

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

b) Index égalité professionnelle

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 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, prévoient la publication annuelle d'un index égalité professionnelle à compter de 2022.

Cet index comprend trois indicateurs, qui sont calculés ci-dessous pour l'université Savoie Mont Blanc :

- 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

Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (FH)/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 absolue	Score initial sur 40
3 684 €	4 954 €	-1 270 €	-25,6%	-22,6%	-138 €	-1 011€	-118€	-3 €	-0,1%	0,1	40

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 agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente

	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (FH)/H) en EQTP (2)	Ecart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Catégorie encadrement	0 €	0 €	0	0	0	0		
Catégorie A	2 916 €	2 876 €	154,08	115,25	1	0,013672803		
Catégorie B	1 991 €	2 121 €	23,08	15,08	1	-0,061439426		
Catégorie C	1 946 €	1 932 €	57,5	7,42	1	0,00715044		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0		
Ensemble						-0,004838224	0,5	39

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.

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

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
3	7	3	12

b) Index égalité professionnelle

- Synthèse des trois indicateurs

UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	40
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	12
TOTAL	100	91

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	917
NB EQTP contractuels (2)	372
Correctif sur la pondération $(1)/(1+2)$	

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	56	56
Égalité de rémunération pour les contractuels	24	23
Dix plus hautes rémunérations	20	12
TOTAL	100	91

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.