

Résultat de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération portant sur l'année 2025

1. Le contexte

Textes de références

- 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

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle à calculer sur une base de 100 points. Cet index doit être publié par l'Université.

Le résultat obtenu est comparé chaque année à la cible fixée à 75 points sur 100 définie par le décret. Si le score réalisé est inférieur, les employeurs disposent d'un délai de 3 ans pour atteindre la cible fixée par le ministère. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).

Les indicateurs applicables aux établissements publics de l'Etat qui gèrent au moins cinquante agents publics sont les suivants : (article 1er décret 2023-1136) :

- 1) 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. Cet indicateur pèse pour 40 points sur les 100 du score global.
- 2) 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. Cet indicateur pèse pour 40 points sur les 100 du score global.
- 3) Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Cet indicateur pèse pour 20 points sur les 100 du score global.

Le résultat doit être publié avant le 30 septembre de l'année N sur la base des données de l'année précédente (N-1). Une information doit être réalisée au préalable devant le CSAEP.

INFORMATION : 2026 = dernière publication de l'index dans sa version actuelle

Les différents critères qui le composent changent à partir de juin 2026, influencés par la transposition d'une directive européenne sur la transparence salariale. Un texte qui vise à imposer des exigences minimales de clarté en vue de renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail, ou un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Les nouveaux indicateurs seront précisés par décret.

2. Les chiffres UTLN 2025

La rémunération prise en compte pour le calcul de ces indicateurs comprend le traitement brut indiciaire ainsi que toutes les primes et indemnités diverses (hors supplément familial de traitement et remboursement domicile-travail).

Les deux premiers indicateurs sont calculés à partir d'un outil fourni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le troisième résulte d'une requête réalisée au sein de l'établissement à partir des fichiers de paie. Il s'agit de la même source que pour les indicateurs du RSU 2024.

- **Indicateur n°1** – Ecart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique : **1,08%**. L'université de Toulon obtient un résultat de 39/40.
- **Indicateur n°2** – Ecart de rémunération des contractuels : **0,95%**. L'université de Toulon obtient un résultat de 39/40.
- **Indicateur n°3** – Dix plus hautes rémunérations de l'établissement :
 - ✓ Nombre de femmes bénéficiaires : **1**
 - ✓ Nombre d'hommes bénéficiaires : **9**

L'université de Toulon obtient un résultat de 2/20¹.

Le tableau synthèse du calcul de l'index :

UNIVERSITE DE TOULON	Note maximale initiale	Score initial
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
dix plus haute rémunération	20	2
TOTAL	100	80

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	622
NB EQTP contractuels (2)	357
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,635204316

¹ Cet indicateur est à manier avec précaution en raison de sa forte sensibilité aux éventuels décalages de mise en paiement des agents (primes, heures complémentaires, rappels avancements d'échelons etc..).

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	50	48,8
égalité de rémunération pour les contractuels	30	29,3
dix plus hautes rémunérations	20	2,0
TOTAL	100	80

Pour l'année 2025, le score global de l'index après pondération liée aux effectifs pour les indicateurs n°1 et n°2 est de 80 points sur 100 pour l'université de Toulon.

Le score final de l'établissement étant sensiblement supérieur à la cible mentionnée à l'article 732-9-5 du CGFP, actuellement fixée à 75 points, celui-ci échappe à l'application de la pénalité financière fixée à l'article 6 du décret 2023-35 du 5 décembre 2023 qui s'élève à 45 000€.