

INDEX ÉGALITÉ 2023

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'État et ses établissements publics, prévoit la publication d'un index égalité professionnelle.

En application des dispositions du décret d'application n° 2023-1137 du 5 décembre 2023, l'index égalité de l'université de Caen Normandie pour l'année civile 2023 est de **94 points sur 100**.

Cet index prend en compte trois indicateurs :

39/40 0,5% en défaveur des femmes	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
39/40 0,2% en défaveur des femmes	Écart 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
16/20 4 Femmes sur 10	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Titulaires

	Année	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	2023	910	914	1 824
Équivalents temps plein	2023	886	905	1 791
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2023	97,4 %	99,0 %	98,2 %
		Femme	Homme	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2023	3 737 €	4 651 €	-914 €
	2023			-19.7 %
	2022	3 538 €	4 473 €	-935 €
	2022			-20.9 %
Évolution 2023/2022		+ 199 €	+178 €	- 21 €
		+5.6 %	+3.9 %	

Analyse de l'écart de rémunération	2022		2023		Évolution 2023/2022
	Montant brut mensuel	Part de l'écart en %	Montant brut mensuel	Part de l'écart en %	
Effet temps partiel	62 €	6.7 %	55 €	6.4 %	- 7 €
Effet ségrégation des corps	712 €	76.2 %	709 €	82.4 %	- 3 €
Effet démographique au sein des corps	129 €	13.8 %	127 €	14.7 %	- 2 €
Effet primes	31 €	3.3 %	24 €	2.8 %	- 7 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires s'établit à 19.7%. Il s'est toutefois réduit d'un 1.2 point entre 2022 et 2023.

L'**effet temps partiel** représente le décalage de rémunération lié au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

L'**effet ségrégation des corps** s'explique du fait d'une sur-représentation des hommes dans les corps les mieux rémunérés et par une sur-représentation des femmes dans les corps de catégorie C.

L'**effet démographique au sein des corps** s'explique par le fait que les femmes ont en moyenne un indice de rémunération moins élevé que les hommes au sein de leur corps d'appartenance. Il peut s'agir à la fois d'une sous-représentation des femmes dans les grades d'avancement au sein du corps (moins de femmes que d'hommes en classe exceptionnelle par exemple) et d'un positionnement à un échelon moins élevé des femmes au sein de leur grade.

L'**effet prime** est mesuré en comparant le montant des primes et indemnités des femmes et des hommes appartenant au même corps, même grade et même échelon.

Contractuels

	Année	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	2023	511	399	910
Équivalents temps plein	2023	487	383	870
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2023	95,4%	95,9%	95,6%
		Femme	Homme	Écart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2023	2 350 €	2 444 €	-94 €
	2023			-3.8 %
	2022	2 187 €	2 314 €	-127 €
	2022			-5.5 %
Évolution 2023/2022		+ 163 €	+ 130 €	-35 €
		+ 7.4 %	+ 5.6%	

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels s'établit à 3.8%. Il s'est réduit d'un 1.7 point entre 2022 et 2023.