

INDEX DES ECARTS DE REMUNERATION

—
Année 2022

Préambule

L'introduction par la loi du 19 juillet 2023 du calcul d'un index à partir d'indicateurs mentionnés à l'article 1 du décret 2023-1136 du 5 décembre 2023 doit permettre de suivre au niveau de chaque département ministériel l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

S'agissant des établissements publics de l'Etat d'au moins 50 agents publics, telle que l'Université de Lille, les indicateurs à suivre sont au nombre de 3 :

1. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparées à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalents,
2. 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,
3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Chacun des 3 indicateurs sont calculés et évalués selon le barème suivant :

- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 1. Toutefois, compte tenu de la proportion d'agents fonctionnaires à l'Université, le nombre de points sur lequel est calculé l'indicateur n°1 s'établit à 52.
- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 2. Toutefois, compte tenu de la proportion d'agents contractuels à l'Université, le nombre de points sur lequel est calculé l'indicateur n°1 s'établit à 28.
- entre 0 et 20 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 3

Le résultat global de l'index s'établit ainsi sur 100 points. Un outil¹ a été mis à disposition par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique qui permet d'automatiser les calculs à partir de fichiers issus de la paye. Si le résultat de l'université est inférieur à un résultat cible de 75, des objectifs de progression des indicateurs et des actions à mettre en œuvre doivent être définis. Si dans un délai de 3 ans ce résultat cible n'est pas atteint, une pénalité est appliquée pouvant atteindre 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Chaque établissement public doit également publier sur son site internet les résultats de son index, pour le 30 septembre de chaque année au plus tard, sous peine d'une pénalité forfaitaire de 45 000€. Pour la première année, ce délai a été allongé jusqu'au 31 décembre avec une certaine indulgence en cas de dépassement de ce délai compte tenu de la publication tardive des décrets d'application (JO du 6 décembre 2023).

¹[Portail de la fonction publique](#)

Résultats pour l'Université de Lille

Population des personnels titulaires

Représentation des rémunérations moyennes par sexe



Analyse des écarts

Le résultat indique un écart de - 811€ et un ratio écart% (F-H)/H de - 18,5% ramené en EQTP à -16,9%. L'écart de rémunération au sein des fonctionnaires de l'université s'établit ainsi à 16,9% en défaveur des femmes.

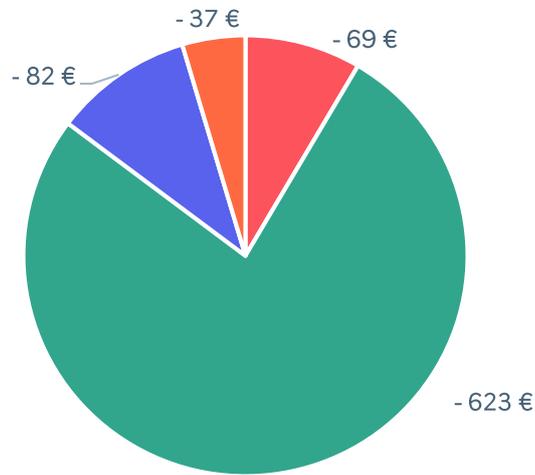
4 effets sont calculés par l'outil de la DGAFP :

- **L'effet Temps partiel** puisque le nombre de femmes ne travaillant pas à temps complet est plus important que celui des hommes pour 69€ soit 8,5% de l'écart,
- **L'effet Ségrégation de corps** car les femmes sont sous-représentées dans les corps à rémunération élevée et sur-représentées dans les catégories les moins rémunératrices pour 623€ soit 76,8% de l'écart,
- **L'effet Démographique** compte tenu de l'ancienneté des agents provoquant une différence d'ancienneté indiciaire moyenne dans chaque corps et leur effet sur les primes pour 82€ de l'écart,
- **L'effet primes à corps/grade et échelon identiques** sur les indemnités effectivement perçues pour 37€ de l'écart.

Le résultat est de 50,7 points sur 52.

Seul l'effet primes à corps/grade/échelon équivalent est intégré dans le calcul du nombre de points. Dans ce cadre, le ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps s'établit à 0,85%.

Représentation des écarts par effets

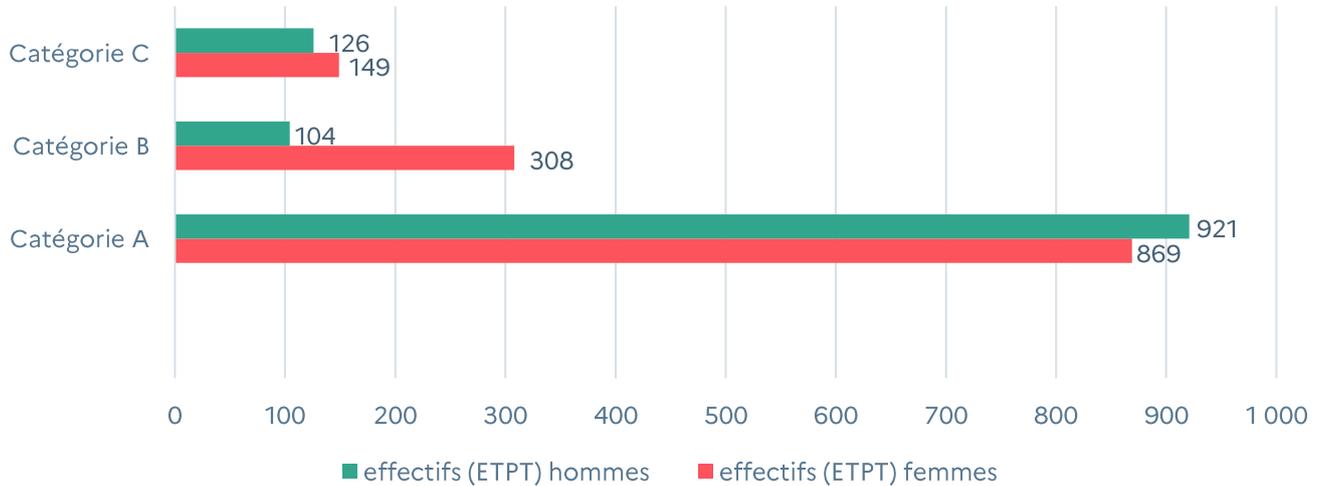


- Effet temps partiel
- effet ségrégation des corps
- effet démographique au sein des corps
- effet primes à corps-Grade-échelon identique

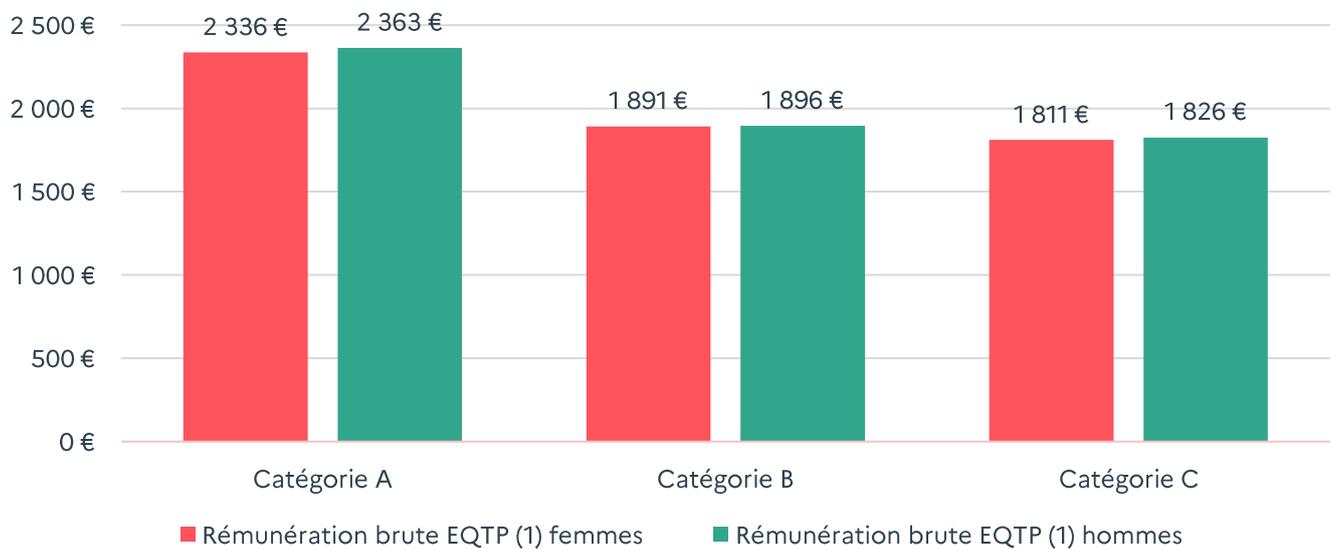
Population des personnels contractuels

Répartition des personnels contractuels par catégorie et par sexe

2



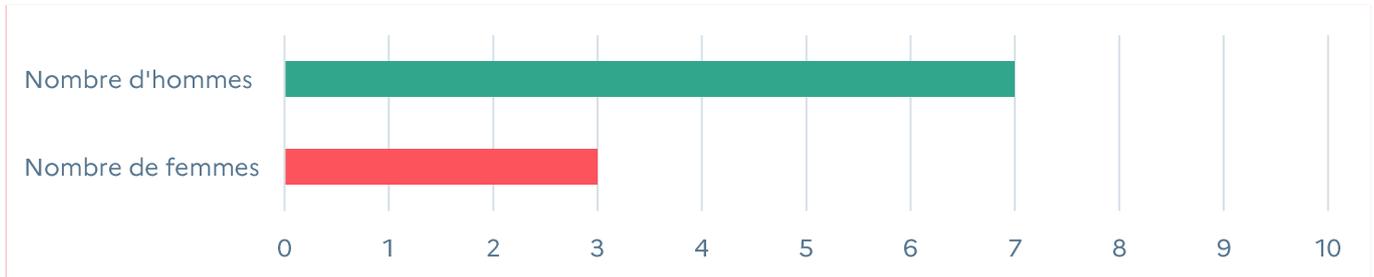
Représentation des rémunérations moyennes par catégorie et par sexe



- Le résultat indique un écart de rémunération de 27€ pour les contractuels de catégorie A, un écart de 5€ pour les contractuels de catégorie B et 15€ pour les contractuels de catégorie C.
- Soit un ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP de -0,95%
- Le résultat est de 27,3 points sur 28.

² ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé

Répartition des 10 plus hautes rémunérations par sexe



Sur les 10 plus hautes rémunérations, 3 sont perçues par des femmes et 7 par des hommes, soit un résultat de 8 points sur 20.

Synthèse des scores

Globalement, les résultats de l'université s'établissent à $50,7 + 27,3 + 8 = 86$ points, soit un score supérieur aux 75 points qui constituent le seuil cible fixé par la réglementation. Elle se situe dans la moitié supérieure des établissements d'enseignement supérieur dont l'information a pu être connue à ce jour.

