

Index des écarts de rémunération femmes hommes A l'INU Champollion (données 2023)

DRH

1) Introduction

L'index de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité salariale au sein de la fonction publique. Cet index est un outil de mesure annuel, basé sur des données de l'année civile précédente, ici celles de 2023, et permet aux établissements publics de plus de 50 agents de suivre et de corriger les inégalités salariales entre les sexes. Il fait écho à la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 qui impose la publication de ces résultats et la mise en œuvre de plans d'actions pour corriger les écarts éventuels.

2) Méthode de calcul

Les indicateurs utilisés pour calculer cet index reposent sur trois aspects fondamentaux de la rémunération, analysés en fonction des données de l'année 2023 :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (sur 55 points) : Cet indicateur compare la rémunération moyenne des femmes à celle des hommes pour des postes de même grade, échelon et corps au sein des fonctionnaires.
2. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (sur 25 points) : Similaire au premier indicateur, mais spécifique aux contractuels, il évalue l'équité salariale au sein de cette catégorie, en comparant des rémunérations pour des postes équivalents.
3. Représentation des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 20 points) : Cet indicateur évalue la proportion de personnes du sexe sous-représenté parmi les dix salaires les plus élevés de l'établissement.

⇒ Le score global obtenu à partir de ces trois indicateurs détermine si des actions correctives sont nécessaires, avec une cible minimale fixée à 75 points pour éviter des sanctions.

3) Résultats du calcul à l'INU Champollion

Nous avons obtenu un score de 79,5 sur l'indice des écarts de rémunération femmes-hommes, se décomposant comme suit :

1. Indicateur de l'égalité de rémunération des fonctionnaires (53,6 sur 55) :
Ce score reflète une quasi égalité dans les rémunérations des fonctionnaires, avec un écart réduit entre les hommes et les femmes.
2. Indicateur de l'égalité de rémunération des contractuels (21,8 sur 25) :

Les contractuels affichent également un bon score, légèrement inférieur à celui des fonctionnaires, mais toujours représentatif d'une gestion équitable des rémunérations.

3. Indicateur des dix plus hautes rémunérations (4 sur 20) :

Cet indicateur, qui reflète la proportion d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant les plus hauts salaires, montre un domaine d'amélioration. Il suggère une sous-représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de rémunération.

4) Synthèse et plan d'actions :

- Éléments positifs : Les indicateurs relatifs à l'égalité salariale des fonctionnaires et contractuels montrent que l'université est proche des objectifs légaux en matière d'égalité salariale. Les écarts entre hommes et femmes sont insignifiants, en ligne avec les recommandations du ministère.

- Points à améliorer : L'indicateur concernant les dix plus hautes rémunérations est un point faible avec seulement 4 points sur 20. Cela indique un plafond de verre au niveau de la catégorie des MCF. Ce sont en effet les professeurs des universités, représentés très majoritairement par des hommes, qui concentrent les plus hauts salaires de l'établissement, détenant aussi la plus forte ancienneté.

⇒ La pyramide des âges de cette population permet de projeter des départs à la retraite d'ici 3 à 5 ans, qui favoriseront une féminisation de ces fonctions. Il appartient à l'établissement de soutenir les femmes MCF dans la préparation de leur HDR.

5) Conclusion :

L'université atteint un bon score global de 79,5, ce qui la place au-dessus de la cible de 75 points mentionnée par la loi. Cependant, des actions correctives doivent être menées pour améliorer la représentativité des femmes dans les plus hautes rémunérations afin de tendre vers une équité complète.

L'index égalité sera publié sur le site internet de l'INU Champollion conformément aux dispositions législatives, et actualisé annuellement.