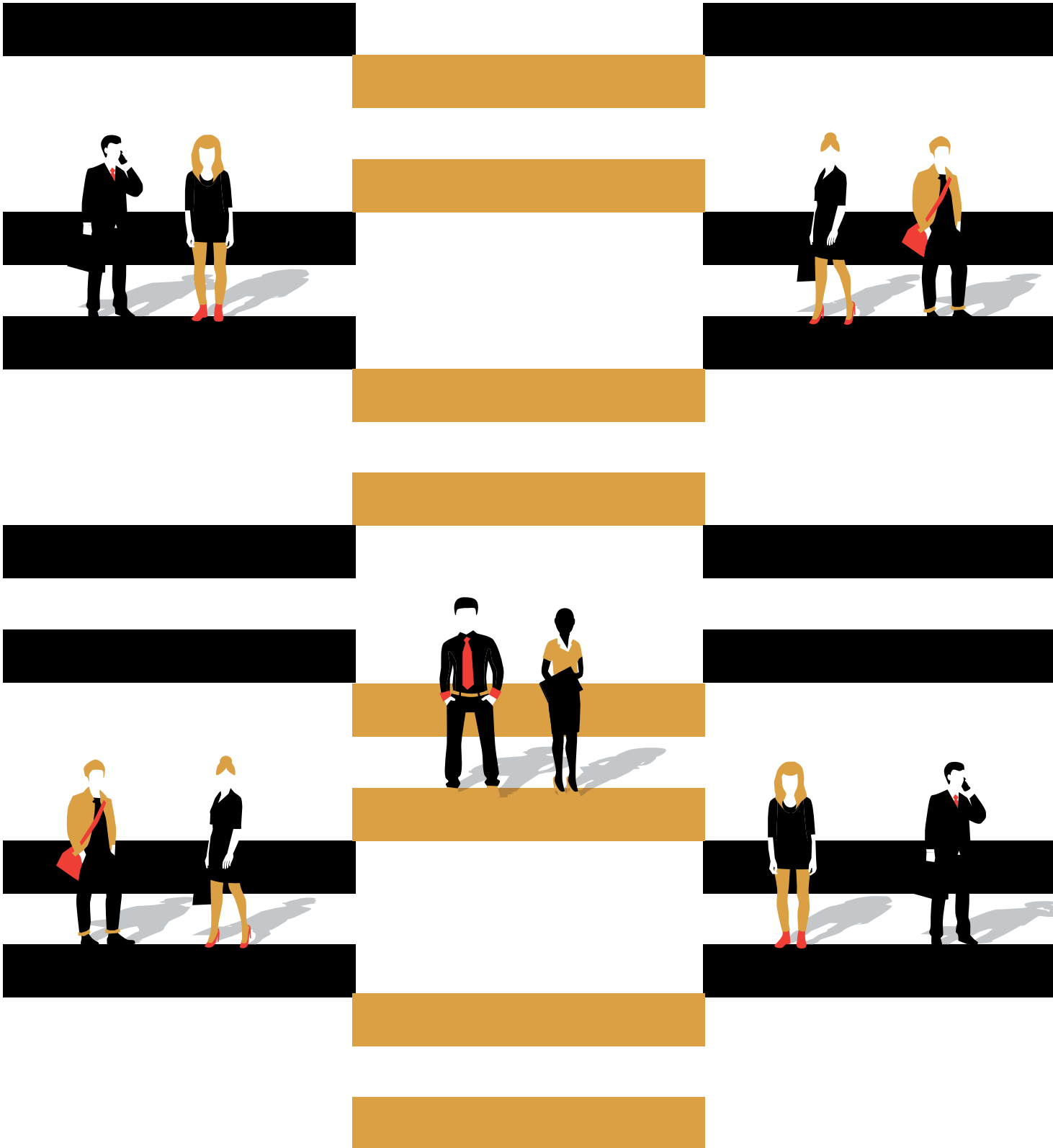


INDEX _____ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

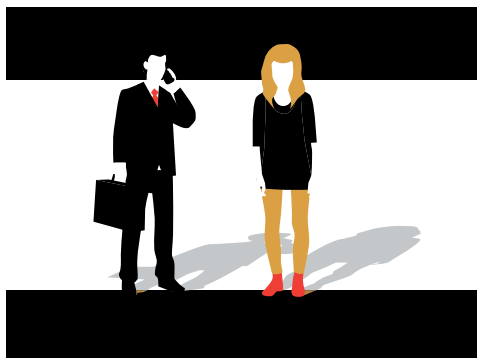
2025



2025 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 Marie et Louis Pasteur

- 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 Marie et Louis PASTEUR obtient un résultat de 40/40.

La différence de salaire est de 18,2 %, soit un écart de 857 euros en défaveur des femmes.

- 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 Marie et Louis PASTEUR obtient un résultat de 39/40.

La différence de salaire est de 5,5 %, soit un écart de 137 euros en défaveur des femmes.

- 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 Marie et Louis PASTEUR obtient un résultat de 4/20.

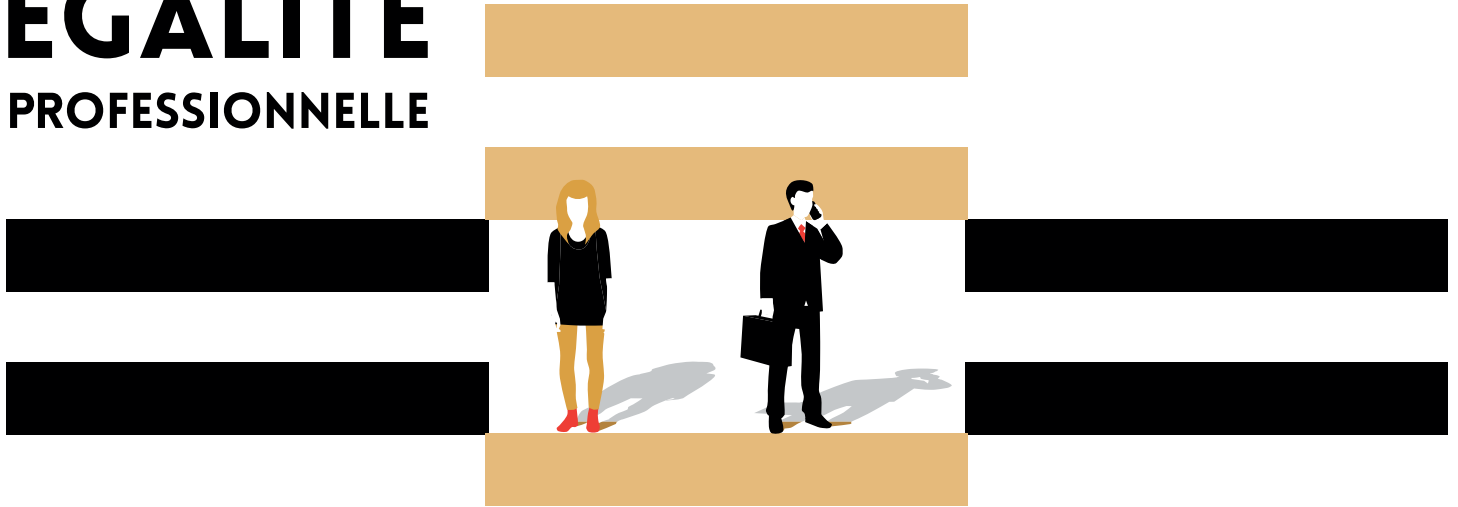
Après pondération liée à l'effectif de l'établissement, **l'Index Égalité professionnelle de l'Université Marie et Louis PASTEUR s'élève à 83/100 pour l'année 2025.** Il est supérieur au seuil prévu par le décret. Il a augmenté de quatre points par rapport à l'année précédente pour deux raisons :

- d'une part un accroissement de deux points du score relatif aux dix plus hautes rémunérations (les 10 salaires les plus élevés concernent 2 femmes et 8 hommes contre 1 femme et 9 hommes en 2024),

- d'autre part une augmentation d'un point des scores concernant les écarts de rémunération des titulaires et des contractuels (les scores initiaux s'élèvent respectivement à 40/40 et 39/40 en 2025 contre 39/40 et 38/40 l'année précédente). Il n'est pas possible de comparer les scores finaux (après pondération) entre 2024 et 2025 en raison d'un accroissement du poids des contractuels dans la population suite à l'intégration des personnels de l'ex-UBFC.



INDEX _____ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



La différence de salaire est de **18,2 % chez les titulaires** et de **5,5 % 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 Égalité.



C'est sur cet élément et sur l'évolution des carrières qu'il faudra proposer des améliorations.



Pour rappel, en 2024, l'index égalité salariale était de 79 points sur 100. Les écarts de salaire, en défaveur des femmes, étaient les suivants :

- 19 % chez les titulaires,
- 2,8 % chez les contractuels.



Université Marie et Louis Pasteur	Note maximale initiale	Score initial de l'établissement
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	40
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	4
Total	100	83

Équivalent temps plein de l'établissement		
Nombre EQTP* fonctionnaires (1)	1621	
Nombre EQTP* contractuels (2)	1106	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,594426109	

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'établissement	Score final de l'établissement
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	47	47
Égalité de rémunération pour les contractuels	33	32,175
Dix plus hautes rémunérations	20	4
Total	100	83,175

*EQTP : équivalent temps plein



UNIVERSITÉ
MARIE & LOUIS
PASTEUR



www.univ-fcomte.fr

