



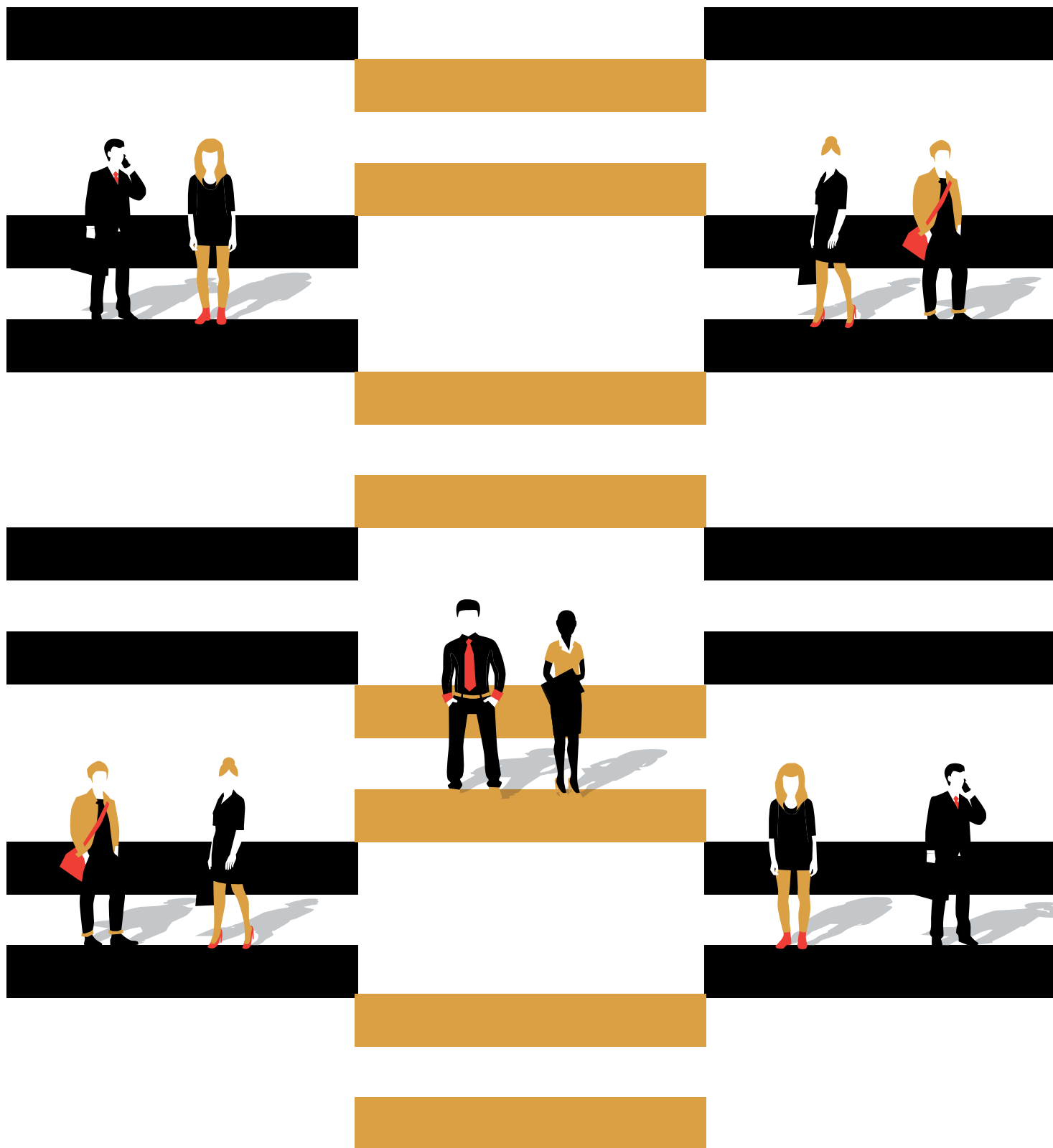
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

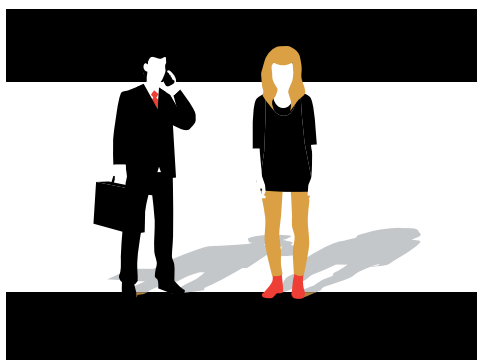
2024



2024 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 permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.

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. 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 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'Index Égalité professionnelle de l'université de Franche-Comté

- 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. Cet écart est noté sur 40 points.

L'université de Franche-Comté obtient un résultat de 39 / 40.

- 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. Cet écart est noté sur 40 points.

L'université de Franche-Comté obtient un résultat de 38 / 40.

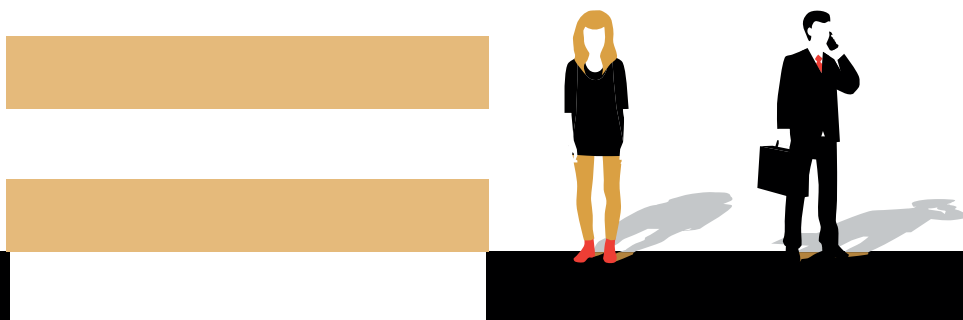
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Cet écart est noté sur 20 points.

L'université de Franche-Comté obtient un résultat de 2 / 20.

Après pondération liée à l'effectif de l'établissement, **l'Index Égalité professionnelle de l'université de Franche-Comté s'élève à 79/100 pour l'année 2024**. Il a diminué de trois points par rapport à l'année précédente en lien notamment avec une baisse de deux points du score relatif aux dix plus hautes rémunérations. En outre, le score relatif aux contractuels est également en baisse, mais d'un seul point.



INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Comment interpréter ces résultats ?

La différence de salaire est de **19 % chez les titulaires** et de **2,8 % 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 1 femme dans les 10 plus hautes rémunérations de l'université, soit un score de 2/20 pour l'index Égalité. C'est sur cet élément et sur l'évolution des carrières qu'il faudra proposer des améliorations

Pour rappel, en 2023, l'index d'égalité salariale était de 82 points sur 100. Les écarts de salaire, en défaveur des femmes, étaient les suivants :

- 18,8 % chez les titulaires,
- 4,4 % chez les contractuels.

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.

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

Université de Franche-Comté	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
Dix plus hautes rémunérations	20	2
Total	100	79

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1608
NB EQTP contractuels (2)	793
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,66972095

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	53	51,675
Égalité de rémunération pour les contractuels	27	25,65
Dix plus hautes rémunérations	20	2
Total	100	79,325



