

Index des écarts de rémunération femmes hommes A l'INU Champollion (données 2024)

DRH

1) Qu'est-ce que l'index égalité ?

L'index de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité salariale dans la fonction publique. Cet index, calculé chaque année à partir des données de l'année civile précédente, permet de suivre les inégalités salariales et d'engager, le cas échéant, des actions correctives. Conformément à la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, les établissements publics d'au moins 50 agents doivent publier ces résultats et mener un plan d'action en cas de score inférieur à 75 points.

2) Méthode de calcul

Trois indicateurs principaux sont retenus :

- Écart de rémunération entre femmes et hommes – fonctionnaires (53 points)
- Écart de rémunération entre femmes et hommes – contractuels (27 points)
- Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (20 points)

3) Résultats du calcul à l'INU Champollion à partir des données 2024

- Égalité de rémunération des fonctionnaires : 51,675 / 53 (contre 53,6 / 55 en 2023)

Le score demeure très élevé et confirme une stabilité dans l'équité salariale des titulaires, malgré une très légère baisse due à des variations ponctuelles.

- Égalité de rémunération des contractuels : 25,65 / 27 (contre 21,8 / 25 en 2023)

Amélioration nette, ce qui traduit une politique plus homogène et équitable en matière de rémunération des agents contractuels.

- Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations : 8 / 20 (contre 4 / 20 en 2023)

L'indicateur progresse significativement, marquant une féminisation progressive des fonctions les mieux rémunérées.

- Score global : 85,325 / 100 (contre 79,5 / 100 en 2023)

4) Analyse et perspectives :

- Éléments positifs : comme l'année passée, les indicateurs relatifs à l'égalité salariale des fonctionnaires et des contractuels montrent que l'établissement est proche des objectifs légaux en matière d'égalité salariale. Les écarts entre hommes et femmes sont insignifiants.

- Axe d'amélioration : Malgré une amélioration, l'indicateur des hautes rémunérations reste encore perfectible. Ce déséquilibre résulte notamment de la forte représentation masculine parmi les professeurs des universités. Les perspectives de départ à la retraite de cette population dans les prochaines années pourraient permettre de rééquilibrer cette situation.

- Leviers d'actions :

- ⇒ Accompagner les femmes MCF vers l'HDR afin de favoriser leur accès aux fonctions de professeur.
- ⇒ Maintenir la transparence et l'équité lors des recrutements, notamment pour les contractuels.
- ⇒ Encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

5) Conclusion :

Avec un score global de 85,325 points, l'INU Champollion dépasse largement le seuil réglementaire.

Ce résultat est le reflet d'un engagement durable pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les résultats seront actualisés sur le site internet, conformément aux obligations légales.