

**CONSEIL
RH**

cig
Petite
Couronne

GUIDE

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES COLLECTIVITÉS

JANVIER
2026



cig
Petite
Couronne

Table des matières

Avant-propos	<u>3</u>
Introduction	<u>5</u>
1. Identifier et caractériser les écarts de rémunération grâce aux indicateurs	<u>7</u>
A) Rémunération par effectifs, ETPR ou taux horaire	<u>7</u>
- Écart de rémunération moyenne	<u>8</u>
- Écart de rémunération en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)	<u>9</u>
- Le taux horaire	<u>11</u>
B) Rémunération moyenne ou médiane : deux mesures complémentaires pour comprendre les écarts	<u>12</u>
C) Deux indicateurs sur les composantes de la rémunération	<u>14</u>
- Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes	<u>14</u>
- Montant moyen par ETPR des heures supplémentaires	<u>17</u>
2. Analyser et mettre en forme les données pour comprendre	<u>19</u>
A) Choisir une base de référence pour analyser les écarts de rémunération	<u>19</u>
B) Communiquer sur ses données	<u>20</u>
3. Les principales causes explicatives	<u>22</u>
A) Poids de la ségrégation professionnelle	<u>23</u>
B) Agentes de catégorie C : le plancher collant, un frein à l'évolution de carrière	<u>24</u>
C) Accès aux postes supérieurs : le plafond de verre comme barrière à la progression des femmes	<u>25</u>
D) Inégalité dans l'accès aux heures supplémentaires	<u>25</u>
E) Impact du temps partiel et des interruptions de carrière	<u>25</u>
F) Comportement en négociation salariale	<u>26</u>
4. Des outils pour se situer	<u>27</u>
A) L'index de la DGCL	<u>27</u>
B) Le baromètre égalité des centres de gestion	<u>27</u>
C) La synthèse égalité professionnelle issue du rapport social unique	<u>27</u>
5. Des pistes pour agir	<u>28</u>
A) Proposition d'une méthode pour évaluer les emplois	<u>28</u>
B) 5 pistes pour réduire les écarts de rémunération	<u>30</u>
Annexes	<u>32</u>
Bibliographie	<u>33</u>

>> Avant-propos

Obligation imposée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 aussi bien à l'Etat qu'aux collectivités territoriales et établissements publics, **le plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit comporter, a minima, 4 axes obligatoires. Le premier axe concerne la mise en œuvre d'actions visant à évaluer, prévenir et, le cas échéant, corriger les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.

Cependant, évaluer ces écarts de rémunération demeure une tâche complexe.

D'abord, **les données nécessaires à cette analyse sont sensibles et confidentielles**. Leur collecte et leur traitement doivent respecter des règles strictes en matière de protection des données personnelles.

Ensuite, **les indicateurs disponibles peuvent fournir des lectures différentes, voire contradictoires**. Par exemple, un indicateur global peut montrer une quasi-égalité salariale, tandis qu'une analyse plus fine par grade, par filière ou par ancienneté peut révéler des écarts significatifs. Le choix des indicateurs, leur périmètre et leur mode de calcul influencent fortement les résultats obtenus, ce qui rend leur interprétation délicate.

Par ailleurs, **expliquer les écarts de rémunération n'est pas un exercice simple** en raison de la diversité et de la nature parfois très différente des facteurs qui les sous-tendent. Il faut distinguer les écarts issus de différences objectives (niveau de responsabilité, ancienneté, temps de travail, etc.) avec des écarts qui peuvent relever de biais ou de discriminations. Cette distinction nécessite la mise en place d'indicateurs pertinents et une expertise en analyse RH.

Enfin, **les résultats de ces analyses sont susceptibles d'influencer le climat social**. Lorsqu'ils révèlent des écarts injustifiés ou mal compris, ils peuvent susciter de l'incompréhension, voire un sentiment d'injustice parmi les agents.

L'enjeu de compréhension et d'explication des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'impose comme **un sujet majeur** avec l'adoption de **la directive européenne «Transparence salariale»** du 10 mai 2023. Cette directive vise à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur équivalente, en s'appuyant sur une transparence accrue des rémunérations et des mécanismes d'application du droit. Bien que les modalités de sa transposition dans le droit français ne soient pas encore connues à la date de publication de ce guide, **il est d'ores et déjà certain qu'elle imposera aux collectivités une analyse fine et rigoureuse des écarts de rémunération en leur sein, ainsi qu'une capacité renforcée à les expliquer et à les rendre compréhensibles**.

Dans ce contexte, disposer de repères méthodologiques peut aider les collectivités à mieux appréhender ces enjeux. **C'est l'ambition de ce guide : outiller les collectivités en proposant une méthode pour identifier les écarts de rémunération grâce à des indicateurs (1^{re} partie), analyser et mettre en forme les données afin de faciliter leur appropriation (2^e partie), comprendre les causes principales des écarts de rémunération (3^e partie), mobiliser les outils existants pour réaliser un autodiagnostic au sein de leur structure (4^e partie) et présenter des pistes d'actions permettant aux collectivités de s'engager dans la réduction des inégalités salariales (5^e partie).**

Il s'adresse tout aussi bien aux professionnels des ressources humaines qu'aux acteurs et actrices de l'égalité professionnelle au sein des collectivités.

Il est destiné en particulier :

- > aux directions des ressources humaines,
- > aux responsables des ressources humaines et chargés d'études RH,
- > aux personnes en charge de la mission égalité entre les femmes et les hommes,
- > aux représentantes et représentants du personnel et aux organisations syndicales,
- > aux directions générales et aux élus,
- > et, plus largement, à toute personne intéressée par la thématique.

La diversité des publics concernés implique des niveaux de connaissance hétérogènes sur le sujet. Certaines parties du guide seront plus utiles aux personnes en charge de la mission égalité professionnelle, tandis que d'autres intéresseront davantage les services RH. Chacun mobilise des savoirs propres à ses missions : **le guide a donc été conçu pour que toutes et tous puissent s'approprier les outils et démarches selon leur rôle dans la collectivité.**

Le parti pris de ce guide est de proposer des indicateurs, indispensables pour rendre visibles les inégalités en matière de rémunération et de déroulement de carrière. Cependant, il ne s'agit pas de s'enfermer dans une logique purement gestionnaire, telle que l'a décrite le sociologue Vincent de Gaulejac¹, où les indicateurs de performance prennent le pas sur tout le reste. Ces derniers ne résument pas la richesse des parcours : toutes et tous ne poursuivent pas les mêmes ambitions. La réussite peut aussi résider dans la stabilité, la maîtrise d'un métier ou la recherche d'un meilleur équilibre avec la vie personnelle. Reconnaître la diversité des trajectoires et des définitions de la réussite professionnelle est aussi un élément essentiel pour comprendre les écarts observés et construire des politiques RH plus inclusives.

1. Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, éditions du Seuil, 2005. Il définit le mot gestion « comme idéologie qui légitime une approche instrumentale, utilitariste et comptable des rapports entre l'homme et la société ».

>> Introduction

Les écarts de rémunération persistent aussi bien dans le privé (14,2%²) que dans la fonction publique. Les femmes perçoivent une rémunération inférieure en moyenne de 10,5% à celle des hommes dans les trois versants (DGAFP, 2024). Dans la fonction publique territoriale, l'écart est de 7,9% au détriment des femmes³ (DGAFP, 2024).

Cette persistance des inégalités, malgré l'existence d'un statut censé garantir une certaine neutralité et équité dans la gestion des carrières et des rémunérations, interroge. Elle montre que les textes statutaires ne suffisent pas à eux seuls à favoriser l'égalité. L'enjeu réside dès lors dans notre capacité à objectiver ces écarts, à en identifier les causes structurelles et conjoncturelles, et à agir sur les leviers disponibles.

Comme le souligne la chercheuse Dominique Meurs, la discrimination « pure » consistant à moins rémunérer les femmes pour des tâches identiques est rare : « dans un établissement donné, dès lors que le poste, l'ancienneté, l'âge, les horaires, etc. sont égaux, il n'y a généralement pas (ou très peu) de différence de rémunération entre les femmes et les hommes⁴ ». **Ce sont davantage des formes de discrimination indirecte qui s'observent**, freinant l'accès des femmes aux mêmes fonctions que leurs homologues masculins. Les écarts salariaux s'expliquent ainsi principalement par une répartition différenciée entre les genres des types de postes et des parcours professionnels. **Autrement dit, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes**. Les femmes sont majoritairement présentes dans des postes moins valorisés et moins rémunérés.

L'enjeu est d'autant plus complexe que **les écarts de rémunération reposent sur des causes multifactorielles**. Les écarts de rémunération ne sont pas le fruit d'un seul facteur identifiable, mais bien le résultat de l'imbrication de nombreuses

dimensions, à la fois individuelles, organisationnelles et sociétales. Les trajectoires professionnelles des femmes diffèrent de celles des hommes, souvent en raison de contraintes liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les interruptions de carrière, le recours plus fréquent au temps partiel, ou encore les difficultés d'accès à certains postes à responsabilité pèsent lourdement sur l'évolution salariale.

Pour les employeurs publics, cela suppose d'agir de manière transversale : sur le déroulement des carrières (recrutement, promotion, mobilité), sur l'organisation du temps de travail (temps complet, non complet, partiel), mais aussi sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans la FPT⁵, les données disponibles illustrent clairement cette **ségrégation professionnelle**. La filière médico-sociale est presque exclusivement féminine (96%), la filière administrative l'est très fortement (84%), tandis que les filières police municipale (21%) et sportive (29%) comptent peu de femmes. La filière technique présente une répartition plus équilibrée (41% de femmes), mais celle-ci masque des disparités internes, notamment une concentration des femmes dans les métiers les moins rémunérés tels que les postes de chargé de propreté des locaux.

Ces **parois de verre**, métaphore utilisée en sociologie du travail, limitent la diversité des métiers exercés par les femmes : près de la moitié d'entre elles se concentrent dans seulement 10 métiers sur 87 familles professionnelles, contre 17 pour les hommes (Briard, 2020). Dominique Meurs synthétise l'état de la recherche en dégageant **trois grandes causes** : « une ségrégation genrée dans l'éducation; l'influence des normes sociales et familiales; et finalement des biais dans les procédures de recrutement par les entreprises⁶ ».

2. INSEE, Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023, Focus n°349 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248#onglet-1>

3. DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* - Édition 2024, p. 100.

4. Dominique Meurs, *Les entreprises et l'égalité femmes hommes*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2023, p. 9

5. CIG Petite Couronne, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2023*, janvier 2026.

6. Dominique Meurs, *Les entreprises et l'égalité femmes hommes*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2023, p. 19.

1. Identifier et caractériser les écarts de rémunération grâce aux indicateurs

La mesure des écarts de rémunération constitue un préalable essentiel à toute politique d'égalité professionnelle. Or, cette mesure dépend fortement des outils méthodologiques utilisés. Par exemple, un écart de rémunération brut, qui ne tient pas compte du temps de travail, révèle un différentiel plus élevé : dans le secteur privé, il s'élève à 22,2% selon l'INSEE (2023), du fait notamment de la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel ou non complet. À temps de travail égal, en équivalent temps plein rémunéré, cet écart est ramené à 14,2%. Il se réduit encore à 3,8% lorsqu'on compare des postes équivalents.

Pour autant, ces trois approches – écart brut, écart à temps de travail égal, écart à emploi comparable – offrent des éclairages complémentaires. Le premier met en évidence l'effet cumulé de multiples facteurs (temps de travail, types de postes occupés, déroulé de carrière), le deuxième compare les rémunérations à temps de travail équivalent, et le troisième révèle les discriminations directes « à poste égal », c'est-à-dire des écarts de rémunération inexpliqués entre femmes et hommes occupant des fonctions équivalentes.

Ce guide présente trois indicateurs élaborés à partir de la rémunération totale des agents (a). Il propose également une analyse comparative entre l'utilisation de la moyenne et celle de la médiane (b). Enfin, deux indicateurs supplémentaires portent plus spécifiquement sur certaines composantes de cette rémunération, telles que les primes et les heures supplémentaires (c).

A RÉMUNÉRATION PAR EFFECTIFS, ETPR OU TAUX HORAIRE

Afin de comprendre les écarts de rémunération, phénomènes complexes puisque multi-causales, 3 indicateurs peuvent être mobilisés.

Ces 3 indicateurs sont basés sur la rémunération brute. Selon la définition de l'INSEE⁷, le salaire brut correspond à l'ensemble des sommes perçues par l'agent au titre de son statut ou de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires.

Au sein de la fonction publique⁸, les prélèvements sociaux des fonctionnaires se composent de contributions telles que :

- La contribution sociale généralisée (CSG) et
- La contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

et des cotisations salariales correspondant majoritairement aux cotisations retraites.

En plus des prélèvements applicables aux fonctionnaires, les contractuels de droit public sont également soumis aux cotisations relevant du régime général de la sécurité sociale, notamment :

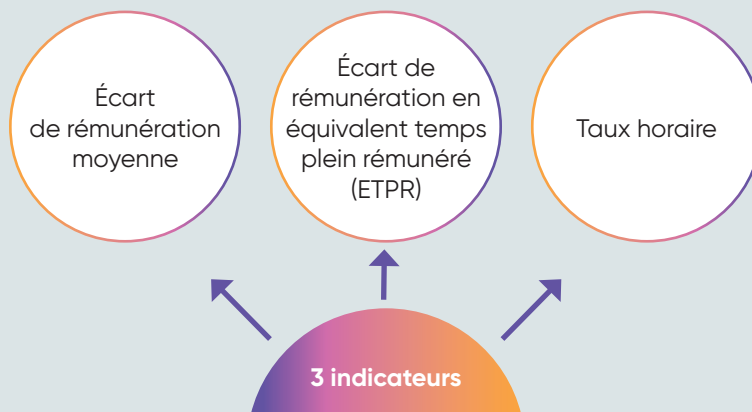
- Les cotisations sociales à l'Assurance retraite de la Sécurité (régime de retraite de base)
- Les cotisations à l'Ircantec (retraite complémentaire)

Le recours aux rémunérations brutes permet des comparaisons plus pertinentes que les rémunérations nettes, le niveau des cotisations salariales étant différent entre les fonctionnaires et les contractuels de droit public, ce qui biaiserait l'analyse sur les inégalités entre les genres.

7. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#onglet-2>

8. Les rémunérations dans la fonction publique en 2022, Christophe DIXTE, Mélissa GUITON, Gwendoline VOLAT, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2024.

3 indicateurs complémentaires pour analyser les écarts de rémunération



> Écart de rémunération moyenne

Cet indicateur évalue l'écart entre les rémunérations annuelles brutes moyennes perçues par les hommes et par les femmes, en intégrant l'ensemble des composantes de la rémunération, sans ajustement ni pondération. Il constitue un premier niveau d'analyse permettant d'identifier les inégalités globales au sein d'une organisation.

Le calcul repose sur les effectifs physiques, c'est-à-dire que chaque agent est compté une seule fois, quel que soit son temps de travail. Cette méthode reflète les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes présents dans l'organisation, mais ne tient pas compte des différences de quotité de travail ou de responsabilités.

Sa lecture doit donc être nuancée : cet indicateur agrège des écarts qui peuvent résulter de facteurs structurels tels que la répartition genrée des catégories hiérarchiques, des filières et des cadres d'emplois, l'accès inégal aux postes à responsabilité, les quotités de travail ou encore la distribution différenciée des primes et indemnités. Il ne compare pas des situations équivalentes.

Écarts de rémunération moyenne

Le calcul:

1/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES FEMMES ET DES HOMMES

$$\frac{\text{Somme des rémunérations annuelles des femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent au 31/12}}$$

$$\frac{\text{Somme des rémunérations annuelles des hommes sur emploi permanent}}{\text{Nombre d'hommes sur emploi permanent au 31/12}}$$

Déclinaisons possibles:

- par statut,
- par catégorie hiérarchique,
- par cadre d'emplois,
- par grade,
- par métier,
- par direction/service.

2/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(\text{Rémunération moyenne des femmes} - \text{rémunération moyenne des hommes})}{\text{Rémunération moyenne des hommes}} \times 100$$

Exemple avec une commune comptant 500 agents permanents:

1/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES FEMMES ET DES HOMMES

$$\text{Rémunération moyenne des femmes: } \frac{10\,260\,000 \text{ €}}{339} = 30\,265 \text{ €}$$

$$\text{Rémunération moyenne des hommes: } \frac{5\,260\,000 \text{ €}}{164} = 32\,073 \text{ €}$$

2/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(30\,265 \text{ €} - 32\,073 \text{ €})}{(32\,073 \text{ €})} \times 100 = -5,6\% \text{ au détriment des femmes}$$

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 5,6% à celle des hommes par an.

> Écart de rémunération en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Le calcul en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) consiste à convertir la rémunération annuelle d'un agent en une rémunération théorique qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein toute l'année. Cette méthode permet de neutraliser les effets liés aux quotités de travail à temps partiel ou à temps non complet, aux mouvements dans l'année, et d'assurer une comparaison sur une base standardisée.

Il s'agit d'une rémunération théorique: elle ne correspond pas au montant réellement versé à l'agent, mais à celui qu'il aurait perçu dans le cadre d'un emploi à temps plein sur l'ensemble de l'année. Le calcul repose sur une règle de trois, appliquée à la rémunération annuelle perçue, afin de la ramener à un équivalent temps plein.

L'ETPR reflète la part d'un temps plein rémunérée sur l'année. Il est proportionnel à:

- > La **quotité de travail** de l'agent (temps partiel, temps non complet),
- > Et à sa **durée de présence rémunérée** dans l'année (prise en compte des dates d'arrivée et de départ dans la collectivité).

Contrairement au taux horaire, l'ETPR **n'intègre pas** les heures supplémentaires ou complémentaires.

L'avantage de cette méthode est qu'elle permet de neutraliser l'effet du temps partiel. Cela revient à comparer les salaires à équivalent temps plein (ETP), comme si tous les agents travaillaient le même nombre d'heures.

Cependant, l'indicateur **masque certaines inégalités structurelles**, comme:

- > La surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel (ex.: 92% en petite couronne),
- > Les impacts différés du temps partiel sur la carrière (accès à la formation, avancement, responsabilités).

Il ne permet pas de mesurer les écarts à **travail réellement fourni**, comme le permet le taux horaire.

Il peut être calculé grâce au rapport social unique (RSU) à partir des indicateurs suivants:

- > Indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 - Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe
- > Indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année

L'INSEE et la DGAFP utilisent cet indicateur sous l'appellation de "salaire en équivalent temps plein" (EQTP). Couramment mobilisé par de nombreuses institutions, il constitue un outil de comparaison pertinent.



POINT DE VIGILANCE

Deux quotités de temps partiel sont surrémunérées. Les agents à temps partiel à hauteur de 80 % et présent toute l'année dans la collectivité comptent pour 0,86 ETPR et les agents à temps partiel à 90 % comptent pour 0,91 ETPR.

Écart de rémunération en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Le calcul :

1/ CALCULER L'ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

- On détermine la part d'un temps plein sur l'année. Par exemple :
- 50 % pendant 1 an = 0,5 ETPR
 - 1 personne à temps complet 1 an = 1 ETPR
 - 1 personne à 80 % pendant 6 mois = $(80/100 \times 0,5 \text{ an}) = 0,4 \text{ ETPR}$

2/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

$$\frac{\text{Somme des rémunérations annuelles brutes des femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent en ETPR}}$$

$$\frac{\text{Somme des rémunérations annuelles brutes des hommes sur emploi permanent}}{\text{Nombre d'hommes sur emploi permanent en ETPR}}$$

3/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(\text{Rémunération moyenne des femmes en ETPR} - \text{Rémunération moyenne des hommes en ETPR})}{\text{Rémunération moyenne des hommes en ETPR}} \times 100$$

Déclinaisons possibles :

- par statut,
- par catégorie hiérarchique,
- par cadre d'emplois,
- par grade,
- par métier,
- par direction/service.

Exemple avec une commune comptant 556 équivalents temps plein rémunérés :

1/ CALCULER L'ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR) PAR GENRE

Nombre de femmes en ETPR : 376
Nombre d'hommes en ETPR : 180

2/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

$$\text{Rémunération moyenne des femmes : } \frac{9\,960\,000 \text{ €}}{376} = 26\,489 \text{ €}$$

$$\text{Rémunération moyenne des hommes : } \frac{4\,960\,000 \text{ €}}{180} = 27\,556 \text{ €}$$

2/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(26\,489 \text{ €} - 27\,556 \text{ €})}{27\,556 \text{ €}} \times 100 = -3,9\% \text{ au détriment des femmes}$$

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 3,9% à celle des hommes par an.

> Le taux horaire

Le calcul du taux horaire consiste à rapporter la rémunération brute perçue au nombre d'heures **effectivement travaillées**. Il permet ainsi de comparer ce que perçoit un agent **par heure réellement travaillée**, en intégrant, le cas échéant, les heures supplémentaires ou complémentaires.

Cette méthode est utile pour comparer les rémunérations **à temps de travail égal**.

Selon l'INSEE⁹, le salaire horaire brut comprend le salaire de base, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires et les primes, dès lors qu'elles sont régulièrement versées à la fin de chaque mois. Le calcul du taux horaire appelle à la vigilance lorsque les agents concernés ont réalisé des heures supplémentaires. Ces dernières ne sont pas rémunérées de la même manière que les heures réalisées dans le cadre du cycle de travail. Pour plus de détails sur la rémunération des heures supplémentaires, consulter l'annexe du guide.

Taux horaire

Le calcul :

1/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES FEMMES ET DES HOMMES

$$\text{Rémunération moyenne à l'heure pour les femmes: } \frac{\text{Traitement indiciaire + primes et indemnités*} + \text{montant total des heures supplémentaires et complémentaires}}{\text{Nombre d'heures annuelles + Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires}}$$

$$\text{Rémunération moyenne à l'heure pour les hommes: } \frac{\text{Traitement indiciaire + primes et indemnités*} + \text{montant total des heures supplémentaires et complémentaires}}{\text{Nombre d'heures annuelles + Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires}}$$

2/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(\text{Rémunération moyenne à l'heure des femmes} - \text{Rémunération moyenne à l'heure des hommes})}{\text{Rémunération moyenne à l'heure des hommes}} \times 100$$

Déclinaisons possibles :

- par statut,
- par catégorie hiérarchique,
- par cadre d'emplois,
- par grade,
- par métier,
- par direction/service.

Exemple avec une commune ayant rémunéré au moins un jour dans l'année 285 agents permanents :

1/ CALCULER LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES FEMMES ET DES HOMMES

$$\text{Rémunération moyenne à l'heure pour les femmes: } \frac{3\,000\,000 \text{ €} + 410\,000 \text{ €} + 6\,100 \text{ €}}{225\,191 + 2\,215} = 15,0 \text{ €}$$

$$\text{Rémunération moyenne à l'heure pour les hommes: } \frac{1\,406\,894 \text{ €} + 172\,004 \text{ €} + 74\,714 \text{ €}}{10\,081 + 2\,915} = 15,9 \text{ €}$$

2/ MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES

$$\frac{(15 \text{ €} - 15,9 \text{ €})}{15,9 \text{ €}} \times 100 = -5,7\%$$

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 5,7% par heure à celle des hommes.

*Primes et indemnités soumises à délibération (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), complément indemnitaire annuel (CIA), autres primes et indemnités) et donc en excluant frais de déplacement, nouvelle bonification indiciaire (NBI), supplément familial de traitement (SFT), complément de traitement indiciaire (CTI), heures supplémentaires et complémentaires, indemnités de résidence et sur rémunération liée à l'outre mer.



Une approche combinée des indicateurs est souvent nécessaire pour comprendre la pluralité des facteurs d'écart et orienter des actions correctrices adaptées.

Récapitulatif de ces trois méthodes :

Méthode	Objectif principal	Apports	Limites
Écart de rémunération moyenne	Mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes sans ajustement	Offre une vision d'ensemble des inégalités salariales nécessitant cependant une phase d'exploration approfondie des données pour comprendre les effets cumulés du temps de travail, des primes et de la structure des catégories, des filières et des emplois	<ul style="list-style-type: none">• Ne tient pas compte du temps de travail, du type de poste ni des différences de carrière ;• Agrège des situations très hétérogènes ;• Ne prend pas en compte les mouvements.
Écart de rémunération en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)	Comparer les salaires comme si tous les agents travaillaient à temps plein	Intègre la quotité de temps de travail et les mouvements de personnels	<ul style="list-style-type: none">• Masque les effets du temps partiel en reconstituant la rémunération à temps plein ;• N'inclut pas les heures supplémentaires ou complémentaires
Taux horaire	Mesurer la rémunération versée par heure réellement travaillée	<ul style="list-style-type: none">• Prend en compte toutes les heures travaillées par chaque agent ;• Reflète la rémunération réelle au plus près du temps effectivement travaillé	<ul style="list-style-type: none">• Agrège toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires rémunérées à taux majoré ;• N'apporte pas d'information sur la structure de la rémunération (part du traitement indiciaire, des primes, des heures supplémentaires, etc.).

B

RÉMUNÉRATION MOYENNE OU MÉDIANE : DEUX MESURES COMPLÉMENTAIRES POUR COMPRENDRE LES ÉCARTS

En statistique, la tendance centrale correspond à la valeur qui résume le mieux un ensemble de données, en représentant le « cœur » de leur répartition. Elle offre une lecture simplifiée d'un jeu de données, qu'il soit issu d'un échantillon ou d'une population complète. Dans le champ des ressources humaines, les indicateurs les plus fréquemment mobilisés pour illustrer la tendance centrale des rémunérations sont la **rémunération moyenne** et la **rémunération médiane**.

Ces deux mesures permettent de résumer, chacune à leur manière, la distribution des rémunérations à travers une seule valeur dite « centrale ». La rémunération moyenne, souvent utilisée dans les rapports statistiques, donne une estimation globale du niveau de rémunération, mais peut être biaisée par la présence de rémunérations particulièrement élevées. Ces valeurs extrêmes ont pour effet de tirer la moyenne vers le haut, occultant parfois la réalité vécue par la majorité des agents.

À l'inverse, la rémunération médiane permet de mieux refléter la situation de l'« agent type ». Il correspond au montant qui divise la population en deux groupes égaux : 50 % perçoivent une rémunération inférieure, et 50 % une rémunération supérieure. Moins sensible aux écarts extrêmes, il offre une lecture plus équilibrée des rémunérations, particulièrement pertinente dans les structures publiques où coexistent des niveaux hiérarchiques très variés – des emplois d'exécution aux postes de direction.

En mobilisant à la fois la moyenne et la médiane, on obtient une vision plus complète de la structure des rémunérations. Ces deux indicateurs sont également précieux pour analyser les inégalités salariales entre les femmes et les hommes : la moyenne met en évidence l'impact des rémunérations les plus élevées, tandis que l'écart médian permet d'apprécier plus justement les différences entre groupes comparables.

> Exemple d'analyse des écarts de rémunération femmes-hommes au sein d'une direction de l'espace public

Voici l'analyse des rémunérations conduite spécifiquement au sein d'une direction de l'espace public d'une commune, qui regroupe plusieurs services (parc roulant, espaces verts, voirie et propreté urbaine et bâtiments).

Cette direction, placée sous la responsabilité d'un directeur général des services techniques (DGST) sur emploi fonctionnel, regroupe environ 100 agents aux profils variés : agents d'exécution, techniciens, encadrants intermédiaires et cadres techniques.

Sexe	Rémunération moyenne	Rémunération médiane
Hommes	43 500 €	39 995 €
Femmes	37 500 €	37 748 €
Écart	- 6 000 € (- 13,8 %)	- 2 247 € (- 5,6 %)
Définition	Total des salaires divisé par le nombre d'agents	Salaire qui partage les agents en deux groupes égaux
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Simple à calculer • Couramment utilisé dans les statistiques nationales • Plus simple de se comparer 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentatif du salaire « typique » • Peu sensible aux valeurs extrême
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Sensible aux salaires très élevés • Peut donner une image biaisée 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins courant dans les comparaisons officielles • Minimise les écarts extrêmes

> Interprétations:

A PARTIR DE LA MOYENNE (-13,8%)

Ce que cela révèle :

- Les écarts sont amplifiés par la présence d'hommes dans les postes les mieux rémunérés (catégorie A, encadrement supérieur).
- La moyenne est sensible aux valeurs extrêmes (emplois fonctionnels, primes élevées).

Pistes pour réduire les écarts :

1. Agir sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement technique (mobilité, formation, VAE).
2. Revoir la cotation des emplois pour éviter la survalorisation des critères masculinisés (cf. paragraphe « Proposition d'une méthode pour évaluer les emplois »).
3. Encadrer les primes (CIA) pour limiter les écarts liés à des critères subjectifs.

A PARTIR DE LA MÉDIANE (-5,6%)

Ce que cela révèle :

- L'écart est plus modéré, ce qui reflète le fait que, en proportion de leurs effectifs respectifs, les femmes de la filière technique sont davantage représentées en catégorie C que les hommes.
- Les inégalités persistent mais sont moins liées aux "extrêmes" et davantage à la structure des emplois féminisés.

Pistes pour réduire les écarts :

1. Cibler les cadres d'emplois féminisés pour revaloriser les emplois (via cotation neutre et ajustement IFSE).
2. Mettre en place des plans de progression salariale pour les métiers à forte charge mentale et relationnelle.
3. Approfondir l'analyse en suivant les indicateurs sexués par catégorie hiérarchique pour détecter les écarts invisibles au niveau de la direction.

DEUX INDICATEURS SUR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

> Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes

L'indicateur sur la part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes indique la proportion que représentent les primes dans le total de la rémunération brute. Il peut éclairer certaines inégalités en mettant en évidence des composantes variables de la rémunération.

Le régime indemnitaire représente une part de la rémunération, souvent attribuée selon la fonction, le grade ou l'évaluation. Or, ces éléments peuvent être **générés dans leur attribution**.

Une part plus faible du régime indemnitaire chez les femmes, à fonction équivalente, peut signaler un déséquilibre dans l'octroi des primes, dans l'accès à des fonctions mieux dotées, ou encore dans la reconnaissance individuelle.

L'indicateur peut être ventilé, outre le genre, par catégorie, par filière, ou direction, ce qui permet de repérer des **écarts structurels** liés à des métiers générés ou des politiques indemnitaires différenciées.

En identifiant les services où les écarts de part indemnitaire sont marqués entre femmes et hommes, la collectivité peut initier une réflexion sur les critères d'attribution des primes, la transparence des dispositifs ou l'accompagnement des parcours professionnels.

Cet indicateur, pris isolément, présente plusieurs limites importantes :

- > Il ne permet **ni d'évaluer le niveau réel du traitement indiciaire**, ni de comprendre si une part importante de primes compense une rémunération de base faible. Or, **le traitement indiciaire est plus stable et impacte directement les droits à la retraite**.
- > Un même ratio peut masquer des réalités très différentes :
 - Une rémunération faible globalement, mais composée en grande partie de primes (ce qui fragilise l'agent).
 - Une rémunération équilibrée, avec une part de primes proportionnée.
 - Un traitement indiciaire et un montant de primes élevés.

> Exemples :

CAS DE FIGURE N°1: RÉMUNÉRATION FAIBLE GLOBALE

Sexe	Rémunération brute	Traitement indiciaire	Montant du régime indemnitaire	Part des primes
Hommes	28 500 €	22 515 €	5 985 €	21%
Femmes	27 298 €	22 111 €	5 187 €	19%
Écart F/H	- 1 202 €	- 404 €	- 798 €	- 2 points

Q Analyse

À niveau de rémunération globalement faible, l'écart de primes représente une part importante de l'écart total (798 € sur 1 202 € d'écart brut, soit 66%).

Cela peut fragiliser davantage les femmes, dont la rémunération est à la fois plus basse et moins portée par les primes.

CAS DE FIGURE N°2: RÉMUNÉRATION ÉQUILIBRÉE, AVEC UNE PART DE PRIMES PROPORTIONNÉE

Sexe	Rémunération brute	Traitement indiciaire	Montant du régime indemnitaire	Part des primes
Hommes	32 105 €	25 363 €	6 742 €	21%
Femmes	30 330 €	24 567 €	5 763 €	19%
Écart F/H	- 1 775 €	- 796 €	- 979 €	- 2 points

Q Analyse

- Dans une **situation plus équilibrée**, l'écart est également mieux réparti entre traitement indiciaire et primes.
- Mais là encore, les femmes **touchent moins sur les deux composantes : la prime représente 55% de l'écart total** (979 € sur 1 775 €).

CAS DE FIGURE N°3: UN TRAITEMENT INDICIAIRE ET UN MONTANT DE PRIMES ÉLEVÉS

Sexe	Rémunération brute	Traitement indiciaire	Montant du régime indemnitaire	Part des primes
Hommes	34 305 €	27 101 €	7 204 €	21%
Femmes	33 602 €	27 218 €	6 384 €	19%
Écart F/H	- 703 €	+ 117 €	- 820 €	- 2 points

Q Analyse

- Ici, les femmes **ont un traitement indiciaire légèrement supérieur** à celui des hommes (+117 €), ce qui **réduit l'écart brut global à -2%**.
- Toutefois, elles **perçoivent moins de primes** (écart de 820 €), ce qui atténue l'avantage lié au traitement indiciaire.
- Cette configuration peut cacher des **fonctions à responsabilité équivalente, mais des primes modulées à la baisse pour les femmes**.

Part du régime indemnitaire

Le calcul:

CALCULER LA PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES PAR GENRE

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes:
$$\frac{\text{Montant total du régime indemnitaire des femmes sur emploi permanent}}{\text{Montant total des rémunérations annuelles brutes des femmes sur emploi permanent}} \times 100$$

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les hommes:
$$\frac{\text{Montant total du régime indemnitaire des hommes sur emploi permanent}}{\text{Montant total des rémunérations annuelles brutes des hommes sur emploi permanent}} \times 100$$

Exemple avec une commune comptant 500 agents permanents:

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes:
$$\frac{2\,589\,600}{9\,960\,000} \times 100 = \mathbf{26\%}$$

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les hommes:
$$\frac{1\,240\,000}{4\,960\,000} \times 100 = \mathbf{25\%}$$

En moyenne, la part du régime indemnitaire s'élève à 26% pour les femmes et 25% pour les hommes au sein de cette commune.

Déclinaisons possibles:

- par statut,
- par catégorie hiérarchique,
- par cadre d'emplois,
- par grade,
- par métier,
- par direction/service.

* Primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer.

Cet indicateur est calculable à partir des données du RSU. Des éléments comparatifs par type de collectivités sont disponibles dans le document « [10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines](#) » réalisé par les centres de gestion ainsi que dans le [Bilan social 2023](#) publié par le CIG Petite Couronne.



> Montant moyen par ETPR des heures supplémentaires

Cet indicateur mesure le montant moyen versé en heures supplémentaires et complémentaires, par équivalent temps plein rémunéré (ETPR), pour chaque genre. Les heures supplémentaires, en tant qu'élément indemnitaire, contribuent aux écarts de rémunération. Ces dernières peuvent représenter une part importante de la rémunération des agents de catégories B et C, parfois jusqu'à 10 ou 15 %.

Il permet de savoir si les heures supplémentaires sont **réparties équitablement** entre les femmes et les hommes. L'indicateur peut révéler des **inégalités à différents niveaux**. Constaté moins d'heures supplémentaires chez les femmes peut :

- > Signaler une **sous-représentation dans les fonctions opérationnelles** ou une **répartition genrée des tâches dans une équipe** ;
- > Refléter une **moindre disponibilité liée aux contraintes personnelles** (temps partiel, charges familiales, etc.).

Montant moyen par ETPR des heures supplémentaires

Le calcul :

CALCULER LE MONTANT MOYEN PAR ETPR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Montant moyen pour les femmes :	$\frac{\text{Montant total des heures supplémentaires et complémentaires pour les femmes}}{\text{Nombre de femmes en ETPR}}$
Montant moyen pour les hommes :	$\frac{\text{Montant total des heures supplémentaires et complémentaires pour les hommes}}{\text{Nombre d'hommes en ETPR}}$

Exemple avec une commune comptant 580 équivalents temps plein rémunérés :

$$\begin{array}{l} \text{Montant moyen par ETPR} \\ \text{des heures supplémentaires} \\ \text{pour les femmes :} \end{array} \quad \frac{199\,999 \text{ €}}{350} = \mathbf{571 \text{ €}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Montant moyen par ETPR} \\ \text{des heures supplémentaires} \\ \text{pour les hommes :} \end{array} \quad \frac{417\,000 \text{ €}}{230} = \mathbf{1\,813 \text{ €}}$$

En moyenne, les femmes perçoivent 571 € par an au titre des heures supplémentaires, contre 1 813 € pour les hommes au sein de cette commune.

Déclinaisons possibles :

- par statut,
- par catégorie hiérarchique,
- par cadre d'emplois,
- par grade,
- par métier,
- par direction/service.

* Primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer.

LES ÉTUDES DE COHORTES : une méthode rigoureuse pour analyser les inégalités salariales

Une étude de cohorte appliquée aux carrières consiste à suivre, dans le temps, un groupe de personnes partageant une caractéristique commune (par exemple, l'année de recrutement, le corps ou le grade d'entrée) afin d'observer l'évolution de leur parcours professionnel.

Réaliser des études de cohorte pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans une collectivité présente plusieurs intérêts méthodologiques et analytiques :

A. CONTRÔLE DES EFFETS DE STRUCTURE

Les études de cohorte permettent de comparer des individus ayant des caractéristiques similaires (année de recrutement, grade, fonction, etc.), ce qui :

- Réduit l'effet des différences de parcours (ancienneté, formation, mobilité).
- Permet d'isoler l'effet du genre sur la rémunération à parcours équivalent.

B. SUIVI LONGITUDINAL

En suivant une cohorte dans le temps, on peut :

- Mesurer l'évolution des écarts (écart qui se creuse ou se réduit).
- Identifier à quels moments de la carrière (promotion, changement de poste) les inégalités apparaissent ou s'amplifient.

C. ANALYSE FINE DES MÉCANISMES DE L'INÉGALITÉ

Plutôt que de constater un écart global, les cohortes permettent de :

- Détecter des biais dans les accès aux promotions, les augmentations individuelles, ou les mutations avantageuses.
- Étudier l'impact différencié des interruptions de carrière ou du temps partiel selon le sexe.

L'exemple de la Ville de Paris

Charlotte Cogni, doctorante en droit public, mène depuis 2021 une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et plus spécifiquement au sein de l'Administration parisienne. Dans ce cadre, une étude portant sur les écarts de rémunération a été réalisée afin de les mesurer, les comprendre et, le cas échéant, les traiter.

Pour analyser finement les différences salariales entre les femmes et les hommes, deux angles d'analyse ont été retenus :

- **D'abord, une approche collective**, qui consiste à comparer les règles de déroulement de la carrière entre des corps de même niveau hiérarchique. Cela permet de mettre en lumière d'éventuels écarts liés aux grilles indiciaires, aux rythmes d'avancement ou encore aux régimes indemnitaires.
- **Ensuite, une approche individuelle**, où l'on s'intéresse à ce qui peut produire des différences salariales au sein d'un même corps.

À partir de ce diagnostic, trois types d'effets ont été identifiés, chacun appelant des leviers d'action spécifiques.

- **Un effet de ségrégation entre corps**, qui nécessite des actions structurelles, telles que la revalorisation des grilles indiciaires, la réforme de la hiérarchie des grades ou encore l'ajustement des régimes indemnitaires. Les deux premières mesures relèvent de l'État, et non de la Ville de Paris, car les règles d'organisation et de déroulement de carrière sont fixées en homologation avec celles prévues par le règlement pour la fonction publique de droit commun (exception faite des corps dits « spécifiques de la Ville de Paris »).
- **Un effet organisationnel**, qu'il est possible de canaliser par la gestion RH en formant les agents, en développant des outils d'aide à la décision et en renforçant le pilotage et le contrôle des primes pour qu'elles ne soient pas attribuées de manière discriminante.
- **Un effet individuel/personnel**, qui requiert des actions de sensibilisation pour déconstruire les stéréotypes afin de favoriser l'accès à certains métiers et certaines responsabilités professionnelles, de mieux accompagner les agents à temps partiel ou placés dans d'autres positions (disponibilité, congé maternité et paternité) et d'informer ces derniers sur les droits et dispositifs existants.

2. Analyser et mettre en forme les données pour comprendre

Cette partie propose des méthodes pour calculer les données, simplifier leur lecture et préparer une communication transparente et pédagogique autour des écarts de rémunération. La manière de procéder influence le niveau d'appropriation du destinataire, sa lecture des résultats et les conclusions qu'il peut en tirer.

Lors du calcul des indicateurs évoqués précédemment, plusieurs choix méthodologiques sont possibles : la rémunération de référence (rémunération des femmes ou des hommes) ou l'expression des écarts sur une base 100 (A).

La communication des résultats requiert également quelques réflexes pour garantir une bonne compréhension : contextualiser les chiffres, expliciter le sens des pourcentages, présenter les indicateurs utilisés avec leur formule de calcul, adopter un ton pédagogique et valoriser les démarches correctrices (B).

A CHOISIR UNE BASE DE RÉFÉRENCE POUR ANALYSER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

> Femmes ou hommes : quelle rémunération prendre comme point de comparaison ?

Traditionnellement, l'écart de rémunération est exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes (dans les études de l'[INSEE](#) notamment). Cette approche met en évidence la perte relative subie par les femmes. Par exemple, si les femmes gagnent 1 800 € et les hommes 2 860 €, l'écart est de 37,1% en défaveur des femmes. Cependant, si l'on prend la rémunération des femmes comme référence, les hommes gagnent alors 58,9% de plus que les femmes. Ce calcul permet de mesurer le pourcentage de salaire qui est gagné en plus par les hommes par rapport aux femmes.

Formule	Objectif	Exemple (avec moyenne)	Lecture
$\frac{(\text{Hommes} - \text{Femmes})}{(\text{Hommes})} \times 100$	Évaluer combien les femmes gagnent de moins par rapport aux hommes	$[(2860 - 1800) / 2860] \times 100 = 37,1\%$	Les femmes gagnent 37,1% de moins que les hommes
$\frac{(\text{Hommes} - \text{Femmes})}{(\text{Femmes})} \times 100$	Évaluer combien les hommes gagnent de plus par rapport aux femmes	$[(2860 - 1800) / 1800] \times 100 = 58,9\%$	Les hommes gagnent 58,9% de plus que les femmes

> Exprimer les écarts sur une base 100 : pour une lecture plus visuelle des inégalités

Comparer les **rémunérations sur une base 100** permet de visualiser les écarts de façon **proportionnelle et neutre**. Le principe est simple : on choisit un groupe de référence, dont la rémunération est fixée à l'indice 100, et on exprime la rémunération de l'autre groupe en pourcentage par rapport à cette base.

Indicateurs du RSU	Hommes	Femmes
Indicateur 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	210	304
Indicateur 3.1.1 - Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)	7 389 135 €	10 162 094 €
Rémunération moyenne annuelle par ETPR	35 186 €	33 408 €

Dans notre exemple, si l'on prend les hommes comme base de comparaison, le calcul est le suivant :

$$\begin{aligned} & (\text{Rémunération moyenne femmes} / \text{rémunération moyenne hommes}) \times 100 \\ & = (33\,408 / 35\,186) \times 100 = 94,9\% \end{aligned}$$

Cela signifie que les femmes perçoivent 94,9% de la rémunération moyenne des hommes, à ETPR égal.

L'utilisation d'une base 100 facilite la lecture et la comparaison des données, en rendant tableaux et graphiques clairs et parlants.

B COMMUNIQUER SUR SES DONNÉES

> Les enjeux de communication

Les données relatives à la rémunération sont particulièrement sensibles. Elles touchent à la reconnaissance professionnelle, au pouvoir d'achat, et à l'équité de traitement perçue entre collègues. Mal interprétées ou présentées sans précautions, elles peuvent susciter de vives réactions, notamment lorsqu'elles révèlent des inégalités de traitement ou renforcent un sentiment d'injustice. De plus, tout le monde n'est pas nécessairement à l'aise avec la lecture des chiffres, des pourcentages ou des notions statistiques.

C'est pourquoi la manière de communiquer sur ces données revêt une importance stratégique. Il est essentiel d'adopter une posture pédagogique, d'expliquer les choix méthodologiques (quelles données ont été prises en compte, quelles comparaisons sont faites, à quel niveau d'analyse), et de contextualiser les résultats. Une présentation claire, transparente et adaptée aux différents publics permet non seulement de renforcer la compréhension mais aussi d'accompagner l'appropriation collective des enjeux d'égalité salariale.

> Les bonnes pratiques de présentation

Contextualiser les chiffres

- > Indiquer la part des femmes dans les effectifs (globaux et par sous-ensembles).
- > Préciser la base de calcul : effectifs physiques ou équivalents temps plein rémunérés (ETPR).
- > Mentionner la base de référence : le salaire servant de point de comparaison ou une base 100.
- > Donner des points de repère pour comparer (ex. : moyenne nationale, moyenne par strate de collectivités de tailles équivalentes, évolution dans le temps).

Expliciter le sens des pourcentages

- > Préciser le nombre d'agents concernés.
- > Indiquer les montants en euros quand c'est pertinent. Par exemple : un écart de rémunération de 5,6 % au détriment des femmes représente en moyenne 1 808 € de moins pour les femmes par an.
- > Éviter de présenter des écarts de rémunération en pourcentage lorsqu'ils reposent sur des effectifs très faibles. En effet, un pourcentage élevé peut donner l'impression d'un écart significatif, alors qu'il ne concerne en réalité qu'un nombre très limité d'agents. Par exemple, un écart de 25 % entre femmes et hommes dans un service peut sembler alarmant, mais s'il repose sur seulement 3 agents, il ne permet pas de conclure à une inégalité structurelle. Dans ces cas, il est préférable d'accompagner ou de remplacer les pourcentages par des valeurs absolues, en précisant le nombre exact de personnes concernées, afin d'éviter tout effet de loupe ou interprétation erronée.

Présenter les indicateurs utilisés avec leur formule de calcul

- > Écart de rémunération brute moyenne.
- > Écart de rémunération en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).
- > Taux horaire.

Adopter un ton pédagogique

- > Expliquer les concepts statistiques en langage clair.
- > Illustrer les écarts avec des exemples concrets.

Valoriser les démarches correctrices

- > Présenter les actions déjà engagées.
- > Montrer les évolutions positives si elles existent.
- > Inscrire l'analyse dans une démarche de progrès continu.



3. Les principales causes explicatives









La rémunération des agents territoriaux repose à la fois sur des règles statutaires homogènes, strictement encadrées par la réglementation, et sur des éléments laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale, notamment par voie de délibération.

Cette section propose d'analyser les différentes composantes de la rémunération dans la FPT – du traitement indiciaire aux régimes indemnitaires facultatifs – afin d'identifier les facteurs structurels et organisationnels pouvant générer ou accentuer des inégalités salariales entre agentes et agents.

La rémunération d'un agent territorial est composée des éléments suivants :

- La part fixe et principale de la rémunération, définie par le grade de l'agent et son échelon : le **traitement indiciaire** ;
- La part variable de la rémunération, qui peut différer selon la collectivité, la filière, la fonction ou les responsabilités exercées : le **régime indemnitaire**.

Une **partie des éléments qui constitue la rémunération** des agents est **obligatoire**. Il s'agit d'éléments fixés par des textes législatifs ou réglementaires qui s'imposent aux collectivités et établissements publics sans modulation possible. En ce sens, ces règles instaurent un principe d'égalité formelle : à situation statutaire équivalente, la rémunération de base est la même.

Éléments obligatoires	Éléments facultatifs
 <p>Traitement indiciaire Indice majoré x valeur du point d'indice</p>	 <p>Régime indemnitaire (RIFSEEP) Cette prime se compose de deux éléments distincts : • L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée à la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ; • Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.</p>
 <p>Indemnité de résidence Compensation au coût de la vie géographique</p>	
 <p>Supplément familial de traitement Lié à la situation familiale de l'agent</p>	
 <p>Nouvelle bonification indiciaire (NBI) Attribuée pour les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière</p>	 <p>Heures supplémentaires Appelées indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)</p>
 <p>Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) Compensation de la perte individuelle de pouvoir d'achat en lien avec l'inflation</p>	
 <p>Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG Compensation de l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG)</p>	

A LE POIDS DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Les grilles indiciaires, en tant que dispositifs réglementaires, s'appliquent uniformément à tous les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Toutefois, elles diffèrent selon les filières, ce qui n'est pas sans incidence sur les écarts de rémunération.

Ces différences trouvent leur origine dans l'histoire des filières et les enjeux d'attractivité propres à chacune. L'influence des organisations syndicales a également joué un rôle déterminant dans la construction de ces grilles.

Or, la répartition genrée des métiers dans la fonction publique territoriale entraîne des déséquilibres structurels. Par exemple, la filière médico-sociale affiche un taux de féminisation de 96 %, contre seulement 21 % dans la filière police municipale. Cette concentration genrée dans certaines filières – souvent les moins valorisées financièrement¹⁰ – contribue à ce que l'on appelle un effet de structure¹¹.

En raison de la ségrégation professionnelle, les femmes se trouvent ainsi sur-représentées dans des filières moins rémunératrices, ce qui génère mécaniquement des écarts de rémunération.

Rémunération brute mensuelle correspondant au dernier échelon du grade le plus élevé de chaque cadre d'emplois de catégorie A (indice majoré x valeur du point d'indice).

Filière	Cadre d'emplois	Rémunération (€)	Indice base 100
Médico-sociale	Médecin territorial	5 577,82	116
Culturelle	Conservateur du patrimoine	5 011,39	104,2
Culturelle	Conservateur de bibliothèque	4 809,56	100
Administrative	Attaché territorial	4 809,56	100
Technique	Ingénieur territorial	4 809,56	100
Médico-sociale	Cadre de santé paramédical	4 066,22	84,5
Sportive	Conseiller des APS	4 066,22	84,5
Police municipale	Directeur de police municipale	4 066,22	84,5
Médico-sociale	Puéricultrice territoriale	3 785,62	78,7
Sociale	Conseiller socio-éducatif	3 785,62	78,7
Sociale	Assistant socio-éducatif	3 111,2	64,7
Médico-sociale	Éducateur de jeunes enfants	3 111,2	64,7

10 Centre d'étude de l'emploi, Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?, janvier 2016.

11. L'effet de structure, c'est l'influence de la répartition inégale des caractéristiques (statut, filière, grade, ...) entre les sexes sur les écarts de rémunération, sans qu'il y ait nécessairement une inégalité de traitement direct à situation identique.

B AGENTES DE CATÉGORIE C : LE PLANCHER COLLANT, UN FREIN À L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

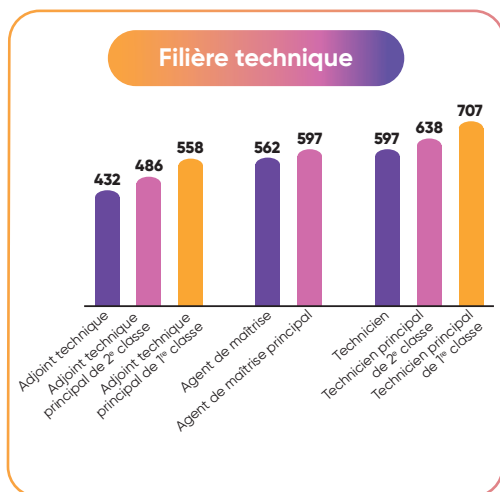
Comme le souligne le rapport Descamps-Crosnier, *La force de l'égalité*, « la progression au sein des catégories n'est pas séquencée de la même manière, le nombre de grades des filières féminisées étant souvent moins élevé que pour les filières masculinisées, offrant par là même des perspectives de carrière plus faible ».

Au sein de la filière technique, le grade d'agent de maîtrise principal permet d'atteindre un indice sommital (l'indice le plus élevé) de 597 en catégorie C. En comparaison, dans la filière sociale, le grade le plus élevé en catégorie C – qu'il s'agisse des grades d'ATSEM de 1^{re} classe ou d'agent social principal de 1^{re} classe – culmine à un indice brut de 558. Cet écart de **39 points d'indice brut** se traduit par une différence d'environ **148 € brut par mois**.

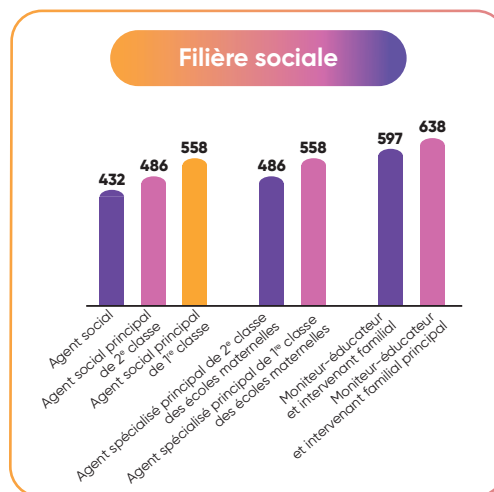
En catégorie B, l'écart est encore plus marqué : le grade de technicien principal de 1^{re} classe (filière technique) permet d'atteindre un indice sommital de 707, contre 638 pour les grades de moniteur-éducateur ou intervenant familial principal (filière sociale), soit une différence de 69 points d'indice brut, représentant environ **261 € brut par mois** en moins pour ces grades de la filière sociale.

Ce déséquilibre contribue à alimenter le phénomène de « **plancher collant** » qui désigne la situation dans laquelle **de nombreuses femmes se trouvent privées de réelles perspectives d'évolution professionnelle**, en raison de freins structurels ou organisationnels qui limitent leur progression de carrière. Le volume important de femmes en catégorie C les expose particulièrement au risque de stagnation professionnelle associé à ce risque.

GRAPHIQUES 1 ET 2 : LES CARRIÈRES DES AGENTS DES FILIÈRES TECHNIQUE ET SOCIALE DE LA CATÉGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Graphique 1 : grades de la filière technique pour les catégories C et B avec l'indice sommital



Graphique 2 : grades de la filière sociale pour les catégories C et B avec l'indice sommital

C ACCÈS AUX POSTES SUPÉRIEURS : LE PLAFOND DE VERRE COMME BARRIÈRE À LA PROGRESSION DES FEMMES

Les femmes sont sous-représentées dans les emplois fonctionnels: bien qu'elles constituent 61% des effectifs de la fonction publique territoriale, elles n'occupent que 45% de ce type de postes¹².

Ces données illustrent le phénomène du **plafond de verre**, qui désigne les obstacles invisibles mais persistants empêchant les femmes d'accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie.

La sous-représentation des femmes dans les postes les mieux rémunérés contribue aux écarts de rémunération, car elle limite leur accès aux salaires les plus élevés et fait ainsi augmenter l'écart moyen entre les genres.

D INÉGALITÉ DANS L'ACCÈS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'accès aux heures supplémentaires peut constituer un facteur d'inégalité salariale. Tous les métiers n'ont pas la possibilité d'en effectuer.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées selon deux modalités: soit par une indemnisation (IHTS: Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires), soit par l'octroi d'un repos compensateur. Le choix du mode de compensation relève de la décision de l'employeur territorial, dans le cadre de la réglementation applicable¹³.

Il convient toutefois de souligner que **l'accès effectif aux heures supplémentaires indemnisées n'est pas toujours équitablement réparti entre les agents**. Des études peuvent mettre en évidence que les hommes y ont plus fréquemment recours que les femmes, en raison de facteurs liés à l'organisation du travail, à la disponibilité horaire ou à la répartition des charges familiales. Cette situation contribue à creuser des écarts de rémunération entre les genres, notamment lorsque l'IHTS représente une part significative des compléments de rémunération.

Selon les données recueillies dans le cadre du RSU des collectivités de la petite couronne en 2023, **les hommes sur emploi permanent ont perçu près des trois quarts des montants des heures supplémentaires et complémentaires versées** (71%) alors qu'ils ne représentent qu'un peu plus d'un tiers des effectifs (35%).

E IMPACT DU TEMPS PARTIEL ET DES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, **le temps partiel et les interruptions de carrière constituent des facteurs majeurs d'inégalités salariales** entre les femmes et les hommes. Marqueur des inégalités dans la répartition des tâches parentales et familiales, ces situations ont des effets cumulatifs sur la rémunération immédiate mais aussi sur la carrière à long terme. En petite couronne, selon les données recueillies auprès des collectivités via le RSU 2023, **91% des agents à temps partiel sont des femmes**.

Le temps partiel réduit mécaniquement le montant du traitement indiciaire, des primes et des indemnités, y compris celles calculées au prorata du temps de travail. Cela impacte directement la rémunération mensuelle nette. Toutefois, certaines quotités de temps partiel sont surrémunérées, restreignant les écarts de rémunération avec les agents à temps plein. Ainsi, les agents à 80% sont rémunérés à 86% et les agents à 90% sont rémunérés à 91%.

De manière moins visible, le temps partiel peut limiter l'accès à certaines responsabilités ou missions, moins fréquemment confiées aux agents à temps réduit, ce qui restreint l'accès aux fonctions mieux rémunérées ou aux régimes indemnitaires les plus avantageux.

12. CIG Petite Couronne, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2023, janvier 2026.

13. Cf. Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

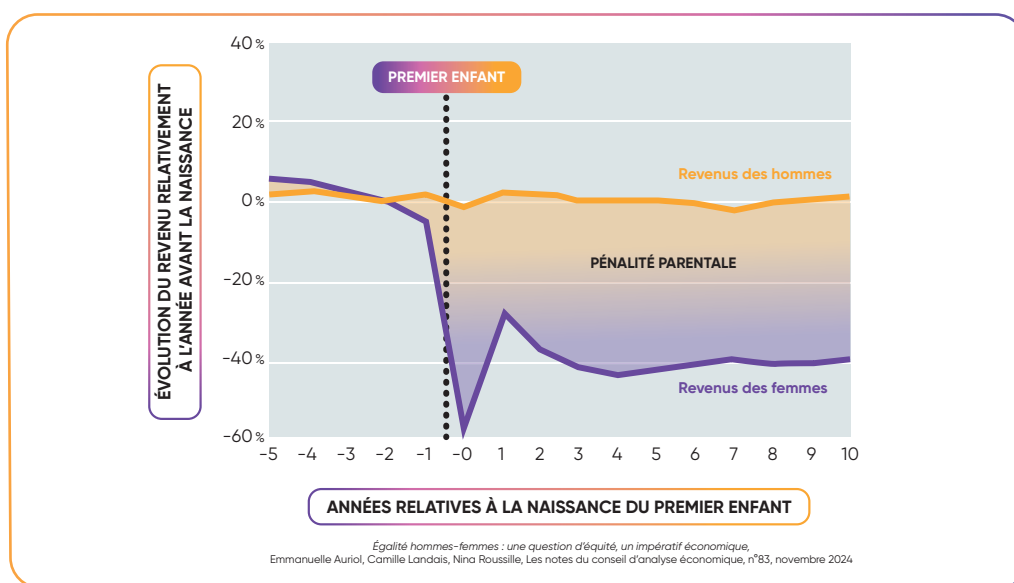
14. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/retraites-les-femmes-percoivent-une-pension-inferieure-de-26-celle#:~:text=Avec%20967%20euros%20bruts%20par,l'am%C3%A9lioration%20des%20carri%C3%A8res%20f%C3%A9minines.>

Certains congés tels que les congés parentaux, disponibilités pour élever un enfant ou autres interruptions non rémunérées suspendent totalement la rémunération pendant leur durée. Ces périodes peuvent retarder l'ancienneté acquise, le déroulement de carrière (avancements d'échelon, promotions) et l'accès à des postes à responsabilité.

Le temps partiel et les interruptions de carrière ont aussi un impact sur le niveau de retraite. Ils réduisent le nombre de trimestres validés et le montant des pensions.

Les femmes perçoivent près de 40 % de moins de pensions de retraite que les hommes (en droit direct, tous secteurs professionnels confondus).

Selon le Conseil d'analyse économique¹⁵, la parentalité expliquerait à elle seule 88 % des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Un graphique¹⁶ particulièrement éclairant, repris et mis en avant dans *Le corps des femmes dans les politiques locales, anatomie d'un impensé*, vient illustrer avec force ce constat.



On peut voir sur le graphique que le revenu des hommes est peu affecté par l'arrivée de l'enfant. En revanche, celui des mères chutent soudainement.

La maternité entraîne une baisse durable des revenus des femmes, liée à une diminution de leur participation au marché du travail, du nombre d'heures travaillées et du salaire horaire. Après l'arrivée des enfants, beaucoup de mères privilégient des emplois plus proches du domicile, plus flexibles mais aussi moins valorisants et moins porteurs d'évolution, ce qui se traduit par une baisse du taux horaire. En France, ces trois facteurs contribuent à parts égales à la réduction du revenu global, avec des interruptions plus fréquentes chez les femmes les moins qualifiées.

F COMPORTEMENT EN NÉGOCIATION SALARIALE

Des études indiquent que **les femmes formulent des demandes salariales inférieures à celles des hommes**, à compétences et qualifications égales¹⁷. Cet écart est particulièrement marqué pour les postes à responsabilités élevées ou nécessitant une expérience significative. Ce différentiel de demandes s'expliquerait par « des asymétries d'information entre les hommes et les femmes¹⁸ ». Selon un travail de recherche expérimental, « communiquer aux femmes le montant des demandes de salaire formulées par des hommes semblables à elles permet de réduire à zéro les écarts de prétention salariale¹⁹ ». **La transparence salariale pourrait ainsi réduire drastiquement les écarts de prétention salariale.**

15. *Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique*, Emmanuelle Auriol, Camille Landais et Nina Roussillec, Les Notes du Conseil d'analyse économique, n° 83, novembre 2024, p. 7.

16. *Le corps des femmes dans les politiques locales, anatomie d'un impensé*, guide à destination des acteurs publics locaux, association des administrateurs territoriaux, juin 2025, p. 41.

17. *Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique*, Emmanuelle Auriol, Camille Landais et Nina Roussillec, Les notes du conseil d'analyse économique, n° 83, novembre 2024, p.10.

18. *Ibid.*, p. 11.

19. *Ibid.*, p. 11.

4. Des outils pour se situer

Trois outils simples et facilement accessibles sont à la disposition des collectivités pour réaliser un autodiagnostic des écarts de rémunération. Utilisés chaque année, ils permettent de suivre l'évolution des inégalités salariales dans le temps et d'objectiver les progrès réalisés ou les points de vigilance persistants.

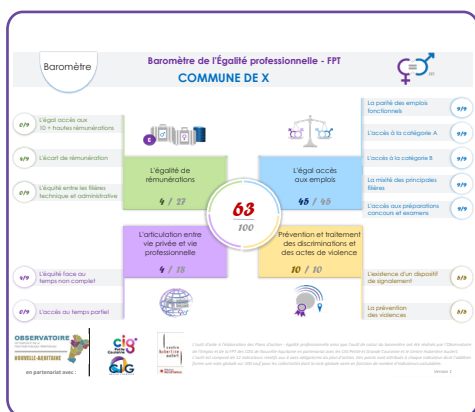
A L'INDEX DE LA DGCL

L'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale (FPT) est un outil instauré pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'impose aux collectivités de plus de 40 000 habitants employant au moins 50 agents permanents. L'outil est cependant accessible à toutes les collectivités. L'Index repose sur quatre indicateurs clés, totalisant 100 points. Les collectivités doivent atteindre un score minimum de 75 points.

Un outil de calcul automatisé a été intégré au fichier du rapport social unique (RSU), permettant à chaque collectivité de calculer facilement son Index.

Retrouvez le support du webinar organisé par le CIG Petite Couronne sur l'[Index ici](#) pour une présentation détaillée du cadre juridique, du calendrier, des indicateurs concernés et du fichier Excel.

B LE BAROMÈTRE ÉGALITÉ DES CENTRES DE GESTION

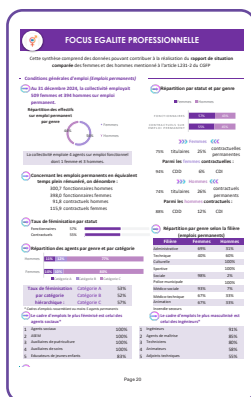


[Les centres de gestion](#) ont développé un baromètre comprenant 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Ils correspondent aux quatre axes obligatoires du plan d'action égalité femmes-hommes créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Directement relié aux données sexuées du rapport social unique (RSU) renseigné chaque année par la collectivité, le baromètre génère automatiquement une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression sur l'égalité professionnelle.

Les collectivités peuvent l'obtenir en sollicitant le CIG Petite Couronne à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr

C LA SYNTHÈSE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ISSUE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Réalisée à partir des données du RSU, cette synthèse en présente les principaux indicateurs déclinés par genre. Les thématiques abordées offrent une vision globale des inégalités professionnelles, notamment à travers la répartition des femmes et des hommes selon le statut, les catégories hiérarchiques et les filières, ainsi que des données sur la moyenne d'âge, l'organisation du temps de travail, l'accidentologie et la formation.

Une attention particulière est portée à l'analyse des rémunérations, incluant les traitements indiciaires, les primes et les heures supplémentaires, afin d'identifier et de suivre les écarts éventuels entre agentes et agents.

Les collectivités peuvent l'obtenir en sollicitant le CIG Petite Couronne à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr

5. Des pistes pour agir

A

PROPOSITION D'UNE MÉTHODE POUR ÉVALUER LES EMPLOIS

Pour réduire les écarts de rémunération, **un travail peut être mené afin de garantir un salaire égal pour un travail de valeur comparable**. Cette approche a été discutée notamment aux États-Unis et en Australie. En France, elle reste marginale mais commence à émerger. Les universitaires Séverine Lemièrre et Rachel Silvera développent une méthodologie dans un ouvrage de référence²⁰. La mise en œuvre de ce processus rappelle celui utilisé pour déterminer le montant du RIFSEEP dans les collectivités, fondé sur une cotation des postes par groupe d'emplois.

La démarche vise à attribuer une valeur objective aux emplois. Elle repose sur plusieurs étapes clés décrites par les deux universitaires²¹:

- Identification des emplois : sélection d'emplois représentatifs, homogènes sur le plan technique et en termes de niveau ;
- Analyse et description des postes : examen des missions, du degré d'autonomie, des responsabilités, etc. ;
- Évaluation des emplois : utilisation d'un système de cotation fondé sur des critères objectifs ;
- Classification des emplois : regroupement des postes au sein de classes ou de coefficients ;
- Détermination de la « valeur monétaire des emplois » : élaboration d'une grille salariale.

Ce processus repose sur une analyse approfondie des postes, centrée sur les tâches réellement effectuées, indépendamment des personnes qui les occupent. Plusieurs outils peuvent être mobilisés : observation, entretiens, journaux de bord, groupes d'experts.

La fiche de poste constitue un support essentiel pour une analyse complète et standardisée.

Ces systèmes visent à s'appuyer sur des critères objectifs et à valoriser les compétences et qualifications individuelles.

Il s'agit de porter une attention particulière aux critères utilisés pour évaluer les emplois avant de les regrouper en classes et leur attribuer un montant.

Cette étape est cruciale car les critères traditionnels de classification se révèlent parfois discriminants : ils privilégient des dimensions historiquement masculines (force physique, disponibilité horaire) et sous-valorisent des compétences présentes dans les métiers féminisés (polyvalence, charge relationnelle, complexité cognitive).

Les critères couramment mobilisés – qualification, technicité et complexité, pénibilité et conditions de travail, responsabilités et encadrement – doivent être redéfinis pour neutraliser les biais²².

20 Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes vers l'égalité salariale* ; publié par la HALDE, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 2010.

21. *Ibid.*

22. Lemièrre Séverine et Silvera Rachel, 2010. Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois. *La Revue de l'Ires*, 2010/3 n° 66, p.63-92.

> Voici un exemple en appliquant différents critères aux cadres d'emplois de technicien et d'auxiliaire de puériculture :

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS: UN CRITÈRE À REVISITER

Le diplôme, souvent considéré comme un critère objectif, révèle des biais importants. Les emplois féminisés exigent parfois un niveau de formation élevé mais restent sous-valorisés, tandis que les emplois masculinisés peuvent compenser l'absence de diplôme par une sur-valorisation de l'expérience. De plus, les compétences informelles et génériques (relationnel, organisation, adaptabilité), essentielles dans les métiers féminisés, ne sont pas reconnues. Il est donc nécessaire de repenser l'évaluation en intégrant ces compétences.

Exemple

- > Technicien territorial: maîtrise des normes techniques, gestion des interventions sur réseaux, coordination avec prestataires.
- > Auxiliaire de puériculture: compétences en soins, hygiène, développement psychomoteur, gestion des urgences médicales.

TECHNICITÉ ET COMPLEXITÉ: DÉPASSER UNE VISION BIAISÉE

La technicité et la complexité sont souvent évaluées selon des critères qui favorisent les métiers masculinisés, en valorisant les compétences techniques visibles (machines, outils, calculs) et en sous-estimant la complexité relationnelle ou organisationnelle des emplois féminisés. Les tâches impliquant coordination, médiation, gestion de situations imprévues ou charge cognitive sont rarement reconnues comme « techniques », alors qu'elles exigent des compétences élevées. Cette vision biaisée contribue à maintenir des écarts de rémunération et à invisibiliser la valeur réelle des métiers féminisés.

Exemple

- > Technicien territorial: planification et suivi de chantiers, calculs de métrés, maîtrise des normes techniques.
- > Auxiliaire de puériculture: gestion simultanée de plusieurs enfants, anticipation des besoins, médiation avec les familles, adaptation à des situations imprévues (urgences médicales, comportements difficiles).

PÉNIBILITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL: RENDRE VISIBLES LES CONTRAINTES CACHÉES

La pénibilité est souvent évaluée en privilégiant les contraintes physiques (port de charges, travail en extérieur), ce qui favorise les métiers masculinisés. Les conditions de travail des emplois féminisés, marquées par une forte charge mentale, des horaires décalés et des exigences relationnelles, sont rarement reconnues comme pénibles. Cette approche invisibilise la fatigue psychologique et la complexité organisationnelle, pourtant réelles.

Exemple

- > Technicien territorial: astreintes techniques (réseaux, voirie), interventions en extérieur, déplacements fréquents sur chantiers.
- > Auxiliaire de puériculture: horaires décalés imposés par le fonctionnement des crèches, charge physique liée aux soins et manutention des enfants, vigilance constante pour la sécurité des tout-petits.

RESPONSABILITÉS ET ENCADREMENT: ÉLARGIR LA DÉFINITION DU LEADERSHIP






Les responsabilités et l'encadrement sont souvent évalués en privilégiant des critères visibles comme la gestion budgétaire ou le nombre d'agents encadrés. Les responsabilités sociales (sécurité des personnes, qualité de service) et la coordination horizontale, restent sous-valorisées. Cette approche contribue à invisibiliser des compétences clés et à maintenir des écarts de rémunération.

Exemple

- > Technicien territorial: responsabilité de la sécurité des chantiers, conformité réglementaire, coordination avec entreprises extérieures.
- > Auxiliaire de puériculture: responsabilité directe du bien-être et de la santé des enfants, coordination avec éducateurs, puéricultrices et familles pour assurer la continuité des soins, lien avec les parents, gestion des conflits.

B

5 PISTES POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Thématique	Objectif	Dispositif
Déroulement de carrière 	Promouvoir l'égalité dans l'accès aux responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des dispositifs d'identification et de valorisation des talents féminins (mentorat, coaching, formation au leadership). • Garantir une égalité d'accès aux promotions et aux postes à responsabilités, avec des critères d'évaluation transparents.
Déroulement de carrière 	Favoriser des parcours professionnels équitables malgré les interruptions liées à la vie familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Neutraliser les effets des interruptions de carrière (congs parentaux, disponibilités...) pour ne pas freiner l'évolution ou la promotion. • Encourager la cotisation à taux plein en cas de temps partiel pour raisons familiales, afin de préserver les droits à la retraite. • Mettre en place un accompagnement individualisé, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - L'entretien de mi-carrière (obligatoire depuis la loi de 2019) ; - Un entretien avant le départ en congé familial ; - Un entretien de reprise pour préparer le retour et anticiper la suite du parcours.
Mixité 	Valoriser et encourager la mixité professionnelle	<p>Mettre en avant des agentes et agents en situation de minorité de genre dans leur service afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans certains métiers.</p>
Recrutement 	Garantir une égalité d'accès à l'emploi dès le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser une rédaction neutre et mixte des offres d'emploi²³. • Sensibiliser l'équipe de recrutement aux biais cognitifs et déconstruire les stéréotypes liés aux métiers. • Composer des jurys de recrutement mixtes.
Temps de travail 	Identifier et corriger les inégalités d'accès aux heures supplémentaires	<p>Surveiller la répartition genrée des heures supplémentaires : les femmes y ont souvent moins accès, ce qui peut creuser les écarts de rémunération.</p> <p>Des indicateurs du RSU permettent d'analyser cette répartition par genre, filière et cadre d'emplois, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicateur 2.2.8 : nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées ; - Indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 : rémunérations des agents, incluant les heures supplémentaires ou complémentaires.

23. Une étude (Card, Colella et Lalive, 2021) citée par Dominique Meurs, a montré que la formulation des annonces influence réellement le profil des candidates et des candidats, renforçant ou réduisant la ségrégation professionnelle. Dominique Meurs, *Ibid.*, p. 30.

> **Expérience d'une collectivité ayant réduit les écarts**

POLITIQUE DE LA MÉTROPOLE DE BORDEAUX²⁴ POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION :

1. Augmentation du régime indemnitaire :

> Une revalorisation de 70 euros mensuels a été appliquée à tous les agents (hors direction générale).

2. Réforme du RIFSEEP :

> La collectivité a relié le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au grade et non plus au cadre d'emplois.

> Le RIFSEEP de la filière administrative a été revalorisé pour le mettre au niveau de la filière technique.



24. La lettre du cadre territorial, Julie Krassovsky, « et si on parlait du salaire des femmes dans la territoriale », avril 2024, p.30.

>> Annexes

LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Extrait de la fiche²⁵ portant sur les « indemnités horaires pour travaux supplémentaires » de la Banque d'informations pour la gestion du personnel territorial (BIP) du CIG Petite Couronne.

Pour calculer le montant de l'indemnité, il convient tout d'abord de déterminer une rémunération horaire, par le calcul suivant :

$$\text{(traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI)} / 1820$$

La rémunération horaire est ensuite multipliée par un coefficient s'élevant à :

- pour les cadres d'emplois bénéficiant de l'indemnité par équivalence avec un corps de l'Etat : 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et 1,27 pour les heures suivantes ;
- pour les cadres d'emplois médico-sociaux bénéficiant de l'indemnité dans les conditions prévues pour la FPH (équivalence avec un corps du ministère de la défense) : 1,26 à compter de la première heure supplémentaire.

TAUX HORAIRE MAJORÉ

Ce taux s'applique pour les heures supplémentaires réalisées la nuit, le dimanche ou durant un jour férié.

Le taux horaire de base est majoré :

$$\text{de } 100\% \text{ si l'heure supplémentaire est effectuée de nuit}$$

Est considéré comme travail supplémentaire de nuit le travail supplémentaire effectué :

- pour les cadres d'emplois bénéficiant de l'indemnité par équivalence avec un corps de l'Etat : entre 22 heures et 7 heures
- pour les cadres d'emplois médico-sociaux bénéficiant de l'indemnité dans les conditions prévues pour la FPH : entre 21 heures et 7 heures .

$$\text{de } 2/3 \text{ si l'heure supplémentaire est effectuée un dimanche ou un jour férié.}$$

Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

Exemple

Soit un adjoint administratif principal de 2^e classe détenant l'indice majoré 380 et relevant de la 1^{re} zone d'indemnité de résidence (3%) :

- rémunération à compter de la première heure supplémentaire : 15,88 euros / heure
- nuit : 31,76 euros / heure
- dimanches et jours fériés : 26,47 euros / heure

Les IHTS étant calculées sur la base du traitement indiciaire, leur montant évolue en même temps que la valeur du point d'indice. La dernière revalorisation a donc pris effet au 1^{er} juillet 2023.

25. [Fiche BIP sur les IHTS](#), CIG Petite Couronne, consulté le 10/10/2025.

>> Bibliographie

- Centre d'étude de l'emploi, Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?, janvier 2016.
- CIG Petite Couronne, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2023, janvier 2026.
- Descamps-Crosnier Françoise, *La force de l'égalité, Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, 2016.
- DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, éditions 2023 et 2024.
- DGCL / CNFPT, Synthèse nationale des rapports sociaux uniques des collectivités territoriales au 31 décembre 2021.
- DREES, Christel Collin, études et résultats, n°904, janvier 2015.
- INSEE, Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023, Focus n°349.
- Gaulejac Vincent de, *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, éditions du Seuil, 2005.
- *Le corps des femmes dans les politiques locales, anatomie d'un impensé*, guide à destination des acteurs publics locaux, association des élèves administrateurs et administratrices territoriaux, INET, promotion 2024-2025 Gerty Archimède, juin 2025.
- Les notes du conseil d'analyse économique, Emmanuelle Auriol, Camille Landais et Nina Roussillec, Égalité hommes-femmes: une question d'équité, un impératif économique, n° 83, novembre 2024.
- Les rémunérations dans la fonction publique en 2022, Christophe DIXTE, Mélissa GUITON, Gwendoline VOLAT, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2024.
- Lemièrre Séverine et Silvera Rachel, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes: de nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 2010.
- Lemièrre, Séverine et Silvera, Rachel, Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes: Résultats de comparaisons d'emplois. *La Revue de l'Ires*, (66), 63 92, 2010.
- Meurs Dominique, *Les entreprises et l'égalité femmes hommes*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2023.
- Silvera Rachel, *Un quart en moins: des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, 2014.
- 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines, ANDCDG, FNCDG, 3^e édition, 2023.

**CONSEIL
RH**



Expertise et proximité
pour les grands défis RH,
aujourd'hui et demain

**Direction de l'emploi territorial
CIG Petite Couronne**
Centre Interdepartemental de Gestion
de la Petite Couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin cedex
Tél. : +33 (0)1 59 96 80 80
www.cig929394.fr