

Index d'égalité professionnelle hommes - femmes

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle calculé sur une base de 100 points.

Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points.

Textes de références

- [Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat](#)

Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour chacun des indicateurs, le résultat de l'établissement permet un positionnement dans une grille préétablie, avec un nombre de points alloués.

Nos chiffres 2023 au titre de l'année 2022

Calcul final de l'index égalité

	Score après pondération
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	32
Égalité de rémunération pour les contractuels	24
Dix plus haute rémunération	2
TOTAL	58

Dans la synthèse des résultats, plus le poids relatif de l'une des deux grandes familles de statuts (fonctionnaires /contractuels) est important, plus le poids relatif de la note correspondante est élevé dans la note finale.

Nos chiffres 2024 au titre de l'année 2023

Calcul final de l'index égalité

	Score après pondération
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	30
Égalité de rémunération pour les contractuels	36
Dix plus haute rémunération	16
TOTAL	68

Dans la synthèse des résultats, plus le poids relatif de l'une des deux grandes familles de statuts (fonctionnaires/contractuels) est important, plus le poids relatif de la note correspondante est élevé dans la note finale.

Le Crous de Créteil réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme en témoigne l'évolution du score entre 2022 et 2023. Bien que ce résultat demeure légèrement inférieur à l'objectif réglementaire de 75/100, il traduit une progression encourageante. D'autres actions seront mises en œuvre afin de réduire cet écart (évolution du cadre de gestion des contractuels notamment).