

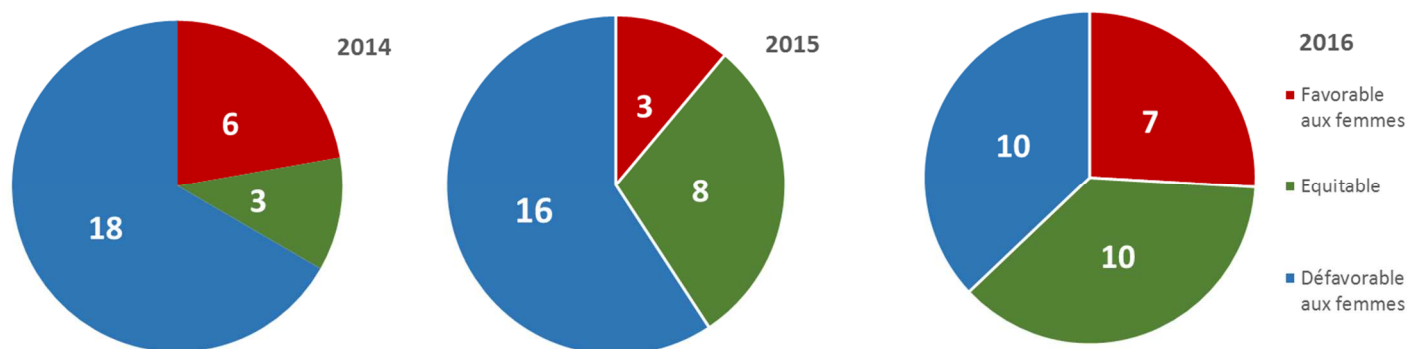
Réunion de travail relative à la politique indemnitaire

26 janvier 2018

Focus : l'égalité salariale entre femmes et hommes

Le bilan social propose, s'agissant des agents titulaires rémunérés sur titre 2, un indicateur de **ratio primes/indice (P/I)** selon le sexe et le corps. Il permet de prendre en compte le grade (et donc l'ancienneté), le corps d'appartenance des agents et exclut les primes de service fait.

Évolution des écarts d'attribution indemnitaire par nombre de corps (détail par corps en annexe 2):



Méthode proposée

Etape 1 : élaborer le cahier des charges d'une requête-type RenoirRH permettant d'identifier tous les agents en deçà de 10 à 15% d'une médiane à déterminer en fonction du groupe d'appartenance et de l'indice ou de l'ancienneté.

Liste de données à extraire : sexe, quotité de travail, grade, indice, groupe RIFSEEP et attribution IFSE pour les titulaires, âge, indice et groupe pour les agents non-titulaires, intitulé de la fonctions exercée, affectation, bénéfice d'un logement pour nécessité absolue de service.

Etape 2 : produire cette requête et la tester sur certaines catégories d'agents. Du fait des préalables précités, le choix pourrait être fait de traiter en 2018 les agents non-titulaires et les 3 corps de la filière surveillance (population importante, déjà basculée au RIFSEEP, avec une certaine homogénéité des fonctions et un faible niveau indemnitaire).

Etape 3 : rédaction et diffusion d'une note de présentation et de cadrage du dispositif. S'agissant d'une mesure ayant trait à la rémunération des agents, celle-ci devra être visée par le CBCM avant diffusion.

Etape 4 : réunir une commission rassemblant le SRH et les autorités d'emploi concernées pour l'étude au cas par cas des situations de décrochage en fonction de la manière de servir de l'agent et le calibrage de la mesure de rattrapage à mettre en œuvre (dans la limite des -10 à -15% de la médiane de référence).

Etape 5 : procéder en paye sans rétroactivité à la remontée de l'IFSE des agents titulaires (sans préjudice du bénéfice des clauses de revalorisation prévues par la note de gestion) et à la modification des contrats des agents non titulaires concernés.

Etape 6 : tenir une commission de suivi annuelle avec les représentants des personnels pour présenter un bilan anonymisé des mesures prises.

Calendrier :

- 1^{er} semestre : réalisation des 4 préalables pour la population traitée et étapes 1 à 3 ;
- 2^d semestre : étapes 4 à 6.

Annexes :

1. Analyse comparée des indicateurs de rémunérations femmes/homme existants.
2. Evolution 2014-2016 du ratio primes/indice par corps

	Bilan social 2016	Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes 2017	Rapport de situation comparée 2017
Intitulé de l'indicateur	Rémunération comparée femmes/hommes		Rémunération mensuelle des agents ventilée par décile et par sexe
Référence	p.65	Tableaux 20-21- p.22-24	P30-41
Année étudiée	2016	2015	2016
Données observées	Montant moyen de primes versées, indice moyen de rémunération par filière et par corps et indicateur d'écart en base 100.	Pour les titulaires, <u>reprise de l'indicateur bilan social.</u> Pour les ANT : IM, rémunération brute et PV	Montants médians et déciles des rémunérations perçues par catégorie.
Périmètre	Titre 2 (AC/SD/EP/SCN)		Titre 2 (AC/SD/EP/SCN)
Rémunérations	Annuelles brutes		Mensuelles nettes
Population observée	Titulaires présents sur 12 mois consécutifs	Titulaires et ANT présents sur 12 mois consécutifs	Titulaires et ANT présents au 31 décembre
Résultats	Sur 27 corps observés : 10 présentent une situation équilibrée ; 10 favorable aux hommes ; 7 favorable aux femmes.	Pour les titulaires, sur 27 corps observés : 8 présente une situation équilibrée ; 16 favorable aux hommes ; 3 favorable aux femmes. Pour les ANT, 3 groupes sur 5 sont favorables aux femmes.	Pour les titulaires : -13% en catégorie A+, -10% en A, -13% en B et -8% en C au détriment des femmes. Pour les ANT : +3% en catégorie A+ et en catégorie C en faveur des femmes ; -10% en A et -1% en B et -8% au détriment des femmes.
Éléments de rémunération pris en compte	Primes liées à la manière de servir (voir p. 66 du BS 2016). Exclusion des primes de service fait		Tous (y/c. donc primes de services faits, jours de congés non pris, etc.)
Niveau de détail	Données par corps		Données par catégorie (A+, A, B,C)
Retraitement	Neutralisation des temps partiels (remis à 100% et annulation majoration)		Neutralisation des temps partiels
Pondération	[montant moyen des primes servies / IM moyen]		Aucune
Avantages	Prend en compte l'indice donc l'ancienneté et le grade de l'agent Prend en compte l'écart indemnitaire observé entre les corps Historicité possible des comparaisons Donnée utile au suivi de la masse salariale (coûts moyens) Outil jugé le plus pertinent par la CGT (cf. CTM).		Mesure la dispersion Présente en lecture directe les revenus perçus
Inconvénients	Ne mesure pas la dispersion des primes Ne présente pas en lecture directe les revenus perçus N'intègre pas le titre 3 Ne prend pas en compte les fonctions exercées		Données brutes très « macro » Ne prend pas en compte nil'ancienneté, ni le grade, ni les fonctions exercées Ne prend pas en compte l'écart indemnitaire observé entre les corps (de 1 à 3 au sein des A+) Difficulté à construire l'indicateur et données non réutilisables N'intègre pas le titre 3
Source	BO-Rem		BO-Rem

2. Evolution 2014-2016 du ratio primes/indice par corps

	2014	2015	2016	Part des femmes au sein du corps
BIBLIOTHECAIRES	80%	82%	84%	76%
BIBLIO ASSIS SPECIA	82%	80%	83%	63%
INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	88%	91%	91%	40%
ATTACHE ADM. ETAT	91%	92%	96%	61%
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	92%	97%	100%	54%
ICCEAAC	93%	97%	102%	54%
ADMINISTRATEURS CIVILS	93%	95%	96%	41%
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	93%	94%	99%	71%
ARCHITECTE URBANISTE	94%	97%	97%	44%
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	94%	98%	96%	67%
ADJ.TECH. ETAT	94%	99%	102%	16%
TECHNICIENS DE RECHERCHE	95%	99%	99%	40%
INGENIEURS D'ETUDES	95%	97%	103%	55%
MAGASINIER SPECIALISES	96%	94%	91%	46%
ADJOINTS TECHN. ASM	97%	95%	97%	41%
INGENIEURS DE RECHERCHE	97%	97%	101%	53%
EMPLOIS FONCTIONNELS	97%	96%	102%	42%
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	97%	94%	101%	80%
CONSERVAT.GAL BIBLIOTHEQUES	98%	109%	118%	45%
ADJ.ADM. ETAT	100%	101%	101%	84%
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	100%	99%	108%	38%
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	105%	96%	107%	37%
TECHNICIENS D'ART	105%	100%	107%	54%
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	107%	100%	101%	79%
ASSISTANTS INGENIEURS	111%	102%	96%	62%
PROF DES ENSA	112%	107%	110%	26%
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	113%	92%	103%	42%
Légende :				
Ratio P/I favorable aux hommes	18	16	10	
Ratio P/I équilibré (entre 98% et 102%)	3	8	10	
Ratio P/I favorable aux femmes	6	3	7	