
INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



• FICHE •

« INTERPRÉTER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR »



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



Le 19 juillet 2023¹, 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.



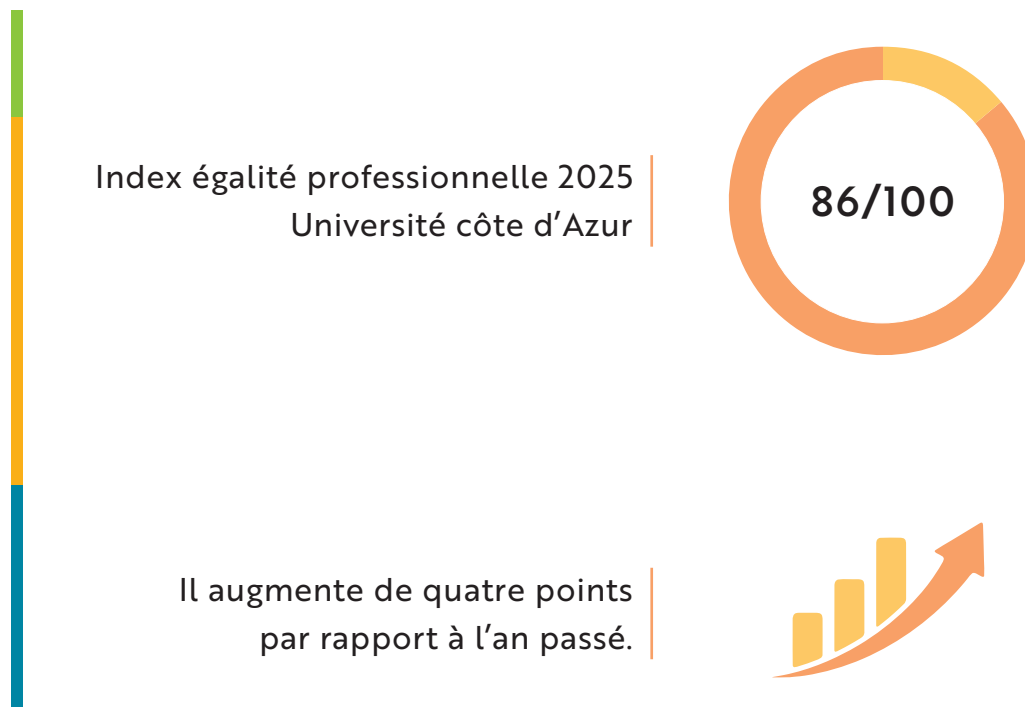
Cette nouvelle obligation, sur le même modèle que le secteur privé, s'applique à toutes les administrations de plus de 50 agent-es. Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent ainsi calculer chaque année un index égalité prenant en compte plusieurs critères relatifs aux 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 agent-es contractuel·les.** 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'agent-es publics du sexe sous-représenté parmi les dix agent-es publics ayant perçu les plus hautes rémunérations** (noté sur 20 points).

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

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 2024.



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 réalisée grâce à l'outil fourni par la DGAFP-DESSI et de nos données pour l'année 2024. Cet outil permet de recenser tous les postes permanents occupés durant l'année par l'ensemble des agent-es Université Côté d'Azur. 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) à corps, grade et échelon équivalent.

Université Côte d'Azur voit sa note augmenter de quatre points, de 82 à 86 points.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grade et échelon équivalent se maintient à un très faible niveau. Ce qui se traduit par une note de 39/40 pour les agent-es titulaires et une note de 39/40 pour les agent-es contractuel·les, comme l'année dernière.

Enfin, si l'on regarde la proportion de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations on trouve seulement 3 femmes soit un score de 8/20 pour l'Index égalité. C'est une de plus que l'an passé. Les trois femmes occupent respectivement les 5e, 7e et 10e places des dix plus hautes rémunérations en 2024. En 2023, elles n'étaient que deux et occupaient les 3e et 5e places.

Écart de rémunération à Université Côte d'Azur

En plus du calcul de l'INDEX, l'outil DGAFP-DESSI permet de connaître la composition des écarts de rémunération, notamment la part liée à la ségrégation des corps, à l'effet démographique — qui n'apparaît pas dans l'INDEX — et aux primes 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 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 et échelon identique.

L'effet temps partiel : il s'agit de l'écart de rémunération lié à la quotité de temps travaillé.

Concrètement à Université Côte d'Azur, la majorité de l'écart de rémunération femmes-hommes repose principalement 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 agent·es contractuel·les, l'écart de rémunération repose en majorité sur l'effet primes.

Selon les chiffres du dernier Rapport Social Unique 2024 Université Côte d'Azur, les femmes sont majoritaires au sein de l'établissement, elles représentent 54% de l'effectif total. Chez les BIATSS les femmes représentent deux tiers de l'effectif alors que du côté du personnel enseignant chercheur, les femmes représentent 45% de l'effectif.

À Université Côte d'Azur, l'écart mensuel moyen des rémunérations des titulaires est de 786 € bruts en faveur des hommes soit 16% de différence entre les femmes et les hommes en 2024 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 5 points en 5 ans.

Si l'on examine de plus près cet écart, on peut constater que l'effet de ségrégation de corps reste le plus important puisqu'il contribue à hauteur de 86% de l'écart total, soit 675 €. Les facteurs suivants sont l'effet temps partiel, qui contribue à hauteur de 9% de cet écart, et l'effet démographique à hauteur de 7%. Pour illustrer ce phénomène, on peut observer que les femmes et les hommes sont présent·es de manière relativement similaire dans le corps des maître·sses de conférences (47% de femmes), tandis que dans le corps des professeur·es les femmes sont moins représentées (seulement 31% de femmes). Un dernier facteur plus marginal est l'effet prime, qui était en légère défaveur des femmes l'an passé (12 € brut mensuel). Il est à présent de 17 € en faveur de ces dernières.

Concernant les rémunérations des agent·es contractuel·les, l'écart global moyen en équivalent temps plein est de 4,6 % en faveur des hommes, ce qui représente une différence de 124 € par mois. Il est principalement dû à l'effet prime (110 € par mois) en défaveur des femmes, suivi par l'effet de ségrégation de corps (17 € par mois).