

L'index égalité professionnelle

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit que les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes soient publiés sur le site internet des universités.¹

L'index égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet index se compose de trois indicateurs, calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps, grade et échelon équivalents
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agent·es contractuel·les, à catégorie hiérarchique équivalente
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

À l'université Toulouse Jean-Jaurès

Résultats index égalité professionnelle de l'UT2J depuis 2022 (résultats après pondération) :

	Note maximale	2022	2023	2024
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	60	57,95	57	57
égalité de rémunération pour les contractuel·les	20	10,92	16,5	17
dix plus haute rémunération	20	8	16	4
TOTAL	100	76,87	89,5	78

En 2024, l'index de l'UT2J est de 78/100. Cet index était de 89,5 en 2023 et de 76,8 en 2022. La baisse de l'index entre 2023 et 2024 est due à la note relative au nombre de femmes et d'hommes parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. En 2024, parmi les dix plus hautes rémunérations de l'université, on compte 9 hommes et 1 femme. En 2023, on comptait 4 femmes pour 6 hommes. En 2024, parmi ces 10 agent·es on retrouve 7 professeur·es des universités classe exceptionnelle et 3 agent·es BIATSS. Cinq de ces personnes étaient déjà présentes parmi les 10 plus hautes

¹ Textes de référence :

- Décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

rémunérations de 2023. Nous comptons cependant 3 femmes de moins. Parmi elles, il y a eu un départ à la retraite et, les deux autres personnes ont une rémunération similaire à l'année précédente mais se retrouvent désormais parmi les 20 plus hautes rémunérations. La surreprésentation des hommes à ces niveaux de rémunération est notamment due aux heures complémentaires et aux primes. Pour information, lorsque ce classement est étendu, nous retrouvons 5 femmes et 5 hommes entre la 11^{ème} et 20^{ème} plus haute rémunération (uniquement des professeur·es des universités classe exceptionnelle).

La note concernant l'égalité de rémunération pour les fonctionnaires est restée stable entre 2023 et 2024 et celle concernant les personnels contractuels a augmenté, passant de 16,5 à 17 points.

En mars 2025, l'université a adopté son second Plan égalité. Depuis 2019, date de l'élaboration du premier plan égalité, on constate que les écarts de rémunération se sont réduits, notamment pour les enseignant·es chercheur·ses. On peut citer différents leviers au niveau des politiques nationales qui ont permis cette baisse. Par exemple, au sein du corps enseignant, les campagnes de repyramidage ont entraîné une féminisation des corps des professeurs des universités et mécaniquement un rééquilibrage des rémunérations ; par ailleurs, la loi de programmation de la recherche a permis l'élargissement des bénéficiaires du régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (RIPEC).

L'objectif principal reste de poursuivre la réduction de ces écarts. Un suivi annuel des indicateurs d'égalité professionnelle permet un pilotage efficace de la politique de l'université dans le domaine des ressources humaines. Plusieurs actions sont prévues :

- Produire des indicateurs de suivi (rémunération par composante et par corps, attribution des primes, heures complémentaires et supplémentaires)
- Promouvoir et simplifier l'accès des femmes à des postes à responsabilité
- Communiquer auprès des personnels sur les possibilités de changement de corps par liste d'aptitude

[En savoir plus : Plan égalité femmes-hommes 2025-2027](#)

Les tableaux détaillés du calcul de l'index égalité professionnelle à l'UT2J – 2024

- Synthèse

Université Toulouse Jean Jaurès	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	34
Dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	76

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1526
Nb EQTP contractuels (2)	492
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,756194252

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	60	57
Égalité de rémunération pour les contractuels	20	17
Dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	78

- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
UT2J	1	9	1	4

Champ : Ensemble des agents de l'EP

- **Ecart 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**

EP	Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps – grade – échelon identique	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
UT2J	3 820 €	4 340 €	-520 €	-12,0%	-11,4%	-10 €	-332 €	-124 €	-54 €	-1,2%	1,2	38

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les personnels contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente**

Université Toulouse Jean Jaurès	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement Supérieur					0	0		34
Catégorie A	2 475 €	2 700 €	203,57	122,58	1	-0,08333333		
Catégorie B	2 000 €	1 965 €	50,56	14	1	0,017811705		
Catégorie C	1 895 €	1 886 €	73,08	28,3	1	0,004772004		
Ensemble						-0,05191216	5,2	34

Champ : Ensemble des contractuels de l'EP

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.