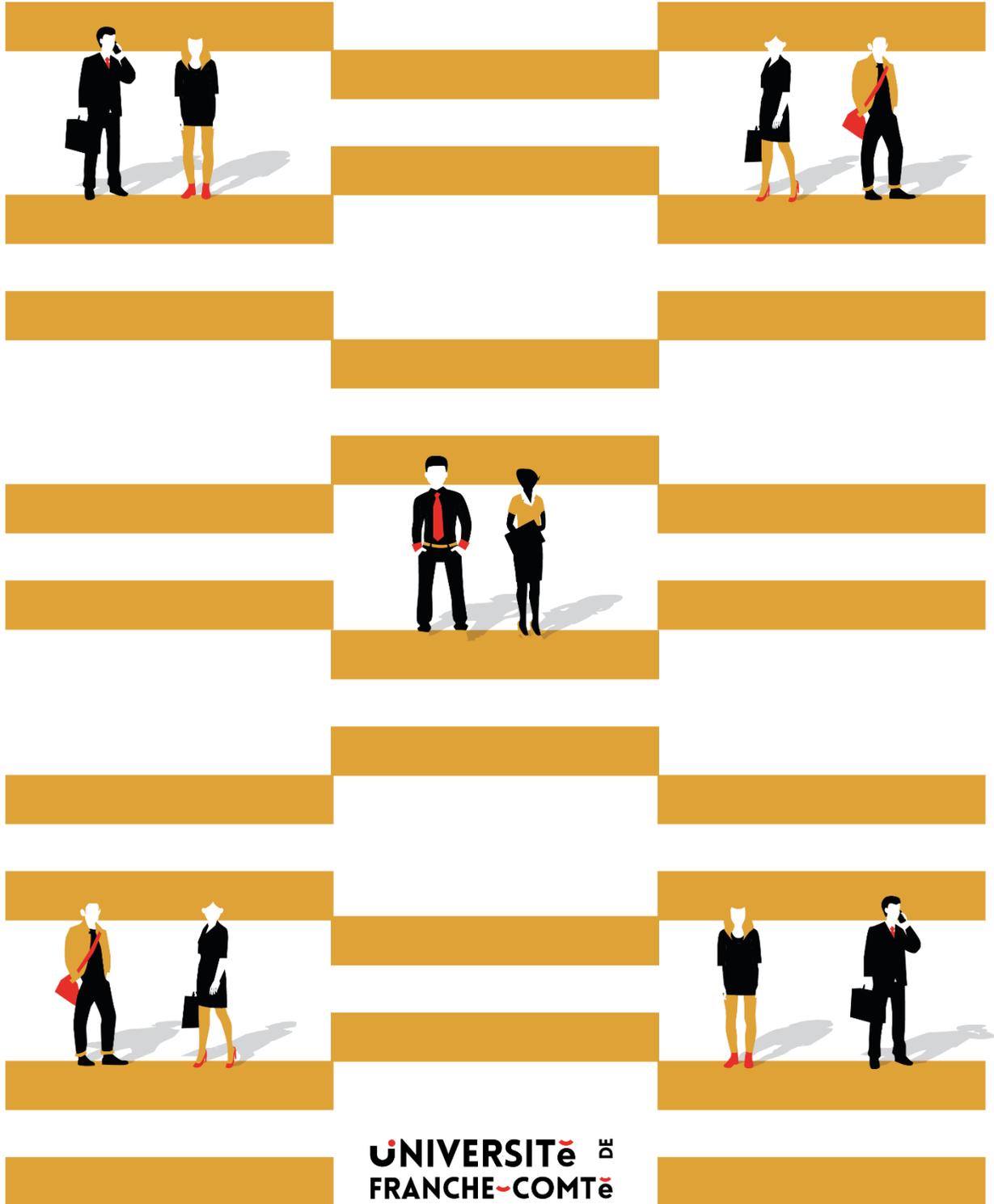


# INDEX \_\_\_\_\_ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, ont été inscrits dans une nouvelle section dénommée « Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ». Ce faisant, ils prévoient la **publication annuelle d'un index égalité professionnelle**.

Cette obligation, déjà en vigueur dans le secteur privé, s'applique à toutes les administrations de plus de 50 agents incluant de ce fait les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cet index comporte trois indicateurs, qui doivent être calculés chaque année :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires,
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels,
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Chacun des trois indicateurs est associé à un barème de points et une note, sur une échelle de 0 à 100 est attribuée à chaque établissement suite au calcul des trois indicateurs.

Si le résultat 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.

La rémunération prise en compte pour le calcul de ces indicateurs comprend le traitement brut indiciaire ainsi que toutes les primes et indemnités diverses (hors supplément familial de traitement et remboursement domicile-travail).

Les deux premiers indicateurs sont calculés à partir d'un outil fourni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le troisième résulte d'une requête réalisée au sein de l'établissement à partir des fichiers paie. L'ensemble a été réalisé à partir des données du RSU 2022.

## L'Index Égalité professionnelle de l'université de Franche-Comté

- 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.

**Cet écart est noté sur 40 points et l'université de Franche-Comté obtient un résultat de 39 / 40.**

- 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.

**Cet écart est noté sur 40 points et l'université de Franche-Comté obtient un résultat de 36 / 40.**

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

**Cet écart est noté sur 20 points et l'université de Franche-Comté obtient un résultat de 4 / 20.**

Après pondération liée à l'effectif, l'Index Egalité professionnelle de l'université de Franche-Comté s'élève à 80, 1 / 100.

## Comment interpréter ces résultats ?

A l'université de Franche-Comté, la différence de salaire est de 20,2 % chez les titulaires et de 7,4 % chez les contractuels en défaveur des femmes pour les deux populations. Ces écarts de rémunération ont pour cause principale un effet de ségrégation des corps, c'est-à-dire que les hommes sont les plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Le dernier indicateur montre que l'on trouve seulement 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'université, soit un score de 4 / 20 pour l'index Egalité. C'est sur cet élément et sur l'évolution des carrières qu'il faudra proposer des améliorations.

L'université de Franche-Comté est engagée dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions concrètes mises en place dans le premier plan d'égalité professionnelle 2021-2023 ont été renforcées dans le plan d'actions 2024-2026, présenté au CA le 6 février 2024, et qui met en particulier l'accent sur l'accompagnement des évolutions de carrière et l'attention portée à la parité pour faire évoluer ces index.

La mise en œuvre de ce plan fait l'objet d'un suivi attentif notamment par un dialogue constant et régulier avec l'ensemble des acteurs et des actrices dans notre établissement.

## Retrouvez ci-dessous

- Le plan Égalité professionnelle 2021-2023
- Le plan Égalité professionnelle 2024-2026

## Les tableaux détaillés du calcul de l'Index Egalité professionnelle à l'uFC

### • Synthèse

| université de Franche-Comté                     | Note maximale initiale | Score initial de l'EP <sup>1</sup> |
|---|------------------------|------------------------------------|
| égalité de rémunération pour les fonctionnaires | 40                     | 39                                 |
| égalité de rémunération pour les non titulaires | 40                     | 36                                 |
| dix plus haute rémunération                     | 20                     | 4                                  |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>100</b>             | <b>79</b>                          |

| EQTP de L'EP                           |           |
|--|-----------|
| Nb EQTP fonctionnaires (1)             | 1630      |
| NB EQTP contractuels (2)               | 733       |
| Correctif sur la pondération (1)/(1+2) | 0,6898011 |

| Personnalisation de la pondération              | Note maximale pour l'EP | Score final de l'EP |
|---|-------------------------|---------------------|
| égalité de rémunération pour les fonctionnaires | 55                      | 53,625              |
| égalité de rémunération pour les contractuels   | 25                      | 22,5                |
| dix plus haute rémunération                     | 20                      | 4                   |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>100</b>              | <b>80,125</b>       |

<sup>1</sup> EP = Etablissement public.

- Écart 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 :

| Université de Franche-Comté | Rémunération brute payée(1) femmes | Rémunération brute payée(1) hommes | Ecart  | 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 | Ecart en EQTP en valeur absolue | Score initial sur 40 |
|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------|-------------------------|-------------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|---|---------------------------------|----------------------|
|                             | 3 479 €                            | 4 359 €                            | -880 € | -20,2%                  | -18,4%                              | -71 €               | -655 €                      | -138 €                                | -16 €  | -0,4%   | 0,4                             | 39                   |

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.

- Écart 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

| Université de Franche-Comté     | 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 | Ecart en EQTP en valeur absolu | Score initial sur 40 |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Catégorie Encadrement Supérieur | 0 €                                | 0 €                                | 0                       | 0                       | 0                                 | 0                               |                                | 36                   |
| Catégorie A                     | 2 354 €                            | 2 453 €                            | 247                     | 244                     | 1                                 | -0,04035874                     |                                |                      |
| Catégorie B                     | 2 102 €                            | 2 085 €                            | 36                      | 25                      | 1                                 | 0,008153477                     |                                |                      |
| Catégorie C                     | 1 965 €                            | 1 961 €                            | 138                     | 33                      | 1                                 | 0,002039776                     |                                |                      |
| Catégorie indéterminée          | 335 €                              | 908 €                              | 10                      | 4                       | 1                                 | -0,63105727                     |                                |                      |
| Ensemble                        |                                    |                                    |                         |                         |                                   | -0,03772698                     | 3,8                            |                      |

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

#### Dix plus hautes rémunérations brutes de l'EP

|                             | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires | Effectif de la population sous représentée | Score sur 20 |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|--------------|
| université de Franche-Comté | 2                              | 8                             | 2  | 4            |

Champ : Ensemble des agents de l'EP

UNIVERSITÉ DE  
FRANCHE-COMTÉ



[www.univ-fcomte.fr](http://www.univ-fcomte.fr)

