

## Index égalité professionnelle Université Côte d'Azur

### *Fiche « Interpréter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à Université Côte d'Azur »*

Le 19 juillet 2023<sup>1</sup>, une nouvelle loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été promulguée. Elle instaure notamment **un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**.

Cette nouvelle obligation, sur le même modèle que le secteur privé, s'applique à **toutes les administrations de plus de 50 agents**. Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent ainsi calculer chaque année un index égalité prenant en compte plusieurs critères relatifs aux rémunérations et à la promotion des femmes et des hommes **qui sera publié sur leur site internet**. Ce chiffre est également rendu public sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Cet Index correspond à une note sur 100 points tenant compte de trois indicateurs distincts :

- **L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires**. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes **à corps, grade et échelon équivalent** (noté sur 40 points).
- **L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels**. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente (noté sur 40 points).
- **Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**. (noté sur 20 points).

Dans le cadre de cette loi et dans la continuité de son engagement en faveur de l'égalité, Université Côte d'Azur publie son index de l'égalité professionnelle en s'appuyant sur les données du RSU 2023.

## Index égalité professionnelle Université côte d'Azur

**82/100**

*Il évolue d'un point par rapport à l'an passé.*

---

<sup>1</sup> Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

*Rappel : Si le résultat à l'index égalité est inférieur à la note cible de 75/100 définie par décret, les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).*

### *Comment interpréter ce résultat ?*

L'analyse des écarts de rémunération a été menée à partir de l'outil fourni par la **DGAFP-DESSI** et de nos données pour l'année 2023. Cet outil permet de recenser tous les postes permanents occupés durant l'année par l'ensemble des agents d'UniCA. Pour chaque poste occupé, les données nous informent sur la rémunération perçue.

La rémunération prise en compte comprend **le traitement brut indiciaire, l'indemnité de résidence ainsi que toutes les primes et indemnités diverses** (hors supplément familial de traitement et remboursements domicile-travail).

L'outil DGAFP-DESSI permet de connaître la composition des écarts de rémunération et notamment la part liée à **la ségrégation de corps, à l'effet démographique et aux primes et en fonction du genre.**

- **L'effet de ségrégation de corps** : cet effet est lié à une différence de proportion entre les femmes et les hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Il s'agit d'une ségrégation verticale qui constate que les hommes sont proportionnellement et numériquement plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.
- **L'effet démographique** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.
- **L'effet primes** : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

Concrètement à l'Université, la majorité de l'écart de rémunération femmes-hommes repose sur l'effet de ségrégation des corps pour les titulaires c'est-à-dire le fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Pour les contractuels, la majorité de l'écart repose sur l'effet prime.

## Concernant Université Côte d'Azur

Selon les chiffres du dernier Rapport Social Unique 2023 d'UniCA, les femmes sont majoritaires au sein de l'établissement, elles représentent 54% de l'effectif total. Chez les BIATSS les femmes représentent 2/3 de l'effectif alors que du côté du personnel enseignant chercheur, les femmes représentent 44% de l'effectif.

A Université Côte d'Azur, l'écart moyen des rémunérations titulaires est de 811 euros bruts mensuels en faveur des hommes soit 17% de différence entre les femmes et les hommes en 2023 contre 21% en 2019. On peut donc noter une réduction globale de l'écart de rémunération titulaire entre les femmes et les hommes d'environ 4% en 3 ans.

Si l'on examine de plus près ces écarts, on peut constater que l'effet de corps reste le plus important puisqu'il contribue à hauteur de 83% soit 674 € de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires. Ensuite l'effet temps partiel contribue à hauteur de 9% de cet écart en 2023. L'effet démographique et prime contribue à hauteur de 8 %

L'effet prime a été légèrement réduit par rapport à l'an passé. Il représente en 2023 une différence de 12 euros bruts en défaveur des femmes titulaires à corps grade et échelon équivalent alors qu'il était de 36 euros l'an passé.

Concernant les contractuels l'effet prime et démographique qui contribuent à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 1% en moyenne.

Enfin, si l'on regarde la proportion de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations on trouve seulement 2 femmes soit un score de 4/20 pour l'index égalité. Ce constat reste le même que l'an passé. Les deux femmes occupent respectivement la 3<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> place des dix plus hautes rémunérations en 2023 alors qu'en 2022 elles occupaient la 3<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> place. Sur le dernier décile des rémunérations brutes, les femmes représentent 38 % des personnels.