

Index égalité professionnelle 2022 et 2023 de l'Établissement public Campus Condorcet

Note de service

Références :

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.132-9-3 à L.132-9-5,

Vu la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics,

Vu le 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,

Vu le 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,

I. CONTEXTE

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visent à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Ils imposent à l'Etat et aux établissements publics **la publication d'un index égalité professionnelle** au plus tard le 31 décembre 2023 pour les données 2022 et au plus tard le 30 septembre 2024 pour les données 2023.

Les établissements publics concernés sont ceux qui gèrent au moins 50 agents publics.

Deux décrets en date du 5 décembre 2023 ont apporté des précisions quant aux modalités de calcul et à la publication de l'index égalité par les établissements.

Conformément à l'article 3 du décret n°2023-1136 précité, les résultats obtenus aux prochains indexes égalité seront publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de l'établissement. L'EPCC présentera, le cas échéant, les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération.

Le comité social d'administration sera informé des résultats et actions.

II. OBJECTIF ET CALCUL DE L'INDEX EGALITE

Les indicateurs qui composent l'index des établissements publics sont 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, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents : **40 points** ;

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		
	Résultats obtenus	Nombre de points
En point de pourcentage	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	

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente : **40 points** ;

Indicateur 2 : Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, à catégorie hiérarchique équivalente		
En point 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	

- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : **20 points**.

Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics 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

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée. Sont notamment pris en compte les traitements indiciaires et accessoires, les primes et indemnités.



La cible à atteindre est de 75 points.

Si la cible de 75 points n'est pas atteinte, l'établissement public publie les objectifs de progression au plus tard le 15 novembre, au titre de l'année civile précédente, sur son site internet. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte. L'employeur porte ces objectifs à la connaissance des agents par tout moyen.

III. RESULTATS DE L'EPCC pour 2022

- 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 : **39 points / 40** ;

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	Ecart	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	Ecart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	3 438 €	4 211 €	-773 €	-18,4%	-15,5%	-121 €	-814 €	201 €	-39 €	-0,9%	0,9	39

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente : **35 points / 40** ;

ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	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 absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement	0 €	0 €	0	0	0	0,00%		
Catégorie A	3 998 €	4 277 €	21,95	14,53	1	-6,52%		
Catégorie B	2 907 €	2 680 €	4,25	2,50	1	8,47%		
Catégorie C	0 €	2 254 €	0,00	1,92	0	0,00%		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0,00	0,00	0	0,00%		
Ensemble						-4,18%	4,2	35

- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : **16 points / 20**.

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	effectif de la population sous représentée	Score sur 20
ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	4	6	4	16

Pour l'année 2022, le score de l'EPCC est de 90 points/100.

IV. RESULTATS DE L'EPCC pour 2023

- 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 : **37 points / 40** ;

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	Ecart	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	Ecart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	3 425 €	3 810 €	-385 €	-10,1%	-6,8%	-127 €	-429 €	251 €	-80 €	-2,1%	2,1	37

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente : **36 points / 40** ;

ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	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 absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement					0	0,00%		
Catégorie A	3 906 €	3 813 €	32,85	22,65	1	2,44%		
Catégorie B	2 862 €	2 581 €	6,92	5,08	1	10,89%		
Catégorie C		2 255 €	0,67	4,21	0	0,00%		
Catégorie indéterminée					0	0,00%		
Ensemble						3,94%	3,9	36

- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : **16 points / 20**.

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
ETABLISSEMENT PUBLIC CAMPUS CONDORCET	4	6	4	16

Le score de l'EPCC est de 89/100 points en 2023.