

L'index égalité professionnelle

1.1. L'index égalité professionnelle dans la loi

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. Calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, cet index se compose de trois indicateurs mesurant les écarts suivants :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Écart 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.

1.2. L'index égalité professionnelle femmes-hommes 2025 à l'université Toulouse - Jean Jaurès

1. Méthodologie

Pour le calcul de l'index égalité 2025, un travail de pondération a été effectué sur la catégorie des agent-es contractuel·les. Il s'est agi là de pondérer les écarts de rémunération de chaque sous-catégorie (ATER ; lecteur·rices ...) au regard du poids des effectifs de celle-ci par rapport aux effectifs totaux des catégories A, B et C.

Nous avons neutralisé la rémunération des lecteur·rices car l'outil du MESRE laissait apparaître un écart de rémunération qui ne reflète pas la réalité puisque tou·tes les lecteur·rices sont rémunéré·es avec le même Indice Nouveau Majoré (INM), quels que soient l'âge, le genre... (équivalent du SMIC). Afin d'identifier les évolutions par rapport à 2024, cette pondération a également été effectuée pour l'année 2024. Ci-dessous apparaissent les données de l'index égalité 2024 et 2025 avec cette pondération et neutralité de la rémunération des lecteur·rices.

2. Évolution de l'index entre 2024 et 2025

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'État.
- 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'État.

Entre 2024 et 2025, une fois appliquée une méthodologie de calcul commune, le score total recule : de 81 à 80 sur 100 avant ajustement du poids propre à l'établissement titulaires/contractuels, et de 80,5 à 80 après ajustement du poids propre à l'établissement titulaires/contractuels.

Évolution de l'index entre 2024 et 2025, avant ajustement du poids propre à l'établissement titulaires/contractuels :

Indicateur	Note max.	2024	2025	Évolution
Égalité de rémunération - fonctionnaires (titulaires)	40	38	38	Stable
Égalité de rémunération - contractuel·les (non titulaires)	40	39	38	-1 pt
Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	20	4	4	Stable
Totaux (avant pondération)	100	81	80	-1 pt

Évolution de l'index entre 2024 et 2025, après ajustement du poids propre à l'établissement titulaires/contractuels :

Indicateur	Note max. 2024	2024	Note max. 2025	2025	Évolution
Égalité de rémunération - fonctionnaires (titulaires)	60	57	59	56,1	
Égalité de rémunération - contractuel·les (non titulaires)	20	19,5	21	20	
Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	20	4	20	4	
Score final (avec pondération)	100	80,5	100	80	-0.5 pt

Deux éléments expliquent la baisse du score final :

- D'une part, les écarts de rémunération au sein des agent·es contractuel·les.
- D'autre part, l'augmentation des effectifs contractuels comparée à la baisse des effectifs fonctionnaires.

L'établissement emploie proportionnellement plus de contractuel·les. Les effectifs contractuels ont effectivement augmenté de 9,1 % en un an (492 à 537 équivalents temps plein), alors que celui des fonctionnaires diminuait légèrement.

Le calcul de l'index ajuste automatiquement le poids de chaque catégorie de personnel selon son poids réel dans les effectifs. Les contractuel·les comptant désormais pour une part plus importante de l'établissement, leur note pèse aussi plus lourd dans le score final.

Évolution des effectifs par statut (en équivalent temps plein) :

Effectifs par statut	2024	2025	Évolution
Effectif fonctionnaires (en équivalent temps plein)	1526	1515	- 11 (-0,7%)
Effectif contractuels (en équivalent temps plein)	492	537	+ 45 (+ 9,1%)

La catégorie de personnel dont la situation se dégrade le plus (les contractuel·les s) est aussi celle dont le poids augmente dans le calcul. Les deux effets se cumulent et expliquent pourquoi l'index 2025 baisse davantage que ne le laisserait penser la seule dégradation de la note des contractuel·les.

3. Les fonctionnaires

Entre 2024 et 2025, l'écart de rémunération entre femmes et hommes reste stable, voire diminue très légèrement, passant de 11,98% d'écart en défaveur des femmes à 11,73% d'écart. La note relative à cet écart reste donc identique entre 2024 et 2025 : 38 points sur 40.

Les rémunérations des femmes et des hommes ont toutes les deux augmenté sur la période : + 4 % pour les femmes, + 3,7 % pour les hommes).

Écart de rémunération mensuelle entre femmes et hommes en 2024 et 2025 :

	2024	2025	Évolution
Rémunération mensuelle moyenne des femmes	3 820 €	3 973 €	+ 153 € (+ 4 %)
Rémunération mensuelle moyenne des hommes	4 340 €	4 501 €	+ 161 € (+ 3,7 %)
Écart de rémunération femmes / hommes	- 520 €	- 528 €	- 8 €
Note obtenue (sur 40)	38	38	Stable

Les évolutions positives de certains corps compensent en partie les dégradations observées sur d'autres, ce qui explique pourquoi la note globale des fonctionnaires reste stable.

Dans le corps des adjoints techniques de recherche (157 agent-es), l'écart a doublé en un an : la rémunération des hommes a progressé de 110 € (+4,9 %) quand celle des femmes n'a progressé que de 64 € (+2,9 %).

Deux corps s'améliorent, celui des enseignant-es dans l'enseignement supérieur, les professeur-es agrégé-es (PRAG) et les professeur-es certifié-es (PRCE), pour lesquels la rémunération des femmes a progressé plus vite que celle des hommes sur la période. Chez les PRAG, on note une augmentation de +3,8% pour les femmes contre +1,3% pour les hommes ; chez les PRCE, l'augmentation est de +3 % pour les femmes contre 1,6% pour les hommes.

Sur les emplois fonctionnels, la rémunération des hommes a progressé de 286 € en moyenne, soit +3.7%, quand celle des femmes est la même. De fait, l'écart se creuse nettement, de - 6,8 % à - 10,2%. Il s'agit de 6 personnes (4 hommes et 2 femmes).

4. Les contractuel·les

C'est là que se joue l'essentiel de la baisse du total final de l'index 2025 : la note recule de 39 à 38 points sur 40.

Les personnels contractuels (BIATSS et enseignants) se décomposent en trois catégories : A, B et C. En 2024, les écarts de rémunération étaient en défaveur des femmes au sein de la catégorie A et en faveur des femmes au sein des catégories B et C. En 2025, les écarts de rémunération sont en défaveur des femmes au sein des catégories A et B et en faveur des femmes dans la catégorie C uniquement.

Catégories	Écart de rémunération femmes - hommes 2024	Écart de rémunération femmes - hommes 2025
Catégorie A	- 0.8 %	- 2.9 %
Catégorie B	+0,7 %	-0,5 %
Catégorie C	+1 %	+0.5 %

Entre 2024 et 2025, la rémunération des femmes contractuelles a évolué plus lentement que celle des hommes contractuels :

- La rémunération des femmes de catégorie A a évolué de +19 €, celle des hommes de + 67 €.
- La rémunération des femmes de catégories B a évolué de +12 €, celle des hommes de + 36 €.
- La rémunération des femmes de catégories C a évolué de +13 €, celle des hommes de + 22 €.

La baisse de note de l'index égalité vient principalement de la catégorie A.

Écart de rémunération entre femmes et hommes de la catégorie A, en 2024 et 2025 :

Catégorie A (cadres)	2024	2025	Évolution
Rémunération moyenne des femmes	2 320 €	2 338 €	+ 18 €
Rémunération moyenne des hommes	2 338 €	2 405 €	+ 67 €
Écart femmes - hommes	+ 0,8 %	+2.9 %	

En détaillant cette catégorie A par corps, on constate un très important écart de rémunération (38,8%) chez les agent·es en CDI.

Cet écart reste stable par rapport à 2024, mais l'augmentation des effectifs femmes (+ 4 femmes) de cette catégorie creuse l'écart sur l'index.

Cet écart de rémunération s'explique par la difficulté de recruter certains corps de métiers, « genrés » masculins et très concurrencés par des entreprises privées, pour lesquels la négociation salariale est âpre.

5. Les dix plus hautes rémunérations

Parmi les dix personnes les mieux rémunérées de l'établissement, on compte une seule femme, aussi bien en 2024 qu'en 2025. La note reste identique à 4 points sur 20.

Parmi les 10 plus hautes rémunérations :

- 6 personnels sont des Professeurs d'Université Classe exceptionnelle et 4 agents BIATSS (emplois fonctionnels et emplois dont la rémunération est réglementée).
- 7 d'entre eux étaient déjà présents dans le classement en 2024.
- 3 nouvelles entrées, du fait d'un départ de l'établissement, et de deux « déclassements » à la 11^{ème} et 22^{ème} place.

Lorsque l'on étend ce classement aux 20 plus hautes rémunérations, on retrouve :

- 5 femmes (contre 6 en 2024)
- 16 Professeurs d'Université Classe exceptionnelle.

1.3. Les tableaux détaillés du calcul de l'index égalité professionnelle à l'UT2J - 2025

Synthèse :

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
Dix plus haute rémunération	20	4
TOTAL	100	80

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1515
NB EQTP contractuels (2)	537
Correctif sur la pondération (1) / (1+2)	0.738304094

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	59	56.1
Égalité de rémunération pour les contractuels	21	20.0
Dix plus haute rémunération	20	4.0
TOTAL	100	80.0

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

	2024	2025
Femmes parmi les 10 salaires les plus élevés	1 sur 10	1 sur 10
Hommes parmi les 10 salaires les plus élevés	9 sur 10	9 sur 10
Note obtenue (sur 20)	4	4



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 :

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 initiale sur 40
UT2J	3 973 €	4 501 €	-529 €	-11.7%	-11.0%	-18 €	-322 €	-126 €	-63 €	-1.4%	1.4	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.

Écart 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 :

	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=ooui, 0=non)	Ratio écart (%) (F-H)/H en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
UT2J								38
Catégorie Encadrement Supérieur					0	0		
Catégorie A	2 338 €	2 405 €	225.44	136.42	1	-0.027710309		
Catégorie B	2 002 €	2 013 €	54.67	17.63	1	-0.005451267		
Catégorie C	1 909 €	1 900 €	73.45	29.33	1	0.005108745		
Catégorie indéterminée					0	0		
Ensemble						-0.018430928	1.8	38

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.