

## L'index portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 instaure le calcul d'un index sur 100 points pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public. La cible à atteindre est de 75 points.

Pour un établissement comme l'université, l'index est calculé à partir des 3 indicateurs. Voici les résultats concernant les rémunérations versées en 2022 en suivant la méthodologie de la DGAFP :

Indicateur	Note maximale initiale	Score initial
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Egalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>93</b>

Les 2 premiers indicateurs sont ensuite pondérés au prorata des équivalents temps plein des fonctionnaires et non titulaires dans notre établissement sur l'année de référence.

Indicateur avec pondération Lyon 2	Note maximale	Score final
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	53	50,35
Egalité de rémunération les non titulaires	27	26,33
Dix plus haute rémunération	20	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>92,68</b>

Nous obtenons avec 92,68 points soit un très bon score.

### Remarques et précisions :

L'index et la méthodologie à suivre ne mesurent que certains écarts. Pour illustrer voici quelques précisions sur chaque indicateur :

#### Egalité de rémunération pour les fonctionnaires

Rémunération brute mensuelle moyenne des femmes	3 552€
Rémunération brute mensuelle moyenne des hommes	4 219€
Ecart en € (pourcentage ramené à la rémunération des hommes)	- 666€ (-15,8%)
Effet temps partiels / temps incomplets	- 45€ (-1,1%)
Effet ségrégation des corps	- 536€ (-12,7%)
Effet démographique au sein des corps	- 28€ (-0,7%)
Effet primes à corps, grade et échelon identiques	- 58€ (1,4%)

Notre score dépend uniquement de l'effet primes à corps, grade et échelon identiques. Cette différence de 58€ est principalement liée aux heures complémentaires. Nous avons un écart très important sur la ségrégation des corps, cela signifie que les femmes sont surreprésentées dans les corps les moins bien payées (BIATSS C et B par exemple) et sous-représentées dans les corps les mieux payées (professeur d'université notamment).

#### Egalité de rémunération pour les contractuels

	Rémunération brute moyenne en EQTP femmes	Rémunération brute moyenne en EQTP hommes
BIATSS A	2 332€	2 343€
BIATSS B	1 720€	1 747€
BIATSS C	1 739€	1 699€
Enseignants et/ou chercheurs	2 207€	2 239€

Après pondération en fonction des équivalents temps pleins de chaque catégorie de contractuel, l'écart de rémunération en défaveur des femmes est de -0,5%. Le score de l'index ne prend pas en compte les quotités de travail qui sont en moyenne inférieures pour les femmes, et la surreprésentation des femmes dans les catégories les moins payées (BIATSS C et B).

Contrairement à la méthodologie utilisée pour les fonctionnaires, l'ancienneté n'est ici pas neutralisée et peut expliquer une partie des écarts de rémunération.

### Dix plus haute rémunération

Sur l'année 2022, les 10 agents les mieux payés par l'université étaient 6 femmes et 4 hommes. Cela nous donne un score de 16 points sur 20, puisqu'il faut avoir une parité parfaite, indépendamment de la proportion des femmes et des hommes dans nos effectifs, pour obtenir 20 points.

### Conclusion

Notre score de 92,68 points sur 100 ne doit pas être sur-interprété car les indicateurs qui déterminent le score et la méthodologie pour les calculer donnent une vision partielle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Notre plan d'action pour l'égalité professionnelle vise à enrichir cette analyse afin d'identifier les déséquilibres et les leviers d'action pour les réduire.