

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

Le 19 juillet dernier¹, 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 sera 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).

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 2022

Index égalité professionnelle Université côte d'Azur

81/100

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 2022. 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



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

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.

A Université Côte d'Azur, l'écart global moyen des rémunérations tous postes confondus est de 823 euros bruts mensuel en faveur des hommes soit 17,9 % de différence entre les femmes et les hommes contre 21,4% en 2019, c'est à dire une réduction globale de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 3% en 3 ans.

Concrètement à l'Université, la majorité de l'écart de rémunération F/H (environ 85%) repose sur l'effet de ségrégation des corps c'est-à-dire le fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Tandis que l'effet temps partiel représente environ 10% de l'écart, l'effet démographique représente 10% de l'écart des rémunérations et l'effet prime 5%.

Selon les chiffres du dernier Rapport Social Unique 2022 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.

Du côté du personnel enseignant-chercheur, on peut également remarquer que les femmes occupent en majorité des postes de maitresses de conférences plutôt que de professeures. En effet, 75% des enseignantes-chercheuses sont maitresses de conférences et seulement 25% sont professeures. Pour les hommes enseignants-chercheurs cette proportion est différente car 60% d'entre eux sont

maitres de conférences et 40% professeurs. Cette différence a un impact important puisque c'est elle qui est responsable de la majeure partie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes du personnel enseignant-chercheur.

Ainsi, en ce qui concerne l'Index égalité professionnelle si l'on regarde à corps, grade et échelon équivalent l'écart moyen n'est plus de 36€ pour les fonctionnaires (score de 39/40 à l'index égalité) c'est l'effet prime. Concernant les contractuels à catégorie hiérarchique équivalente l'écart est de 118€ (score de 38/40 à l'index égalité).

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. C'est en particulier sur cet élément qu'il faudra proposer des améliorations.