

Index égalité homme/femmes sur les données 2024
--

1) Rappel du cadre réglementaire

L'obligation de publication d'un Index relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été introduite par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Cette obligation s'applique aux départements ministériels ainsi qu'aux établissements publics de plus de 50 agents.

En effet, pour lutter contre les inégalités salariales, le Gouvernement a mis en place l'index de l'égalité hommes-femmes afin de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des administrations.

Deux décrets¹ en date du 5 décembre 2023 sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de cet index relatif aux écarts de rémunération :

- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 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 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 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.

Cet outil se décompose en 3 indicateurs clés à savoir :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des fonctionnaires
2. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des contractuels
3. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les administrations n'ayant pas obtenu le minimum de 75 points sur 100, ont trois ans pour mettre en place des plans d'action afin de se mettre en conformité sous peine de sanction financière.

Chaque année, le comité social d'administration doit être informé des résultats de cet index et des actions devant le cas échéant être mise en œuvre pour réduire ces écarts de rémunération. Ces résultats et éventuelles actions visant à réduire ces écarts doivent être publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et communiqués aux Ministère en charge de la santé au plus tard le 15 octobre.

¹ Ces deux décrets sont désormais transposés dans le Code général de la fonction publique aux articles suivants : L132-9-3 à L132-9-5, R 132-23 à R 132-62, D 132-27 à D 132-47.

Les indicateurs et l'index de chaque administration au titre de l'année civile précédente sont publiés, au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

2) Calcul de l'index égalité professionnelle sur les données 2024

Pour mémoire, ces indicateurs basés sur les données 2023 avaient fait l'objet d'une présentation lors du CSA du 23 septembre 2024.

La note ainsi obtenue était de 86/100.

Concernant le calcul de l'index égalité professionnelle sur les données 2024, les points obtenus pour chaque indicateur est le suivant :

Agence nationale de santé publique	Note maximale initiale	score initial de l'EP
écart de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
écart de rémunération pour les non titulaires	40	39
dix plus haute rémunérations	20	16
TOTAL	100	94

En outre, un système de pondération est prévu par l'article 9 du Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 susvisé selon lequel les indicateurs 1 et 2 sont évalués selon un barème allant de 0 à 80. La répartition des 80 points se fait au niveau de l'Agence, au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs. Cette pondération ne nous permet pas cette année d'obtenir de points supplémentaires.

Par conséquent, il est à nouveau constaté que Santé publique France obtient une note supérieure à 75/100 ce qui démontre une absence d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes devant conduire à mener des actions correctives.

Néanmoins, malgré ces bons résultats, l'Agence doit poursuivre ses efforts pour réduire ces écarts et promouvoir une culture d'égalité notamment par la mise en place d'actions telles que :

- L'encouragement d'une mixité dans tous les métiers de l'Agence
- Garantir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours professionnel ;
- Sensibiliser les collaborateurs autour des enjeux de l'égalité de genre.