



L'index de l'égalité professionnelle F/H au ministère des Armées



La loi n°2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. D'un niveau maximal de 100 points, l'index est calculé pour chaque département ministériel et pour chaque établissement public de l'État gérant au moins 50 agents publics.

Deux décrets n°2023-1136 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 définissent les indicateurs permettant de calculer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, les modalités de calcul des indicateurs ainsi que le barème à appliquer aux résultats obtenus.



	SCORE MAXIMUM	SCORE DU MINISTÈRE DES ARMÉES
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les contractuels	10	8
Écart de promotion de corps	15	15
Écart de promotion de grades	15	15
Dix plus hautes rémunérations	10	8
10 % des plus hautes rémunérations du DNE	10	9
TOTAL	100	94

Source : Direction des ressources humaines du ministère des Armées, décembre 2023.

NOS RÉOLUTIONS

Le ministère des Armées prévoit un certain nombre d'actions pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qu'il développe au sein du Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère (2021-2024). Parmi celles-ci :

- **la mise en place d'outils favorisant la transparence des rémunérations** (données femmes/hommes systématiques, études sur le complément indemnitaire annuel des fonctionnaires, la prime de rendement des ouvriers de l'État, les revalorisations des agents contractuels) ;
- **la garantie d'un accès égal aux emplois du ministère** par la formation à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations des jurys et des responsables de recrutement, l'accompagnement des agents vers les dispositifs favorisant les parcours professionnels (parcours d'intégration des jeunes cadres, programme Talentueuses) ;
- **l'accès des agents aux dispositifs favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** (télétravail, offre de crèches et gardes d'enfant).