

INDEX DES ECARTS DE REMUNERATION

—
Année 2023

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 :

- Indicateur 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,
- Indicateur 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,
- Indicateur 3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces 3 indicateurs sont calculés et évalués selon le barème suivant :

- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 1.
Cette valeur est toutefois pondérée compte tenu de la proportion d'agents titulaires à l'Université.
Le nombre de points maximum sur lequel est calculé l'indicateur n°1 s'établit ainsi à 52.
- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 2.
Cette valeur est toutefois pondérée compte tenu de la proportion d'agents contractuels à l'Université.
Le nombre de points maximum sur lequel est calculé l'indicateur n°2 s'établit ainsi 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 des établissements par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), qui permet d'automatiser les calculs à partir de fichiers issus de la paye.

Si le résultat d'un établissement 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.

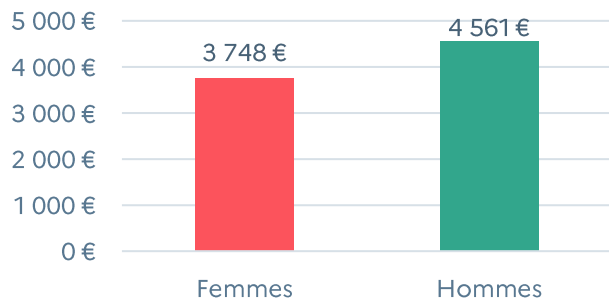
Chaque établissement public doit également publier sur son site internet les résultats de son index, pour le 30 septembre de chaque année au plus tard, sous peine d'une pénalité forfaitaire de 45 000€.

¹ [Portail de la fonction publique](#)

Résultats pour l'Université de Lille – année 2023

Personnels titulaires

Rémunérations mensuelles moyennes par sexe



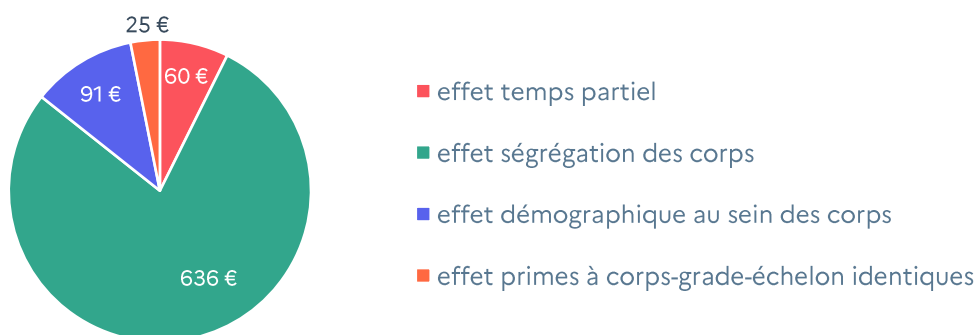
Analyse des écarts

L'outil de la DGAFP calcule un écart de rémunération de 813€, soit 17,8% en défaveur des femmes. Cet écart est ramené à 16,4% en rapportant les rémunérations aux équivalents temps plein.

L'écart de rémunération parmi les personnels titulaires de l'Université de Lille est ainsi de 16,4% en défaveur des femmes.

L'outil de la DGAFP impute cet écart à 4 effets :

- **L'effet temps partiel**, le nombre de femmes ne travaillant pas à temps complet étant plus élevé que celui des hommes.
Il s'élève à 60€ et explique 7,4% de l'écart.
- **L'effet ségrégation des corps**, les femmes étant sous-représentées dans les corps aux rémunérations les plus élevées et sur-représentées dans les catégories les moins rémunératrices.
Il s'élève à 636€ et explique 78,3% de l'écart.
- **L'effet démographique au sein des corps** qui tient compte de l'ancienneté des agents provoquant une différence d'ancienneté indiciaire moyenne dans chaque corps.
Il s'élève à 91€ et explique 11,2% de l'écart.
- **L'effet primes à corps-grade-échelon identiques** porte sur les indemnités effectivement perçues.
Il s'élève à 25€ et explique 3,1% de l'écart.



Score de l'indicateur 1

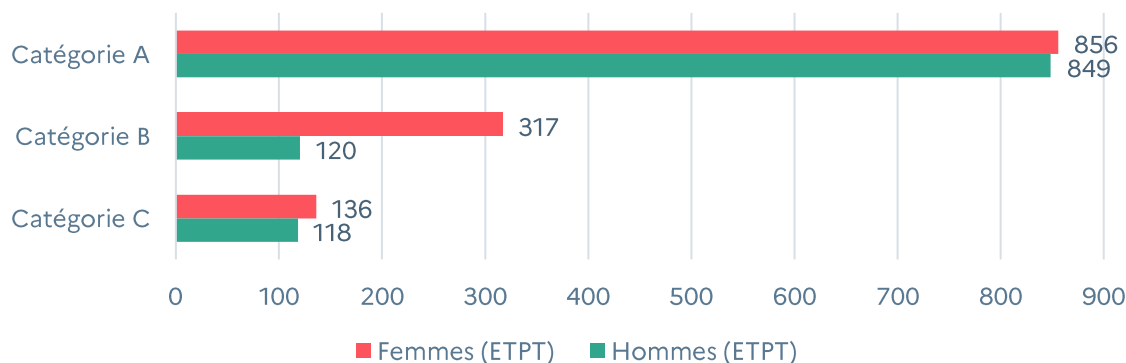
Seul l'effet primes à corps-grade-échelon identiques est pris en compte dans le calcul du nombre de points de l'indicateur.

La note s'établit à 50,7 / 52.

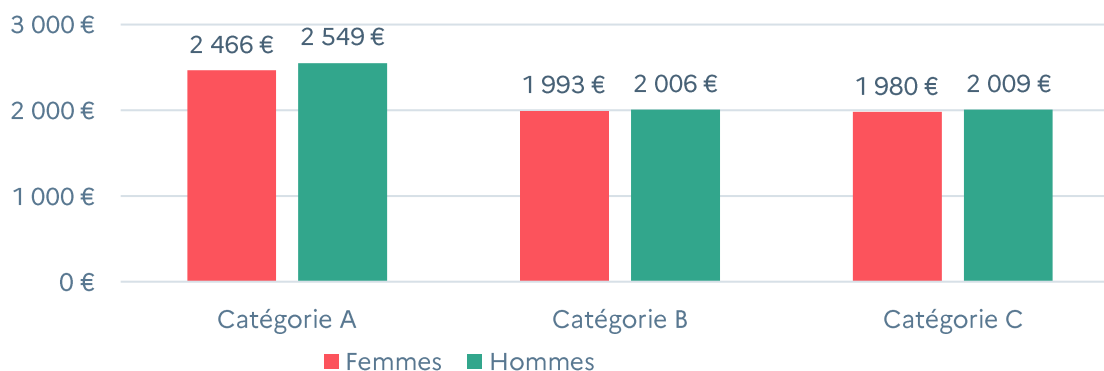
Elle est identique à celle de 2022 malgré un meilleur ratio d'écart (-0,55%) que celui de l'année dernière (-0,85%).

Personnels contractuels

Répartition des personnels contractuels par catégorie et par sexe



Rémunérations mensuelles moyennes par catégorie et par sexe



Les éléments calculés par l'outil de la DGAFP indiquent des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de :

- 83€ pour les contractuels de catégorie A,
- 13€ pour les contractuels de catégorie B,
- 29€ pour les contractuels de catégorie C,

toujours en défaveur des femmes.

Ces écarts sont deux fois et demi plus élevés qu'en 2022.

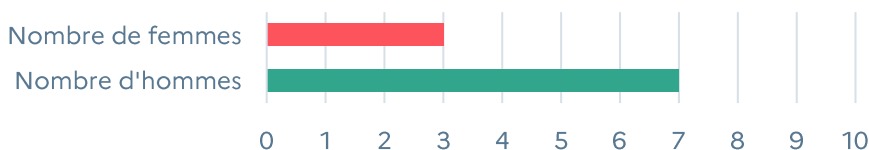
Score de l'indicateur 2

Il résulte de ces éléments un ratio d'écart de -2.58% (contre -0,95% en 2022).

La note s'établit à 25,9 / 28.

Elle est en baisse par rapport à 2022 (27,3 / 28)

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.

Score de l'indicateur 3

La note s'établit à 8 / 20.

Synthèse des scores

Globalement, les résultats de l'Université de Lille pour 2023 s'établissent à $50,7 + 25,9 + 8 = 84,6$ points. Ce score est supérieur aux 75 points qui constituent le seuil cible fixé par la réglementation. Il est cependant en baisse de 1,4 points par rapport à 2022.

