Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

SECRÉTARIAT D'ETAT

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DE RÉMUNÉRATION

Mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Département des études, des statistiques et des Systèmes d'information

RIS du 14 juin 2019

ORDRE DU JOUR

- 1- le contexte
- 2 – le projet de guide
- 3 – focus sur les indicateurs d'écarts de rémunération
  - Pour les fonctionnaires et assimilés
  - Pour les contractuels
- 4 – les outils que la DGAFP propose de mettre à disposition

DANS LE PRIVÉ

- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 propose un jeu d'indicateurs
- Un index sur 100 points, regroupant cinq indicateurs pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.
  - Si une entreprise a un résultat inférieur à 75 points pendant 3 ans, et qu'elle n'a pas une politique volontariste pour réduire les écarts, elle s'expose à des pénalités financières.
- Le 1er indicateur (40 points) concerne les écarts de rémunération
- Les 2ème (20 points) et 3ème indicateurs (15 points) concernent respectivement les différences genrées de taux d'augmentation et de taux de promotion
- Le quatrième indicateur (15 points) concerne le pourcentage de salariées revenues de congé maternité et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période.
- Le cinquième indicateur (10 points) porte sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

DANS LE PUBLIC L'EXISTANT EST INSUFFISANT

De nombreux indicateurs liés à la rémunération sont demandés dans les bilans sociaux

- FPE :
  - Promotions de corps, avancement de grade
  - Rémunérations nettes mensuelles moyennes
  - Rémunération par Décile
  - Part des primes et indemnités ….
- FPH :
  - Masse salariale par sexe et catégorie
    - Emploi par sexe et catégorie d'autre part
  - Nombre de promotions professionnelles
  - Heures supplémentaires
- FPT :
  - Masse salariale par sexe et catégorie
    - Emploi par sexe et catégorie d'autre part
  - Promotions et nominations suite à concours et examen
  - Avancements de grades

UNE PROPOSITION D'ADAPTATION PRIVÉ PUBLIC

- Indicateur 1 : écart de rémunération F - H
  - L'équivalent de la méthode présentée plus loin pour les **fonctionnaires** …
  - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche et catégorie de postes pour les **contractuels**
- Indicateur 2 : écart de taux d'augmentation individuelles
  - L'équivalent dans l'idée de la Rémunération des personnes en place pour les **contractuels**
- Indicateur 3 : écart de taux de promotion (pour les fonctionnaires)
  - Taux de promotion sexué
  - Indicateur conjoncturel du nombre de promotions (moyenne par tranche d'âge)
  - Les nominations équilibrées
- Indicateur 4 : impact de la maternité sur la carrière
  - Indicateur FP à définir : besoin de données d'une ancienneté de 5 à 10 ans, après le retour de congé, pour une mesure réaliste
- Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations
  - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les plus hautes rémunérations
  - Fractiles de rémunération, écart H/F dans le dernier centile

NOTRE DÉMARCHE

- La DGAFP propose une approche méthodologique « simple »
  - Effets primes, effets démographique (au sein des corps et entre les corps)
- Qui s'appuie sur les données des employeurs : RH-Paye
  - Pour faciliter l'appropriation : analyse et diagnostic
- Un chiffrage « prêt à l'emploi » (pour les bilans sociaux-RSC ?)
  - Des indicateurs à intégrer parmi les autres
  - Modalités d'adaptation au contexte local à anticiper
- L'objectif est d'être en mesure de produire les indicateurs portant sur 2019 pour un dialogue social effectif en 2020

ORDRE DU JOUR

- 1- le contexte
- 2 – le projet de guide
- 3 – focus sur les indicateurs d'écarts de rémunération
- 4 – les outils que la DGAFP propose de mettre à disposition

LE « PROJET DE » GUIDE MÉTHODOLOGIQUE (I)

- *C'est une 1ère version : objectif une version définitive sur le site internet de la fonction publique à la rentrée*
- Ce guide comporte 3 parties
  - Le contexte : cadre actuel et évolutions
    - L'existant dans les bilans sociaux
    - « l'Index » du secteur privé
    - Une mise en regard des indicateurs proposés par rapport au secteur privé
  - La description des indicateurs recommandés
    - Les 5 types d'indicateurs
  - Des préconisations pour le calcul des indicateurs
    - Le champ des indicateurs :
      - les emplois concernés
      - La composition de la rémunération prise en compte
- Il est à l'usage des trois versants de la fonction publique

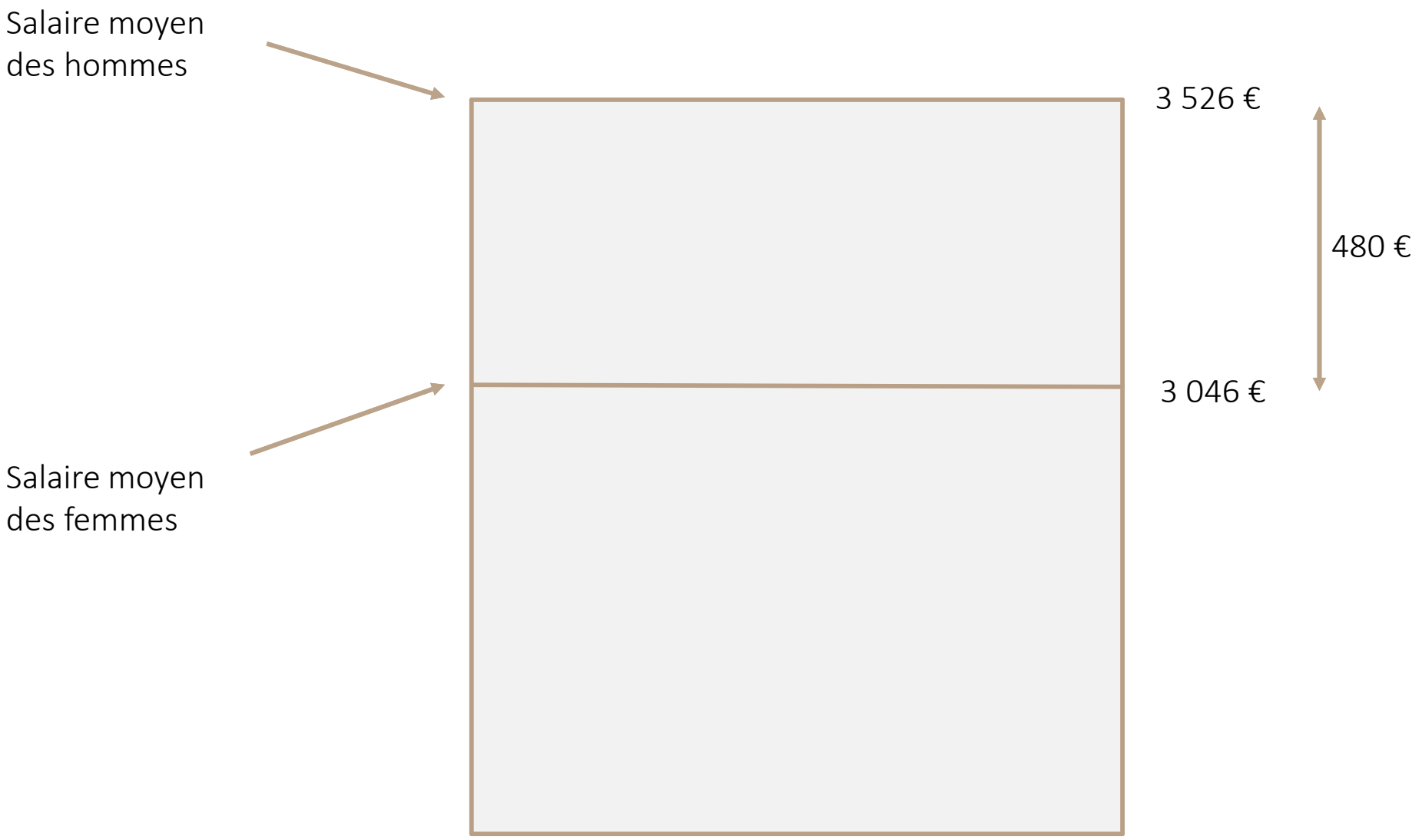
LE « PROJET DE » GUIDE MÉTHODOLOGIQUE (II)

- Quels employeurs
  - Tous les employeurs de la fonction publique sont concernés
    - Des seuils d'emploi sont plutôt liés aux possibilités et à la pertinence des calculs,
    - L'indicateur d'écart de rémunération pour les fonctionnaires est en pratique non pertinent si l'effectif de l'employeur est inférieur à 350 personnes,
    - Il est proposé de l'utiliser systématiquement pour les employeurs dépassant ce seuil.
- Quels agents ?
  - Tous les fonctionnaires
  - Les contractuels (hors apprenti) sur emploi permanents et non permanents
  - Présents au moins un jour dans l'année
- Quelles composantes de la rémunération ?
  - Tout sauf rappels et SFT ; y compris rachat de jours de CET
  - Salaire brut en équivalent temps plein (employé)

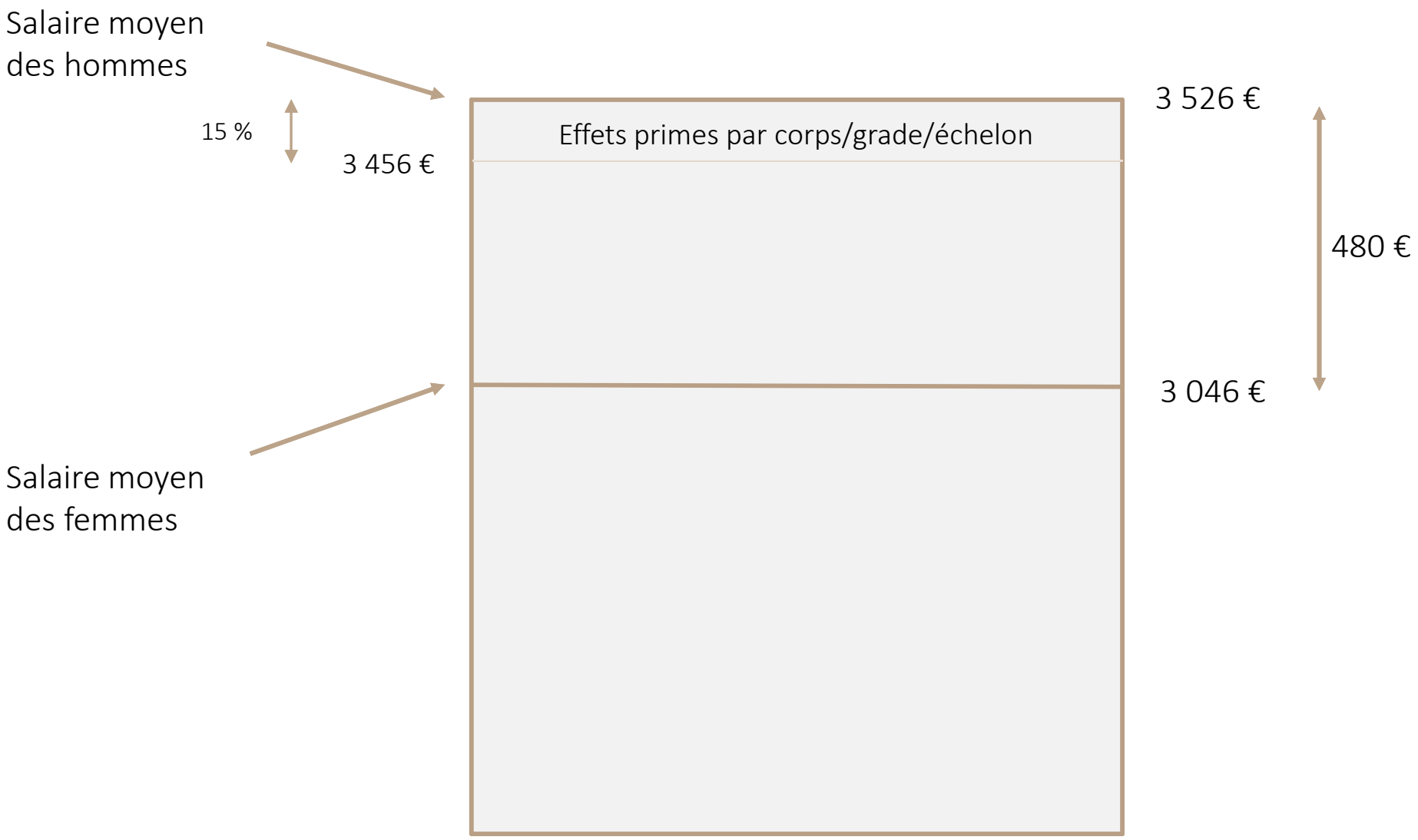
ORDRE DU JOUR

- 1- le contexte
- 2 – le projet de guide
- 3 – focus sur les indicateurs d'écarts de rémunération
  - Pour les fonctionnaires et assimilés
  - Pour les contractuels
- 4 – les outils que la DGAFP propose de mettre à disposition

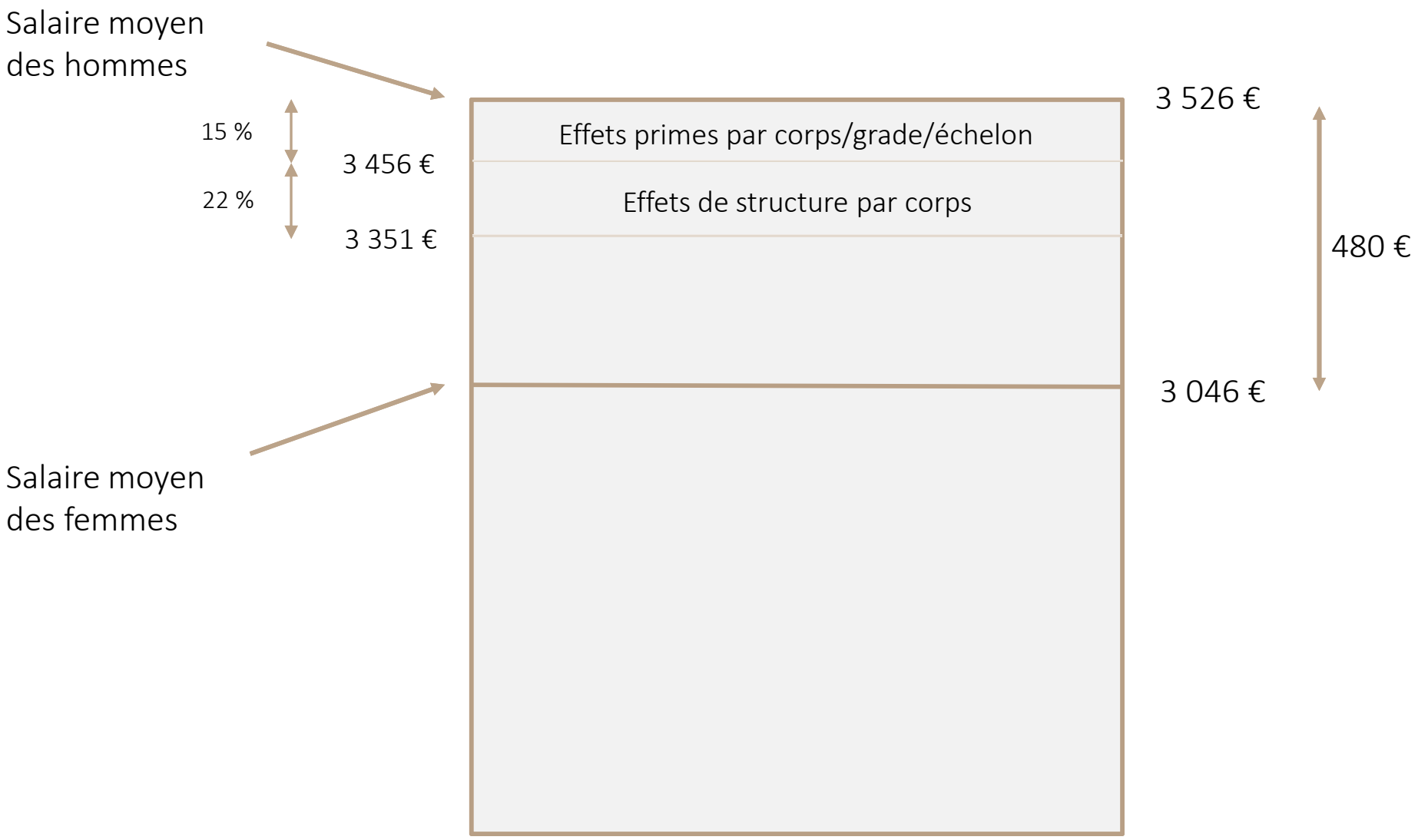
FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



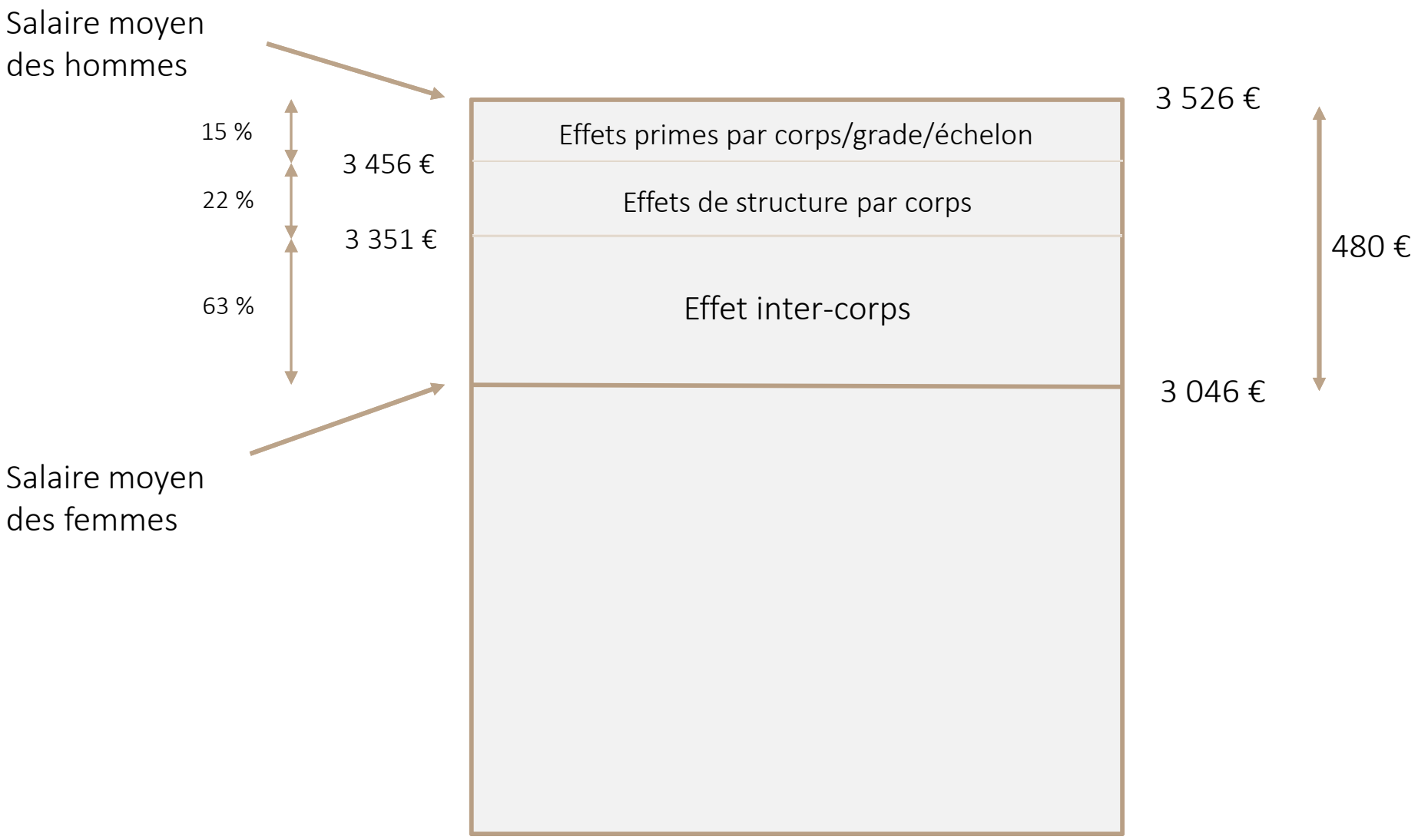
FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



EXEMPLE DE COMMENTAIRES

- Pour cet employeur l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes est de 480 € en faveur des hommes il se décompose
  - 15 % d'effet dû aux primes
  - 22 % d'effet de structure par corps
  - 63 % d'effet Inter-corps

  - L'écart sur les primes peut être dû à des spécificités de l'employeur
    - Certaines primes peuvent être plus particulièrement masculines ou féminines
  - L'effet de structure par corps peut faire appel à la connaissance de l'historique de constitution d'un corps
    - L'évolution de la composition sexuée créé des déséquilibres H/F en termes d'ancienneté ; mais les passages de grade peuvent avoir un impact à vérifier
  - L'effet inter-corps peut marquer un positionnement plus marqué d'un sexe sur les postes plus rémunérateurs
    - Effet naturel ou pas des promotions, répartition H/F au moment du recrutement

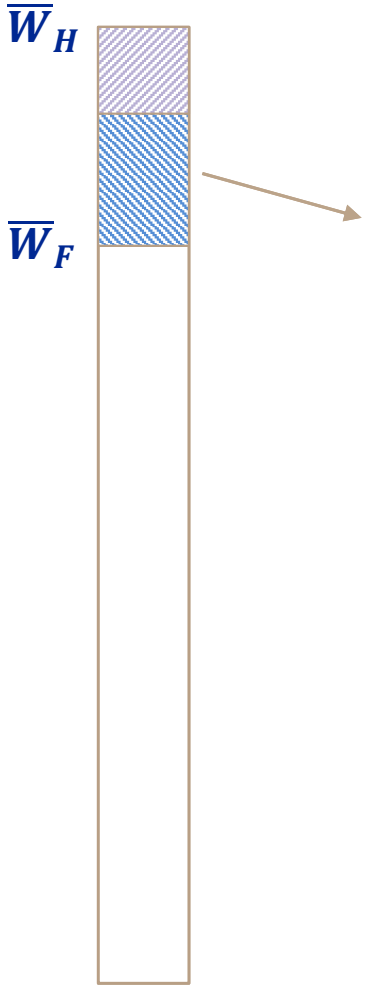
- L'analyse conjointe de ces trois mesures doit permettre de cibler le plan d'action et quantifier/chiffrer la portée des actions envisagées

FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – POUR UN CORPS DONNÉ



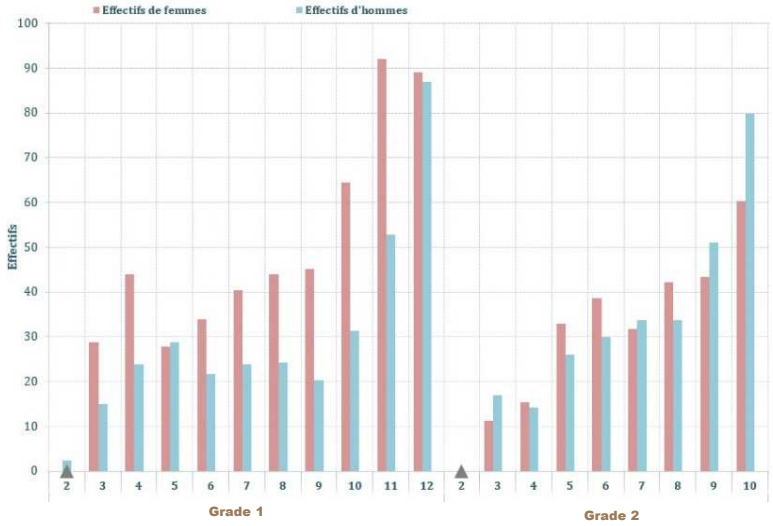
Corps 1

FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – POUR UN CORPS DONNÉ



Corps 1

Effet de structure du corps 1



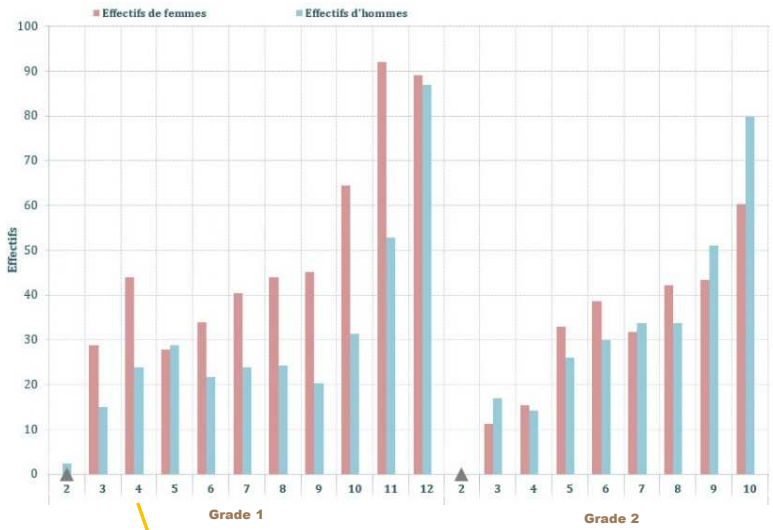
Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les plus rémunérateurs

FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – POUR UN CORPS DONNÉ



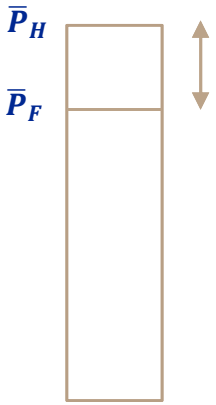
Corps 1

Effet de structure du corps 1



Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les plus rémunérateurs

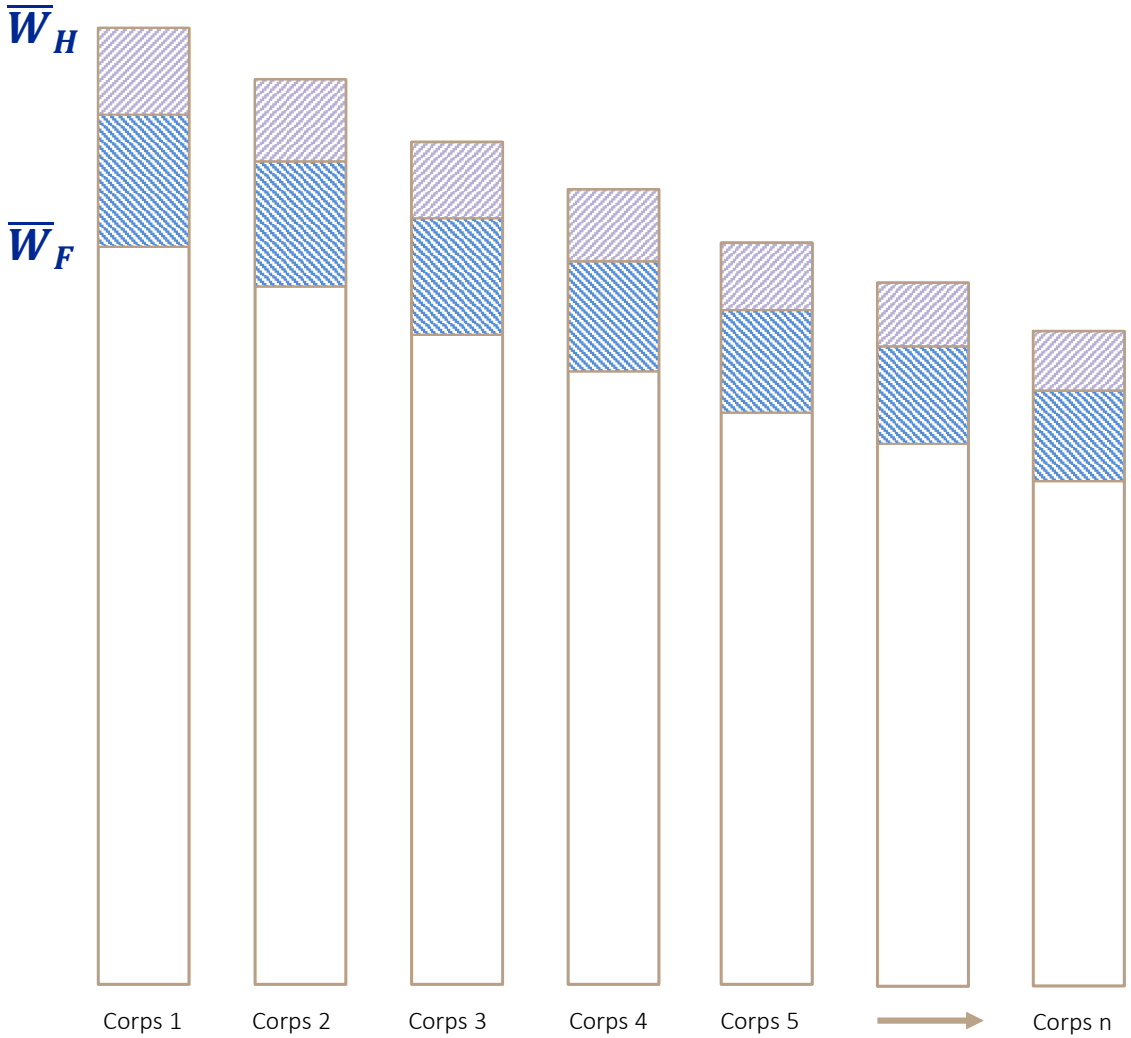
Effet prime de l'échelon 4 du corps 1



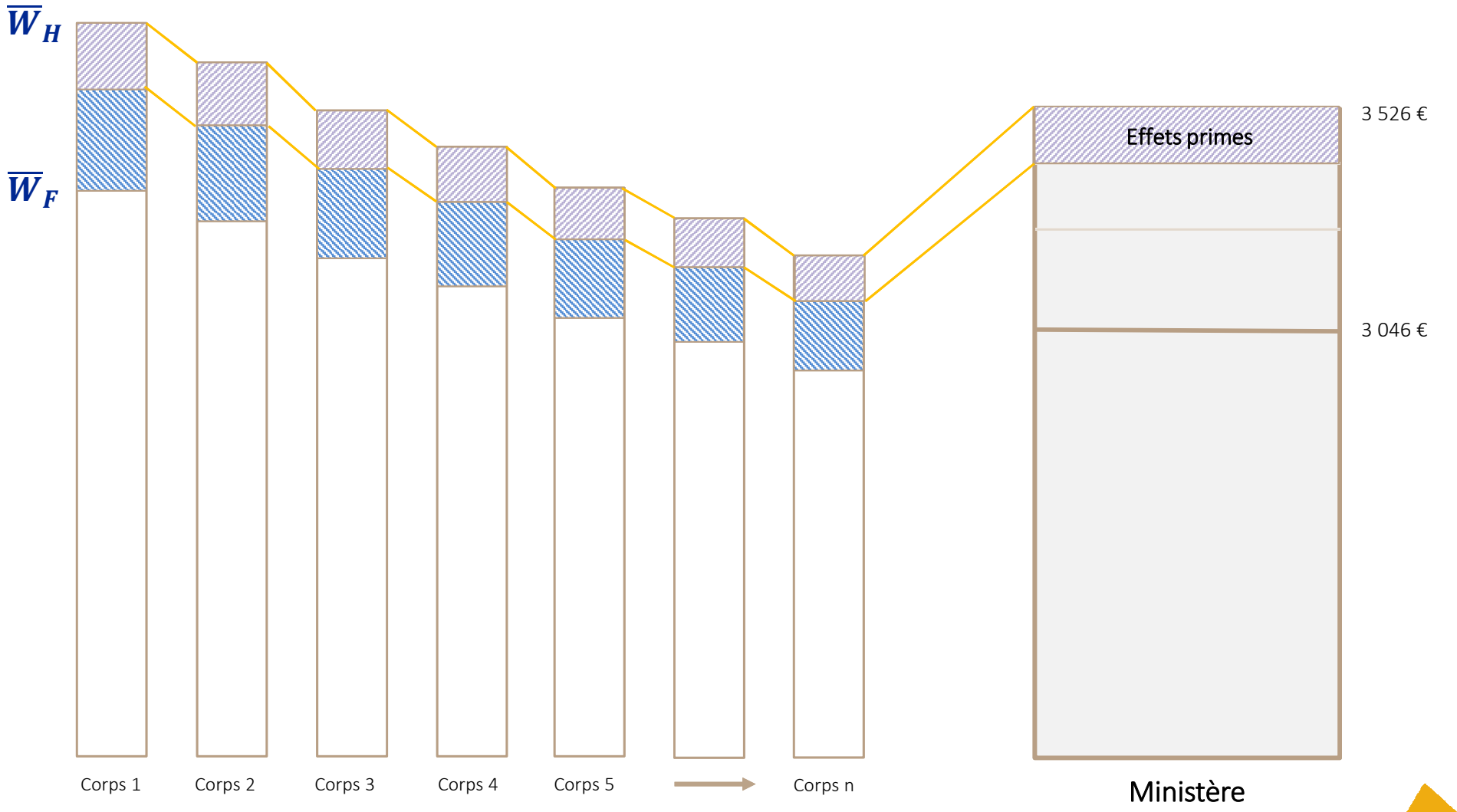
Échelon 4

La différence de rémunération entre les hommes et les femmes à corps/grade/échelon donné correspond à une différence de niveau de prime

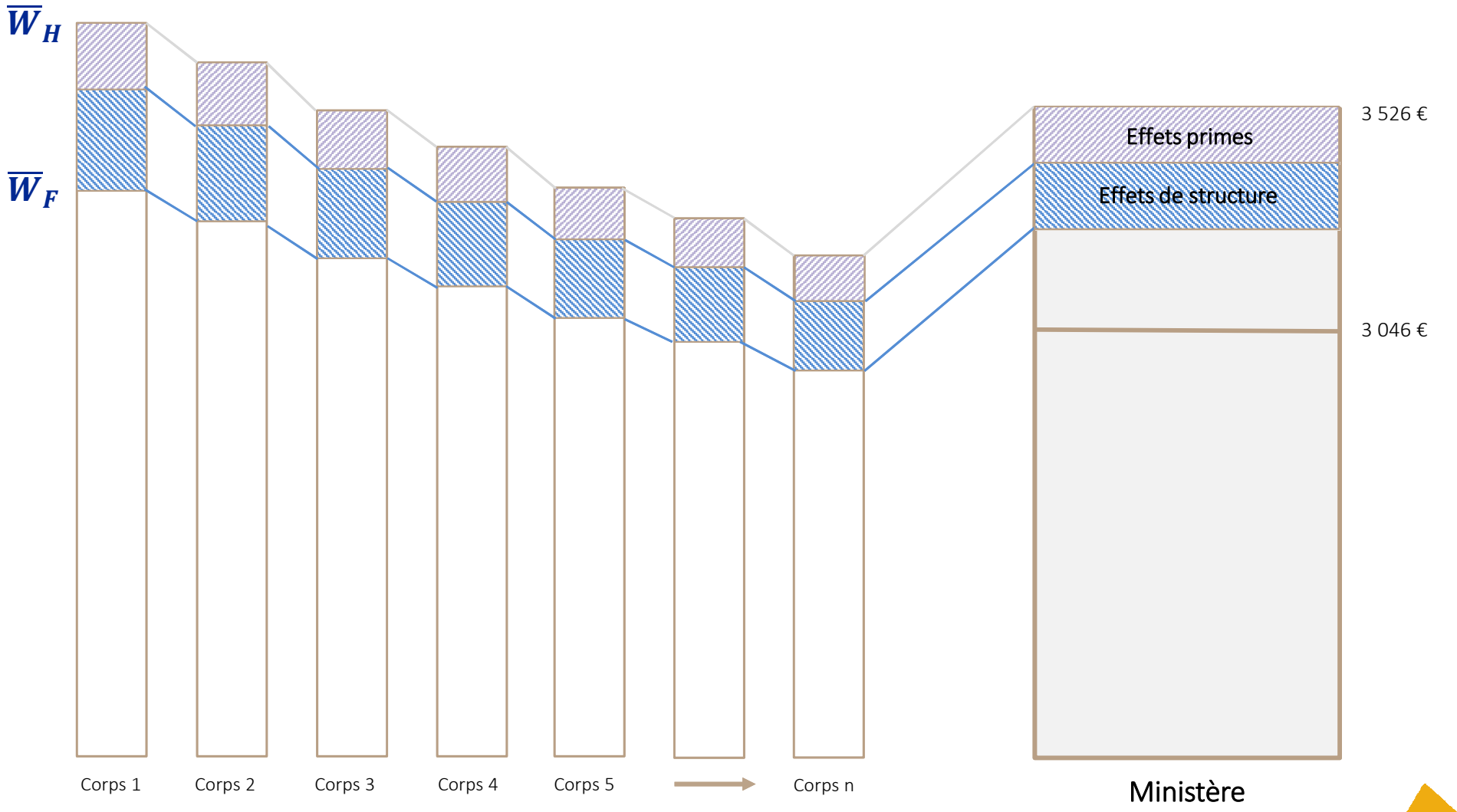
FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



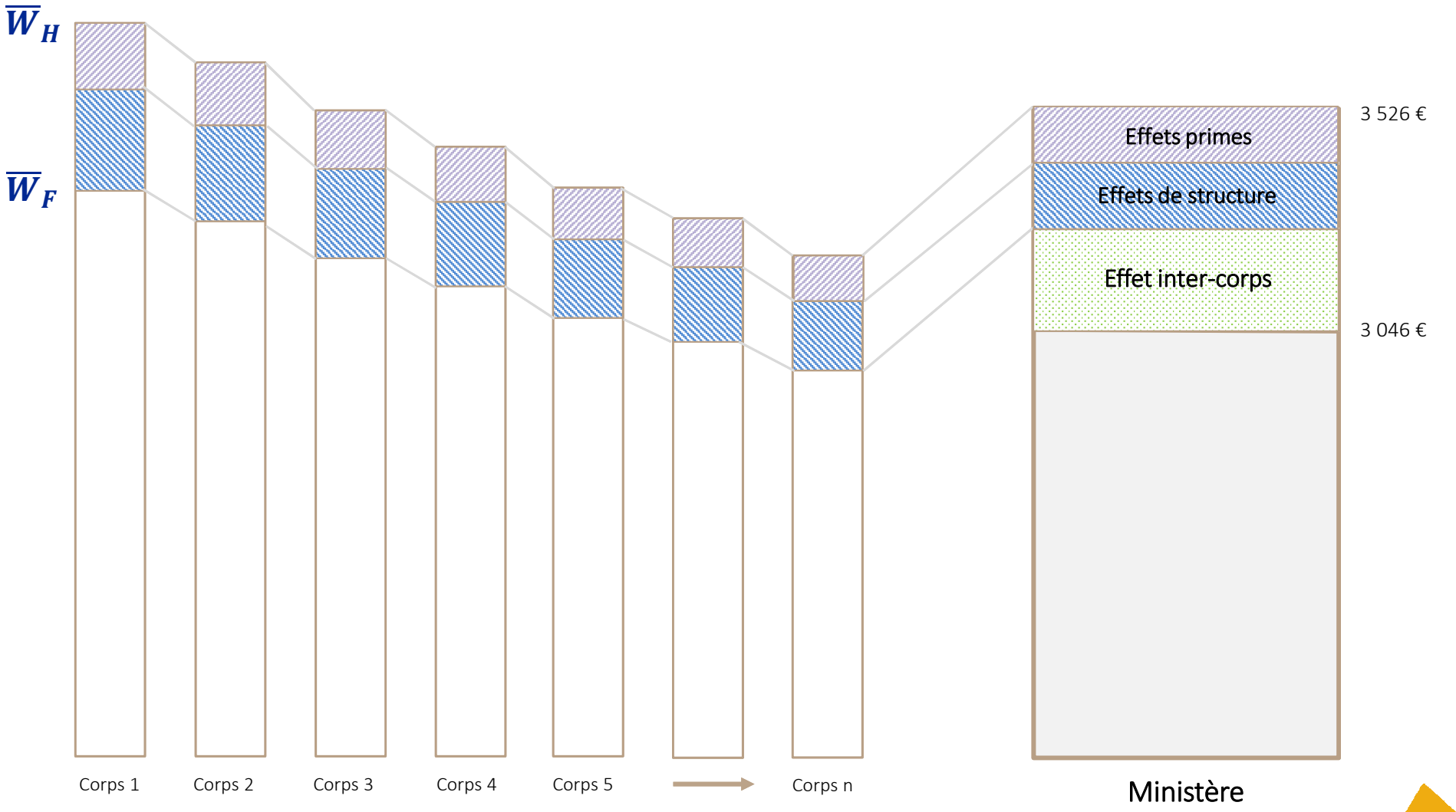
FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES



FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES
AGRÉGATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DES CORPS



FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION - FONCTIONNAIRES
AGRÉGATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DES CORPS



CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC ADAPTÉ AU CONTEXTE

- Les leviers d'action diffèrent selon la nature de l'écart de rémunération
  - Un écart lié à la différence de représentation des sexes entre les corps plus ou moins bien rémunérés
    - action de communication pour les recrutements,
    - revalorisation de grilles
    - Promotion interne
  - Un écart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque corps par grade, échelon.
    - Comprendre l'évolution démographique,
    - Analyser des taux passage de grade
  - Un écart politiquement responsabilisant pour l'employeur lié à la seule composante indemnitaire
    - Décomposer l'effet prime selon primes statutaires (BI, NBI…), primes liées au temps de travail (heures supplémentaires, astreintes, rachat de CET, sur-rému temps partiel), primes de fonction liées à l'atteinte d'un résultat et autres,
    - Analyser la justification des écarts et proposer d'éventuels correctifs
- Tous les leviers ne sont pas à la main de l'employeur

FOCUS SUR LES INDICATEURS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION – NON FONCTIONNAIRES

- Pour les non fonctionnaires : Il est possible d'appliquer une méthode sur les mêmes principes que pour les fonctionnaires
  - Mais toute méthode a besoin de critères de classification homogènes
  - L'Index du privé

    Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :
    - *l'âge (par tranches d'âges) ;*
    - *La catégorie de poste équivalent :*
      - *le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;*
      - *le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;*
      - *la catégorie socioprofessionnelle.*
  - Pour la fonction publique
    - Tranches d'âge
    - Cadre d'emploi ou métier ou PCS (RIME,
    - niveau (catégorie hiérarchique / cotation Rifseep / autre ?)
    - Type de contrat (CDI , CDD)
  - Critères non disponibles nécessairement dans la paie et les SIRH à ce jour
    - Nécessité de dialoguer avec les OS et mettre à jour les outils

ORDRE DU JOUR

- 1- le contexte
- 2 – le projet de guide
- 3 – focus sur les indicateurs d'écarts de rémunération
  - Pour les fonctionnaires et assimilés
  - Pour les contractuels
- 4 – les outils que la DGAFP propose de mettre à disposition

LES OUTILS

- La DGAFP mettra à disposition des employeurs publics
  - Le guide méthodologique,
  - Un fichier Excel comportant :
    - Une feuille explicative
    - Une feuille comprenant un gabarit pour les données issues des fichiers de paie mises en forme
    - Une feuille de résultats du calcul des indicateurs (à partir des données de la feuille précédente)
    - Une macro intégrée qui, à partir de la feuille des données produit la feuille de résultats.
  - Une version pour :
    - Les Fonctionnaires et assimilés
    - Contractuels (niveau de décomposition à déterminer par l'employeur)

- Pour les employeurs en paie DGFiP :

India-Rému produira sur la base d'une extraction à la main de l'employeur la feuille à intégrer dans le fichier Excel

  - pour les fonctionnaires
    - Attention nomenclature des primes à déterminer
  - Impossible à ce stade pour les contractuels

- Travail en cours avec le Cisirh pour intégrer l'indicateur (fonctionnaires) dans RenoiRH