

Publication de l'index « égalité professionnelle » du ministère de l'Intérieur au titre de l'année 2024

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a défini les six indicateurs constituant cet index. Il indique également, à l'article 3, que le comité social d'administration compétent est informé des résultats obtenus et que ces derniers doivent être publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration.

Période de référence

Les indicateurs sont calculés chaque année par le ministère à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication.

Agents comptabilisés pour le calcul des indicateurs

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

Les agents publics du ministère de l'Intérieur qui sont pris en compte pour le calcul de l'index sont les suivants : les agents titulaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent -dont les ouvriers d'Etat-, les élèves fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires, les membres des cabinets ministériels et les militaires.

Les agents détachés relèvent de l'index de leur administration d'accueil. Les agents mis à disposition sont comptabilisés dès lors que l'administration a un pouvoir de décision sur les situations mesurées par les indicateurs (rémunération, promotion, etc.).

Résultats de l'index « égalité professionnelle »

L'employeur doit atteindre une note globale d'au moins 75 points. Si la note est inférieure, il dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible, au moyen d'objectifs de progression, qu'il aura identifiés. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le ministère de l'Intérieur obtient pour 2024 un score de **76 points** pour un maximum de 100, soit au-dessus des 75 points requis par le décret.

Indicateurs	Points obtenus
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires	38 / 40
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	5 / 10
3/ Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables).	15 / 15
4/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables)	15 / 15
5/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	1 / 10
6/ Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics occupant les emplois de type 1 à 5 du dispositif des nominations équilibrées prévu par les articles L. 132-5 et suivants du code général de la fonction publique ayant perçu les plus hautes rémunérations	2 / 10
TOTAL	76/100

Le score du ministère a diminué sur trois indicateurs entre 2023 et 2024 :

- N°1 (de 39 à 38), en raison d'une augmentation de l'écart de primes perçues entre les femmes et les hommes (49€ en 2024 contre 38€ en 2023).
- N°2 (de 6 à 5) : la principale raison de ce score réside dans la méthode de calcul, distincte de celle des fonctionnaires, qui ne prend pas en considération les effets de surreprésentation¹ et de démographie des corps².
- N°5 (de 2 à 1) : 1 femme a été comptabilisée en 2024 parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (2 en 2023, 1 en 2022).

Concernant l'indicateur n°6, le score de l'indicateur reste stable mais il doit encore progresser. Malgré les taux de primo-nominations féminines réalisés ces dernières années (44,7% en 2022, 39,8% en 2023, 39,9% en 2024), les femmes demeurent moins représentées dans les emplois sommitaux les mieux rémunérés.

Le plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle et la diversité 2025-2027 comprend des actions visant à corriger ces écarts, notamment dans son axe 3 : Agir pour l'égalité des rémunérations et des trajectoires professionnelles

Les problématiques relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et au déroulement de carrière sont abordées dans un axe commun, contrairement au précédent plan qui les avaient traitées séparément. En effet, elles sont complémentaires et indissociables l'une de l'autre, les écarts de rémunération résultant principalement des

¹ **Effet surreprésentation des corps** : surreprésentation des femmes ou des hommes dans un corps (dit également « ségrégation des corps »)

² **Effet démographie des corps** : écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps

différences de trajectoires professionnelles entre les femmes et les hommes de carrières ou de situations personnelles (congé maternité, temps partiel, ...). Cet axe confirme l'engagement du ministère, ces dix dernières années, dans la féminisation de ses emplois dirigeants et supérieurs et propose d'irriguer cette démarche à l'ensemble des corps.