

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Année 2024

58 / 100

Conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses décrets d'application, l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions publie son index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La note obtenue dans le cadre du calcul de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est basé sur les données 2024 de l'Agence.

Indicateurs :

Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelons équivalents	Non concerné
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente	54 / 80
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4 / 20

Contrairement à l'indicateur n° 1 relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelons équivalents, l'indicateur n°2 relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, uniquement à catégorie hiérarchique équivalente (Encadrement, catégorie A, B et C). Il n'y a donc pas de critère de pondération qui intervient pour tenir compte de la filière (métiers du numérique / métiers administratif), du niveau de responsabilités et de l'ancienneté pour la même catégorie.

Par ailleurs, en raison de l'impossibilité de calculer l'indicateur n°1 (l'agence comptant moins de 10 hommes et moins de 10 femmes fonctionnaires) et des effets de bord associés au faible effectif de l'Agence (71 agents), la note calculée pour l'indicateur n°2 relatif aux agents contractuels, intègre une répartition entre les métiers administratifs et les métiers du numérique.

L'ANTAI a continué sa politique de recrutement tournée vers les femmes notamment dans la filière numérique où 67% des personnes recrutées en 2024 sont des femmes.

L'Agence a également requalifié quatre postes administratifs en métiers du numérique, requalification qui a concerné trois femmes et un homme.

L'ANTAI poursuivra la mise en œuvre des actions nécessaires pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et corrélativement atteindre l'objectif de 75 points :

1_Lutter contre les discriminations de rémunération en matière d'embauche ou réexamen des rémunérations

2_Favoriser un recrutement équilibré aux emplois d'encadrement en privilégiant les femmes à valeur égale.

3_Viser une parité lors des recrutements et en particulier dans les métiers du numérique.