

Index égalité portant sur les rémunérations versées en 2022

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit la mise en place d'un index égalité professionnelle dans la fonction publique. Cet index, qui est calculé sur une base de 100 points, est composé de 3 indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps, grade et échelon identique (maximum 40 points).
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels (maximum 40 points).
- La répartition femme/homme des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement (maximum 20 points).

1. Ecart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique

La rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 19,6% à celle des hommes parmi les titulaires de l'université.

En 2022, une femme titulaire au sein de l'université perçoit en moyenne une rémunération mensuelle brute de 3 699 € contre 4 604 € pour un homme titulaire soit un écart de -904 € mensuelle.

L'effet temps partiel représente un écart de -86 €, ce qui porte l'écart hors temps partiel à -818 €.

Le résultat de ces éléments permet à l'université une note de 39 points sur 40.

2. Ecart de rémunération des contractuels

La rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 9,4% à celle des hommes parmi les agents contractuels de l'université.

En 2022, parmi les agents contractuels, une femme au sein de l'université perçoit en moyenne une rémunération mensuelle brute de 2 028 € contre 2 239 € pour un homme soit un écart de -211 € mensuel.

L'effet temps partiel représente un écart de -58 €, ce qui porte l'écart hors temps partiel à -153 €.

Le résultat de ces éléments permet à l'université une note de 36 sur 40.

3. Répartition femme/homme des 10 plus hautes rémunérations

En 2022, parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'université, **1 agent bénéficiaire est une femme et 9 agents bénéficiaires sont des hommes**. 100% sont professeurs d'université.

Le résultat de ces éléments permet à l'université d'obtenir une note de 2 sur 20.

4. Score de l'index égalité

En résumé, l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes au sein de l'université s'explique principalement par un effet de féminisation des postes administratifs ayant une rémunération moyenne plus faible que le corps enseignant. De plus, la répartition femme/homme par grade et échelon au sein d'un même corps laisse apparaître un nombre d'homme plus élevé dans les grades de catégorie A et au contraire plus faible dans les grades de catégorie C. Ces effets sont moins marqués pour les agents contractuels pour qui les écarts de rémunérations sont plus faibles.

Une fois les résultats obtenus, un index permet de calculer et évaluer les 3 indicateurs selon un barème. Le résultat obtenu pour chacun des indicateurs permet de déterminer une note sur 100 attribuée à l'établissement :

<i>Égalité de rémunération pour les fonctionnaires</i>	39/40
<i>Égalité de rémunération pour les non titulaires</i>	36/40
<i>Dix plus haute rémunération</i>	2/20
Score total de l'Université Haute Alsace	77/100

L'article 732-9-5 du CGFP fixe à 75 points la cible devant être atteinte par l'établissement.