

L'index égalité professionnelle

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit que soit publiés sur le site des universités les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'index égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet index se compose de trois indicateurs, calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps, grade et échelon équivalents
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, à catégorie hiérarchique équivalente
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

À l'université Toulouse Jean-Jaurès :

En 2023, cet index est de 89,5/100 pour l'Université Toulouse-Jean Jaurès. Il était de 76,8 en 2022.

Parmi les dix plus hautes rémunérations de l'université, on compte 4 femmes pour 6 hommes. En 2022, on comptait 3 femmes et 7 hommes.

Depuis 2019, date de l'élaboration du premier plan égalité, on constate que les écarts de rémunération se sont réduits pour la population des titulaires.

On peut citer différents leviers au niveau des politiques nationales qui ont permis cette baisse. Par exemple, chez les enseignant-es, les campagnes de repyramidage ont entraîné une féminisation des corps des professeurs des universités et mécaniquement un rééquilibrage des rémunérations ; par ailleurs, la loi de programmation de la recherche a permis l'élargissement des bénéficiaires du régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (RIPEC).

Un suivi annuel des indicateurs d'égalité professionnelle permettra un pilotage efficace de la politique de l'université dans le domaine des ressources humaines. Plusieurs actions sont prévues :

- Promouvoir et simplifier l'accès des femmes à des postes à responsabilités et d'encadrement.
- Veiller à une répartition équitable des primes entre les femmes et les hommes
- Communiquer auprès des personnes sur les possibilités de changement de corps par liste d'aptitude.

Textes de référence :

Décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

Décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

Les tableaux détaillés du calcul de l'Index Egalité professionnelle à l'UT2J - 2023

- Synthèse

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	33
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	87

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1528
NB EQTP contractuels (2)	487
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,758312655

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	60	57
égalité de rémunération pour les contractuels	20	16,5
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	89,5

- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents**

EP	Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES	3 724 €	4 255 €	-531 €	-12,5%	-11,9%	-11 €	-335 €	-122 €	-62 €	-1,4%	1,4	38

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente**

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement Supérieur					0	0		
Catégorie A	2 324 €	2 630 €	216,76	121,04	1	-0,11634981		
Catégorie B	2 057 €	1 908 €	38	11	1	0,078092243		
Catégorie C	1 894 €	1 872 €	76	24	1	0,011752137		
Catégorie indéterminée					0	0		
Ensemble						-0,07046268	7,0	33

Champ : Ensemble des contractuels de l'EP

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

- **Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	effectif de la population sous représentée	Score sur 20
UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES	4	6	4	16

Champ : Ensemble des agents de l'EP