—Index Égalité—
Comprendre ses modalités de calcul, dévoiler ses limites et les corriger

1. Introduction

L'Index Égalité Professionnelle femmes-hommes a été instauré par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 afin de renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique. Il repose sur trois indicateurs de rémunération et de représentation, définis par décret (n°2023-1137 du 5 décembre 2023), et vise à :

- mesurer les écarts entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, de promotion et d'accès aux postes les mieux rémunérés,
- fournir aux établissements un outil de suivi pour orienter leurs politiques d'égalité professionnelle,
- et renforcer la transparence et l'exemplarité de la fonction publique en matière d'égalité.

Cependant, **le mode de calcul retenu ignore plusieurs facteurs structurels bien établis dans l'analyse des inégalités professionnelles**, tels que la ségrégation des corps, les écarts de progression de carrière, les différences d'accès aux primes et le recours différencié au temps partiel. Selon une note de la DGRH du MESRI, ces quatre effets expliquent à eux seuls plus de 95 % des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur[1]. **Face à cette limite, amU a choisi de publier, en plus de l'Index officiel exigé par le Ministère, un Index corrigé** intégrant ces effets, pour refléter la réalité des écarts et orienter des actions correctrices légitimes.

Le présent document propose :

- une explication détaillée des modalités de calcul de l'Index,
- une analyse critique de ses limites méthodologiques,
- la présentation de la démarche engagée par amU, qui consiste à mieux diagnostiquer les écarts de rémunération entre femmes et hommes et à en identifier les causes structurelles, afin de pouvoir orienter des actions correctrices ciblées.

2. Modalités de calcul de l'Index

L'Index Égalité se présente sous la forme d'une **note globale sur 100 points**, avec une **cible minimale de 75 points** à atteindre chaque année. Il repose sur **trois indicateurs**, chacun mesuré selon des modalités précises et attribuant un nombre de points spécifique, selon une méthodologie fixée par décret (n°2023-1137 du 5 décembre 2023). Le calcul est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et porte sur l'ensemble des personnels publics (fonctionnaires et personnels contractuels).

- L'effectif des personnels à prendre en compte est apprécié sur la période de l'année civile considérée.
- Les personnels qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.
- La rémunération de chaque personnel est reconstituée en équivalent temps plein (ETP) sur la période annuelle, et intègre le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, ainsi que les primes et indemnités diverses (hors supplément familial).
- Les caractéristiques individuelles des personnels (corps, grade, échelon, catégorie) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence dans l'administration.

[1] MESRI – DGRH A1-1 (2021). Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires, Note DGRH n°10, novembre 2021. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/note-dgrh-n-10-novembre-2021-les-carts-de-r-mun-ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-15352.pdf

Pour les universités, les trois indicateurs obligatoires sont :

Indicateur	Pondération
1/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les fonctionnaires	40 points
2/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les personnels contractuels	40 points
3/ Part du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	20 points

Cependant, il convient de prendre en considération le poids de chaque population sur la note globale.

En effet, l'indicateur 1 et 2 représente alors une note maximale de 80 points répartie de la façon suivante

Note maximale indicateur 1 : Poids F/C*80
Note maximale indicateur 2 : 80 - Note maximale indicateur 1

Indicateur	Pondération
1/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les fonctionnaires	80 points
2/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les personnels contractuels	
3/ Part du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	20 points

A titre d'exemple :

Dans le cas où les titulaires représentent 70% de la population totale observée la pondération des indicateurs 1 et 2 se fera de la façon suivante :
*Note maximale indicateur 1 : 0.7*80 = 56*
Note maximale indicateur 2 : 80 – 56 = 24

Indicateur	Pondération
1/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les fonctionnaires	56 points
2/ Écart global de rémunération entre femmes et hommes parmi les personnels contractuels	24 points
3/ Part du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	20 points

Au niveau de la note réelle pondérée :

- Une fois la pondération des notes maximales effectuées, il convient alors de calculer la note pondérée équivalente. De ce fait, en fonction des barèmes des points 2.1, 2.2 et 2.3 ci-dessous nous appliquons la formule suivante :

➔ **Note pondérée barème indicateur X** :

$$\frac{\text{« Note maximale avec pondération » * « Note sans pondération »)}}{\text{« Note maximale sans pondération »}}$$

2.1. Indicateur n°1 : Écart de rémunération parmi les fonctionnaires

Cet indicateur mesure l'écart de rémunération brute annuelle moyenne entre les femmes et les hommes, à caractéristiques professionnelles identiques (corps, grade et échelon équivalents). Il est noté sur 40 points*. L'écart de rémunération est exprimé en pourcentage par rapport à la rémunération moyenne des hommes. Une note est ensuite attribuée en fonction de la tranche d'écart observée, selon un barème défini par le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023. Ce barème est non linéaire : au-delà d'un certain seuil, chaque point de pourcentage d'écart pénalise de plus en plus la note obtenue.

Indicateur 1 - Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps, grade et échelon équivalents

En points de pourcentage	Résultats obtenus	Nombre de points
	Inférieur ou égal à 0,1	40 points
	Supérieur à 0,1	39 points
	Supérieur à 1,1	38 points
	Supérieur à 2,1	37 points
	Supérieur à 3,1	36 points
	Supérieur à 4,1	35 points
	Supérieur à 5,1	34 points
	Supérieur à 6,1	33 points
	Supérieur à 7,1	31 points
	Supérieur à 8,1	29 points
	Supérieur à 9,1	27 points
	Supérieur à 10,1	25 points
	Supérieur à 11,1	23 points
	Supérieur à 12,1	21 points
	Supérieur à 13,1	19 points
	Supérieur à 14,1	17 points
	Supérieur à 15,1	14 points
	Supérieur à 16,1	11 points
	Supérieur à 17,1	8 points
	Supérieur à 18,1	5 points
	Supérieur à 19,1	2 points
	Supérieur à 20,1	0 point

Exemples d'interprétation

Une note de 39/40 signifie qu'un écart de rémunération compris entre 0,1% et 1,1% a été constaté entre femmes et hommes à caractéristiques strictement identiques. Cela peut paraître faible, mais traduit tout de même un déséquilibre.

Une note de 25/40 correspond à un écart de rémunération supérieur à 10,1 % entre femmes et hommes à caractéristiques identiques, indiquant un déséquilibre important.

- * Il est noté sur 40 points pour un poids titulaire/contractuel = 50%.

2.2. Indicateur n°2 : Écart de rémunération parmi les personnels contractuels

Indicateur 2 - Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les personnels contractuels, à catégorie hiérarchique équivalente

En points de pourcentage	Résultats obtenus	Nombre de points
	Inférieur ou égal à 0,1	40 points
	Supérieur à 0,1	39 points
	Supérieur à 1,1	38 points
	Supérieur à 2,1	37 points
	Supérieur à 3,1	36 points
	Supérieur à 4,1	35 points
	Supérieur à 5,1	34 points
	Supérieur à 6,1	33 points
	Supérieur à 7,1	31 points
	Supérieur à 8,1	29 points
	Supérieur à 9,1	27 points
	Supérieur à 10,1	25 points
	Supérieur à 11,1	23 points
	Supérieur à 12,1	21 points
	Supérieur à 13,1	19 points
	Supérieur à 14,1	17 points
	Supérieur à 15,1	14 points
	Supérieur à 16,1	11 points
	Supérieur à 17,1	8 points
	Supérieur à 18,1	5 points
	Supérieur à 19,1	2 points
	Supérieur à 20,1	0 point

Cet indicateur mesure l'écart de rémunération brute annuelle moyenne entre les femmes et les hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (catégories A, B ou C pour les personnels contractuels).
Comme l'indicateur n°1, il est noté sur 40 points*.
L'écart de rémunération est exprimé en pourcentage par rapport à la rémunération moyenne des hommes. Une note est ensuite attribuée en fonction de la tranche d'écart observée, selon le même barème que celui utilisé pour les fonctionnaires, défini par le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023.
Ce barème est également non linéaire : au-delà d'un certain seuil, chaque point de pourcentage d'écart pénalise plus fortement la note obtenue.
L'interprétation du score suit la même logique que pour l'indicateur 1.

- * Il est noté sur 40 points pour un poids titulaire/contractuel = 50%.

2.3. Indicateur n°3 : Part du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Cet indicateur mesure la part de représentation du sexe sous-représenté (femmes ou hommes) parmi les 10 personnels ayant perçu les plus hautes rémunérations brutes annuelles au sein de l'établissement.
Il s'agit d'un indicateur de visibilité et d'accès aux fonctions les mieux rémunérées, en lien avec les postes de responsabilité ou à forte valorisation indemnitaire.
Le calcul est simple : on compte le nombre de femmes ou d'hommes (selon le sexe le moins représenté à l'échelle de l'établissement) présents dans ce top 10 des rémunérations, et on attribue une note sur 20 points selon le barème ci-dessous.
À noter que dès que la parité est atteinte (5 personnels du sexe sous-représenté sur 10), la note maximale de 20 points est attribuée.

Indicateur 3 - Nombre de personnels publics du sexe sous-représenté parmi les dix personnels ayant perçu les plus hautes rémunérations

En unité	Résultats obtenus	Nombre de points
	0	0 point
	1	2 points
	2	4 points
	3	8 points
	4	16 points
	5	20 points

Exemple d'interprétation

Si parmi les 10 personnes les mieux rémunérées, 2 sont du sexe sous-représenté, l'établissement obtient 4 points sur 20.

3. Publication et suivi

La publication et le suivi de l'Index Égalité professionnelle sont encadrés par des obligations précises.

Publication au sein d'amU

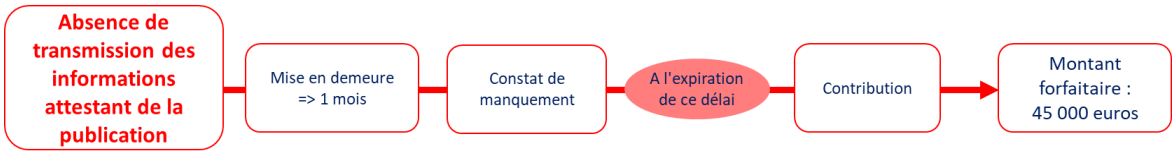
- site web de la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations (VP EFHLD)
- intranet de la DRH

➢ **Publication annuelle et transmission au ministère**

- L'Index doit être publié chaque année sur le site internet de l'université, ***au plus tard le 30 septembre de l'année suivante***.
- Les résultats doivent être transmis via la ***plateforme #Dialogue*** du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Les résultats de l'Index doivent être présentés en amont aux ***instances représentatives*** : Comité Social d'Administration (CSA) et Conseil d'Administration (CA).

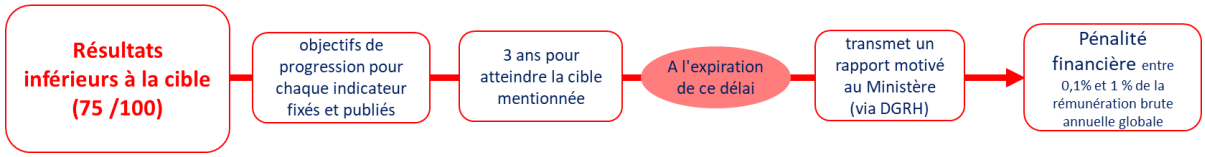
➢ **Contrôle de la publication**

En l'absence de transmission des informations attestant de la publication, et après mise en demeure de l'établissement public de produire ces informations dans un délai d'un mois, un constat de manquement est dressé par l'autorité de tutelle avec une contribution forfaitaire.



➢ **Objectifs de progression en cas de résultat insuffisant**

Si la note globale est inférieure à 75/100, des objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur concerné. Ces objectifs doivent être publiés sur le site internet de l'établissement avant le 15 novembre, et transmis au Ministère avant le 15 octobre de l'année en cours. ***L'établissement dispose alors de trois ans pour atteindre la cible de 75 points.*** À défaut, des pénalités financières peuvent être appliquées : « *Le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index* » (Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023, article 8).



4. Les limites de l'index tel qu'il est défini

4.1. Un mode de calcul qui neutralise volontairement des inégalités existantes

L'Index Égalité repose sur une logique de comparaison « *toutes choses égales par ailleurs* », c'est-à-dire à corps, grade et échelon équivalents pour les fonctionnaires, et à catégorie hiérarchique équivalente pour les contractuel·les. Cette approche peut donner l'illusion d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes à situation comparable. Cependant, cette méthode occulte l'essentiel des inégalités existantes. **Les écarts ne naissent pas seulement au moment de la comparaison : ils résultent de mécanismes structurels qui orientent différemment les carrières des femmes et des hommes dès leur entrée dans l'institution, et tout au long de leur progression. Comparer des situations "égales" dans un système inégalitaire revient donc à masquer l'origine des déséquilibres.**

4.2. La nécessité d'analyser les effets structurels

Pour comprendre les écarts de rémunération à l'université, il est indispensable de tenir compte de **quatre effets structurels majeurs,** bien documentés dans les analyses nationales et locales de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- **L'effet de ségrégation des corps**

À l'université, les femmes sont surreprésentées dans certaines filières moins rémunératrices, notamment les filières administratives, la documentation ou les fonctions de soutien, tandis qu'elles sont sous-représentées dans les corps mieux valorisés financièrement, tels que les professeurs d'université et les ingénieurs de recherche. Cette répartition inégalitaire a un impact direct sur les écarts globaux de rémunération.

- **L'effet démographique au sein des corps**

Au sein d'un même corps, on observe une répartition inégale selon les grades et échelons atteints. Par exemple, dans le corps des professeurs des universités, les hommes sont plus nombreux à accéder aux grades supérieurs (première classe, classe exceptionnelle) que les femmes. De même, dans les corps administratifs ou techniques, les femmes sont moins nombreuses aux échelons les plus élevés. Les femmes sont souvent moins nombreuses dans les grades et échelons supérieurs, en raison d'interruptions ou de ralentissements de carrière. Ces différences de progression génèrent des écarts de rémunération internes aux corps, invisibles lorsqu'on ne considère que l'appartenance au corps sans examiner les positions internes.

- **L'effet du temps partiel**

Les femmes recourent plus fréquemment au temps partiel que les hommes. Même si l'Index convertit les rémunérations en équivalent temps plein (ETP), le recours au temps partiel a un impact cumulé : il ralentit la progression de carrière, limite l'accès aux responsabilités, et réduit potentiellement les montants de primes perçues.

- **L'effet primes à corps-grade-échelon identique**

À caractéristiques identiques (corps, grade, échelon), les montants des primes et indemnités peuvent varier fortement selon les fonctions exercées. L'accès aux missions ou responsabilités mieux indemnisées reste souvent moins fréquent pour les femmes, contribuant ainsi à maintenir des écarts de rémunération que l'Index ne met pas en évidence.

4.3. Un paradoxe institutionnel

Ces effets structurels sont bien identifiés par l'administration elle-même. Dès 2020, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a développé un outil méthodologique permettant

d'analyser précisément ces quatre effets pour alimenter les Rapports Sociaux Uniques (RSU). Il est donc paradoxal de constater que, tandis que les établissements publics sont invités à analyser ces effets dans leurs RSU, l'Index Égalité, lui, repose sur une méthode qui les neutralise délibérément. Cette incohérence réduit la capacité de l'Index à constituer un véritable outil de pilotage de la politique d'égalité professionnelle.

En résumé, **l'Index tel qu'il est actuellement défini donne une vision partielle de la réalité des inégalités professionnelles.** Il ne permet pas d'identifier les mécanismes systémiques qui freinent les carrières féminines et reproduisent les écarts de rémunération. Pour mettre en œuvre des actions correctrices pertinentes et légitimes, il est indispensable d'adopter une lecture structurelle des écarts, en tenant compte des dynamiques professionnelles différenciées, des impacts de la ségrégation des corps, des écarts d'avancement, des effets du temps partiel, et des inégalités dans l'accès aux primes.

5. La démarche engagée par amU : aller au-delà de l'Index officiel pour un diagnostic réel des inégalités

5.1. Les enseignements du Rapport Social Unique : les effets structurels bien présents à amU

Depuis 2021, amU présente systématiquement, dans son Rapport Social Unique (RSU), une analyse détaillée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en décomposant les écarts globaux selon les quatre effets structurels majeurs : ségrégation des corps, effet démographique au sein des corps, effet temps partiel, et effet primes.

Résultats pour amU pour l'année civile 2025

	Personnels fonctionnaires		Personnels contractuels	
Rémunération brute mensuelle				
Femmes	4 057 €	--	2388 €	--
Hommes	4 945 €	--	2482 €	--
Écart	- 888 €	-18, %	-62 €	-3,6%
Décomposition de l'écart				
Effet ségrégation des corps	**-758 €**	**91,7%**	**-68€**	**105%**
Effet démographique au sein des corps	-82 €	9,9%	7€	-10,9%
Effet temps partiel	-61 €	7,4%	3€	-4,4%
Effet primes (à corps-grade-échelon identiques)	13 €	-1,6 %	-4€	5,9%

Ces résultats révèlent une tendance nette : **dans les deux catégories de personnel (titulaires et contractuels), plus de 90 % de l'écart de rémunération s'explique par la ségrégation des corps**. Quel que soit le statut (titulaire ou contractuel), les femmes sont sous-représentées dans les catégories les mieux rémunérées, en particulier au sein de la catégorie A.

Ces constats mettent en évidence les limites de l'Index égalité tel que défini par le Ministère, qui repose sur des comparaisons "à caractéristiques identiques" et ne permet pas d'identifier les inégalités structurelles profondes. C'est pourquoi amU a choisi de publier chaque année, en parallèle de l'Index officiel, un **Index corrigé, intégrant une analyse structurelle des écarts de rémunération**. Cette double publication poursuit plusieurs objectifs :

- **garantir une transparence totale** sur la réalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- **mieux diagnostiquer** les causes systémiques des inégalités,
- **orienter efficacement** les actions correctrices,
- **légitimer** l'ensemble des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

5.2. Résultats de l'Index pour amU : une réalité contrastée derrière un score réglementaire satisfaisant

			2023			2024			2025		
	Indicateurs	Note maximale	Index officiel	Index corrigé	écart	Index officiel	Index corrigé	écart	Index officiel	Index corrigé	écart
1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires	80	47	6	-41	46	6	-40	45	9	-36
2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents non titulaires		31	26	-5	32	30	-3	33	31	-2
3	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	20	16	16	0	4	4	0	8	8	0
		100	94	48	-46	82	39	-43	86	48	-38

Depuis 2022, amU dépasse systématiquement le seuil réglementaire de 75 points, avec un Index officiel compris entre 82 et 94 sur 100. Selon les critères ministériels, ces résultats traduisent une situation globalement satisfaisante en matière d'égalité professionnelle.

Cependant, le calcul parallèle d'un Index corrigé, prenant en compte les effets structurels (ségrégation des corps, effets démographiques, temps partiel, primes), révèle une réalité bien plus contrastée. Le score corrigé varie entre 39 et 48 points, soit un écart moyen de 44 points par rapport à l'Index officiel. Ce décalage systématique depuis trois ans met en évidence les limites de l'évaluation réglementaire, qui tend à lisser des inégalités pourtant bien réelles.

Trois enseignements principaux se dégagent de cette analyse comparative :

- **L'indicateur 1**, portant sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes parmi les fonctionnaires, est celui où l'écart entre Index officiel et Index corrigé est le plus important. Après correction, la note chute chaque année à 2–9 points contrairement à l'index officiel soulignant le **poids déterminant de la ségrégation des corps**. Les femmes sont nettement moins représentées dans les corps les mieux rémunérés, ce qui a un impact massif et durable sur les écarts de salaire.

- À l'inverse, chez les personnels contractuels (**indicateur 2**), la note reste relativement stable et élevée même après correction. Cela s'explique en partie par une grille salariale plus souple et moins hiérarchisée que celle des fonctionnaires. La rémunération des contractuels dépend moins strictement d'un statut figé : elle est souvent négociable et plus facilement ajustée, ce qui atténue l'effet des inégalités de répartition entre fonctions.

- **L'indicateur 3**, qui mesure la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, s'est révélé particulièrement instable dans l'Index corrigé : sa note est passée de 16 en 2023 à 4 en 2024, puis à 8 en 2025. **Cette forte volatilité** tient à la faible amplitude des écarts de rémunération au sein du top 10, ce qui rend le classement très sensible à des variations ponctuelles. Dès lors, le poids de 20 % accordé à cet indicateur dans la note globale interroge, car il ne reflète pas de manière fiable les inégalités structurelles.

6. Conclusion

À travers la publication simultanée de l'Index officiel et de son Index corrigé, amU a fait le choix de la transparence et de la rigueur dans l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Si l'Index officiel traduit une situation globalement satisfaisante selon les critères réglementaires, l'Index corrigé révèle l'ampleur des inégalités structurelles qui persistent au sein de l'université. ***Les effets de ségrégation professionnelle, de différenciation des parcours de carrière et d'inégalités d'accès aux fonctions les mieux rémunérées demeurent des obstacles majeurs à l'égalité réelle.*** Ces résultats confortent la nécessité d'actions ciblées et ambitieuses pour réduire les écarts de rémunération, en cohérence avec les priorités définies dans le Plan d'Actions Égalité (PAE) 2025-2028 d'amU**.**

Les écarts constatés, principalement dus à la ségrégation entre les corps et métiers, appellent à la mise en œuvre d'actions concrètes, déjà engagées ou prévues dans le cadre du PAE :

- **Renforcer les actions de sensibilisation aux biais implicites de genre**, notamment dans les jurys de recrutement et de promotion, en particulier pour les postes de professeurs des universités et de cadres supérieurs administratifs.
- **Déployer des formations sur l'égalité professionnelle** destinées aux directions, aux jurys et aux encadrants, pour intégrer la dimension égalité à chaque étape de gestion des ressources humaines.
- **Encourager et accompagner les femmes** dans les procédures de candidature aux promotions, en valorisant leur parcours et leurs compétences.

Enfin, au regard des résultats spécifiques sur l'accès aux plus hautes rémunérations, amU entend renforcer ses actions sur ce levier stratégique, comme l'illustre le focus ci-dessous.

Focus : Améliorer la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'Index corrigé d'amU met en lumière une sous-représentation persistante des femmes parmi les 10 personnels les mieux rémunérés de l'établissement. Pour agir concrètement sur cet indicateur, il ne s'agit pas de réduire artificiellement la place des hommes, mais de **favoriser durablement l'accès des femmes aux fonctions stratégiques et aux postes les mieux valorisés**, en travaillant sur plusieurs leviers structurels :

- ***Accompagner les parcours féminins vers les hautes responsabilités*** : mentorat, coaching, soutien aux promotions vers PU 1re classe, direction générale, direction de composantes.
- ***Veiller à l'équilibre femmes-hommes dans les nominations stratégiques*** : notamment pour les postes assortis de fortes primes fonctionnelles.
- ***Former et sensibiliser les jurys de recrutement et d'évaluation pour limiter les biais implicites.***
- ***Valoriser les modèles féminins de réussite au sein de l'université***.

Ces actions, intégrées dans le Plan d'Actions Égalité 2025-2028, visent à garantir à toutes et tous un accès équitable aux plus hautes fonctions et responsabilités.