

Indicateurs, sanctions... Comment fonctionnera l'index "Égalité professionnelle" de la fonction publique

Bastien Scordia

La mesure avait été actée dans le cadre de la loi du 19 juillet dernier "visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique". La voici désormais précisée. Le gouvernement Borne a présenté, ce mardi 3 octobre aux syndicats, un projet de décret et un projet d'arrêté relatifs aux modalités de mise en œuvre d'ici la fin de l'année du futur index de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique d'État. Un dispositif qui, comme dans le privé, vise à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour ce qui est de la fonction publique territoriale et de l'hospitalière, la mise en place de cet index est prévue en 2024.

Ministères ou établissements publics, tous les employeurs de l'État comptant au moins 50 agents devront désormais publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité professionnelle. *"Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts de rémunération et de situation professionnelle entre les femmes et les hommes et des actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts"*, indique le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans son rapport de présentation du projet de décret présenté en Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE).

Une note minimale de 75 points

Ces textes listent tout d'abord les indicateurs à partir desquels sera calculé le niveau de résultat des administrations de l'État. Le résultat des ministères sera ainsi calculé à partir de 6 indicateurs avec l'objectif d'atteindre un niveau de résultat "*minimum*" de 75 points sur 100. Ces 6 indicateurs sont l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires (qui comptera pour 40 points au maximum) ; l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (10 points maximum) ; l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (15 points) ; l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (15 points) ; le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points) ; et enfin le taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois supérieurs et de direction (10 points).

Les employeurs de l'État seront soumis à une obligation de publication de leur index et plus précisément de leur niveau de résultat, – les scores qu'ils auront obtenus à chacun des indicateurs –, mais aussi des actions mises en place pour supprimer les écarts de rémunération en leur sein dans le cas où leur note serait inférieure à 75 points. Cette publication devra apparaître sur leur site Internet "*avant le 30 septembre de chaque année*". Tous les résultats des employeurs de l'État devront ensuite être publiés "*avant le 31 décembre de chaque année*" sur le "Portail de la fonction publique", le site Internet de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Pénalités financières

En cas de non-publication de leur index et après une procédure contradictoire, les employeurs publics de l'État s'exposeront à une sanction. Les ministères réfractaires encourront ainsi une pénalité financière d'un montant forfaitaire de 90 000 euros et les établissements publics de l'État, une amende de 45 000 euros.

Une sanction est également prévue pour les administrations qui n'atteindraient toujours pas la cible de 75 points malgré leurs plans d'action pour réduire les écarts de rémunération. Celles-ci disposeront malgré tout d'un délai de trois ans "*avant d'encourir une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels*", précise le projet de décret. De quoi mettre la pression sur les employeurs pour qu'ils s'engagent pleinement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.