,2%	0,2	39

Indicateur n°2								Points acquis	
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								31 / 40	
ENSCM	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 initial sur 40	
Catégorie indéterminée	2 155 €	2 321 €	20	17	1	-0,07129667		31	
Ensemble						-0,07129667	7,1		

Indicateur n°3				Points acquis
3/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations				8 / 20
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
ENSCM	3	7	3	8



3. BILAN POUR ENSCM :

ENSCM	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	31
Dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	78

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	81
NB EQTP contractuels (2)	37
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,686440678

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	54	52,65
Égalité de rémunération pour les contractuels	26	20,15
Dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	80,8

Nous atteignons le score de 80.8 points : nous n'avons pas de pénalité

Historique :

Indicateur	Année	Score
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	2022	49.4
	2023	52.65
Égalité de rémunération pour les contractuels	2022	26.6
	2023	20.15
Dix plus haute rémunération	2022	2
	2023	8
Score final	2022	78
	2023	80.8

Ces données sont affichées sur le site INTERNET de l'ENSCM depuis le 30 septembre 2024.