



13/03/2024

Note explicative sur l'index égalité de rémunération 2022 au Collège de France

I. Contexte :

En application 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, les établissements publics de l'Etat doivent calculer chaque année un index égalité prenant en compte plusieurs critères relatifs aux rémunérations et à la promotion des femmes et des hommes qui sera publié sur leur site internet. Ce chiffre sera rendu aussi public sur le site du ministère de la Fonction publique.

Cet index correspond à une note sur 100 points tenant compte de trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalent (noté sur 40 points) ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie équivalente (noté sur 40 points) ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté sur 20 points).

II. Index Collège de France :

Par la présente note, le Collège de France publie son index calculé en s'appuyant sur les données de son rapport social unique pour 2022 et l'outil Excel développé par la DGAFP. Cet index initial s'élève à :

- **80/100** pour l'index non pondéré de la part respective des agents fonctionnaires et des agents contractuels dans le total des effectifs ;
- Et à **78,5/100** pour l'index pondéré de ces proportions respectives.

Pour rappel, si le résultat à l'index égalité est inférieur à la note cible de 75/100 fixé par le décret, les établissements disposeront de trois ans pour atteindre cette cible. A défaut, une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, pourrait s'appliquer.

III. Interprétation du résultat :

1. Pour les fonctionnaires : INDEX 33/40

Les données de rémunération sont constituées à partir des éléments de rémunérations versées aux agents en 2022 incluant le traitement brut, l'indemnité de résidence, ainsi que toutes les primes et indemnités diverses hors remboursement de transport, supplément familial de traitement, indemnité de télétravail et forfait mobilité durable).

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au Collège de France, tous corps confondus est égal à 1 264 € en faveur des hommes.

L'outil de DGFAP permet de décomposer l'écart de rémunération constaté en fonction des éléments suivants :

- a) **L'effet de temps partiel** : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en équivalent temps plein. Pour pouvoir calculer cet effet, toutes les rémunérations sont reconstituées à temps plein. Cet effet représente un montant de 28 €. S'il y a plus des femmes à temps partiel que des hommes, l'impact de cet effet sur l'écart global est très marginal.
- b) **L'effet de ségrégation** : cet effet est lié à une proportion entre les femmes et les hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Il s'élève à 1325 € en faveur des hommes. L'importance de cet effet résulte du fait que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés. Il s'agit d'une ségrégation verticale. En effet, les données du RSU 2022 montrent que 74% des professeurs du Collège de France¹ sont des hommes. Cette différence de pourcentage dans ce corps à un impact important puisqu'elle constitue la source majeure **de l'écart de rémunération F/H constaté au Collège de France.**
- c) **L'effet démographique** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. Cet effet représente un montant de 234 € en faveur des hommes.
- d) **L'effet primes à corps, grade et échelon identiques** : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identiques. Il est égal à 323 € en faveur des femmes. Il est à noter que le périmètre de ces primes intègre toutes les indemnités perçues par les agents et n'est pas limité à l'IFSE et le CIA (GIPA, NBI, etc.).

2. Pour les contractuels : INDEX 39/40

Le périmètre de calcul reprend tous les postes permanents occupés par des agents contractuels. Le ratio de l'écart entre les différentes catégories est très faible (0,6), ce qui révèle une quasi-absence d'écart entre rémunérations des hommes et des femmes à chaque niveau de catégorie.

3. Proportion femmes/hommes dans les 10 plus hautes rémunérations :

On compte 3 femmes parmi les 10 hautes rémunérations versées en 2022.
Le score de l'établissement sur ce point est ainsi égal à 8/20.

¹ Sur le périmètre des chaires statutaires, des chaires annuelles et des chaires internationales. Sur le périmètre des chaires statutaires, la part des professeurs hommes atteignait 80% en 2022.