RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

OFB
OFFICE FRANÇAIS DE LA BIODIVERSITÉ

Index égalité professionnelle - Résultats 2026

-

Les administrations doivent calculer et publier chaque année leur index de l'égalité professionnelle[1].

Il s'agit d'un outil mesurant les **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**, avec une méthode de calcul identique, permettant les comparaisons et le suivi d'année en année. Les résultats sont exprimés par une note globale sur 100.

Concernant l'OFB, en tant qu'établissement public son index de l'égalité professionnelle comprend trois indicateurs[2] :

- 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 échelon équivalents ;
- écart 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 ;
- nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'OFB publie ici son second index de l'égalité professionnelle, portant sur les chiffres 2025. Les résultats sont les suivants, exprimés d'abord en résultats bruts constituant un score initial, puis par un score final après pondération en fonction de la répartition fonctionnaires/agents contractuels propre à l'OFB :

	Note maximale initiale	Score initial de l'OFB
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les agents contractuels	40	33
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	80

Pondération au regard de la répartition des effectifs :	Note maximale pour l'OFB	**Score final OFB**
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	55	**53,63**
Égalité de rémunération pour les agents contractuels	25	**20,63**
Dix plus hautes rémunérations	20	**8,00**
TOTAL	**100**	**82,25**

Le score OFB 2025 de l’index égalité professionnelle était de 81,4/100.

Les actions en vue de réduire et supprimer les écarts mesurés pourront être dégagées dans le cadre du plan d’action égalité-diversité adopté dans le cadre du dialogue social.

---

[1] Mesure introduite par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

[2] 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.