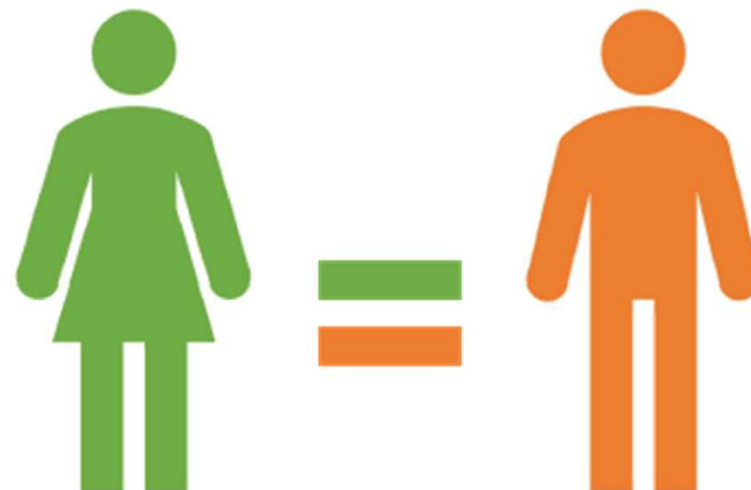




**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PRÉSENTATION DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Références réglementaires et définition

Tout comme l'instauration d'un quota obligatoire à 50% de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, a été créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Codifié par les articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, dans une nouvelle section dénommée "Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » , la publication de cet index, sur leur site Internet, est obligatoire depuis 2023 pour les employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l'État).

Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts entre les hommes et les femmes portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés et doit être mis en perspective avec une cible définie par décret.

Au sein du réseau, l'index égalité professionnelle comporte 3 indicateurs, qui permettent de mesurer les écarts entre femmes et hommes qui prennent notamment en compte :

- Les écarts de rémunération chez les fonctionnaires
- Les écarts de rémunération chez les contractuels
- La représentation dans les postes les mieux rémunérés

La cible

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

Le niveau de l'indicateur (I) doit être :

$$I \geq 75/100$$

Score de l'index d'égalité professionnelle 2024

CROUS Lorraine - IEP 2024	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	29
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	84
ETPT de L'EP		
Nb ETPT fonctionnaires (1)	184,8	
NB ETPT contractuels (2)	365,99	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,335518074	
Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	26	25,35
égalité de rémunération pour les contractuels	54	39,15
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	80,5

Analyse

CSA du 10-02-2026 – Présentation de l'index égalité professionnelle

*Personnalisation de l'index final pour tenir compte du poids de chaque population

Indicateurs	Intitulé	Résultat 2024	Explication	Note obtenue brute	Note pondérée*
Indicateur n°1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires - décomposé en 5 indicateurs		Synthèse : Chez les fonctionnaires, en 2024, les principaux facteurs contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont la ségrégation et la répartition dans les corps-filières ; le temps partiel et les primes ayant un effet moindre. Néanmoins, même si ces effets structurels existent, leur impact sur l'écart total reste limité compte tenu du score obtenu.	39/40	25,35/26
Indicateur n°1-1	<i>Ecart H/F de rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. Cette mesure vise à expliquer les écarts de rémunération brute des fonctionnaires et à extraire un écart final, représentatif de la part « inexpliquée » de l'écart salarial.</i>	-8,12%	<i>Cet écart (mesuré en %) étant négatif, cela signifie que, chez les fonctionnaires, que c'est défavorable aux femmes et qu'elles gagnent en moyenne 8,12% de moins que les hommes. Pour information, en EQTP, cet écart est de -7,60%. Cela signifie qu'une partie de la différence de rémunération s'explique par les effets du temps partiel. Toutefois un écart résiduel subsiste traduisant l'existence d'autres facteurs. NB : EQTP = Equivalent temps plein travaillé permet d'isoler un écart "à travail équivalent en volume" mais pas forcément à poste égal.</i>		
Indicateur n°1-2	Mesure de l'effet temps partiel (avec prise en compte de la rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.)	- 14 €	Effet du temps partiel sur les rémunérations brutes des femmes rapportées à celles des hommes. Cet écart étant négatif, cela signifie que le temps partiel impacte défavorablement la rémunération des femmes et qu'il explique 14 € de l'écart. Vu que cet écart est de -221€ bruts, le temps partiel n'est pas le seul facteur qui explique la différence de rémunération entre les hommes et les femmes chez les fonctionnaires. Le ratio 14/221 = 6,33%, cela signifie que 93,67% de l'écart provient d'autres causes.		
Indicateur n°1-3	<i>Effet ségrégation des corps mesure la partie de l'écart due à la rémunération moyenne des femmes au sein de leur corps, rapportée à la rémunération moyenne du corps.</i>	- 444 €	<i>Cet indicateur mesure l'effet de la répartition des femmes et des hommes entre les corps et les filières (administrative, direction, ITRF et Santé-Social), en tenant compte à la fois du niveau moyen de rémunération (en EQTP) et du poids réel des effectifs (via le nombre de mois payés). Le résultat observé indique que la structure des emplois occupés par les femmes et les hommes contribue fortement à l'écart global de rémunération, les femmes étant proportionnellement plus présentes dans les corps ou filières moins rémunérateurs et/ou moins présentes dans les plus rémunérateurs.</i>		
Indicateur n°1-4	<i>Effet démographique au sein des corps Partie de l'écart liée à la part démographique des femmes au sein des corps, rapportée à leur part dans l'établissement et à la rémunération moyenne de celui-ci. Si cet effet est négatif, les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés.</i>	- 280 €	<i>Le résultat étant négatif, cela signifie que la répartition réelle des femmes entre les corps contribue à augmenter l'écart global de rémunération. Autrement dit, elles sont proportionnellement plus présentes dans les corps moins rémunérateurs et/ou un peu moins présentes dans les corps les mieux rémunérés.</i>		
Indicateur n°1-5	<i>Effet prime pour évaluer le rôle des primes dans l'écart salarial. EQTP* = équivalent temps plein correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.</i>	- 67 €	Cet effet étant négatif, les femmes ont, en EQTP*, un niveau moyen de prime plus faible que celui des hommes.		
Indicateur n°2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	-8,29%	Chez les contractuels, le ratio de rémunération brute en EQTP est négatif, ce qui signifie que les femmes ont en moyenne un niveau de rémunération inférieur à celui des hommes. Leur effectif plus important amplifie l'impact global de cet écart.	29/40	39,15/54
Indicateur n°3	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les + hautes rémunérations	4	Au 31/12/2024, parmi les 10 plus hautes rémunérations des agents encore présents, 4 sont attribuées à des hommes et 6 à des femmes. NB : La sensibilité de cet indicateur est à souligner puisqu'il est très lié aux mouvements d'agents jusqu'à la date d'observation.	16/20	16/20
Total				84/100	80,50/100

Synthèse en 2024



En d'autres termes, en 2024, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent, mais ils restent globalement maîtrisés.

Néanmoins, une vigilance particulière doit être portée sur la situation des contractuels dont les écarts contribuent principalement à la baisse du score global.

Score de l'index d'égalité professionnelle 2025

CROUS Lorraine - IEP 2025	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	27
dix plus haute rémunération	20	20
TOTAL	100	86
ETPT de L'EP		
Nb ETPT fonctionnaires (1)	188,63	
NB ETPT contractuels (2)	359,82	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,343932902	
Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	27	26,325
égalité de rémunération pour les contractuels	53	35,775
dix plus haute rémunération	20	20
TOTAL	100	82,10

Analyse

CSA du 10-02-2026 – Présentation de l'index égalité professionnelle

*Personnalisation de l'index final pour tenir compte du poids de chaque population

Indicateurs	Intitulé	2025	Explication	Note obtenue brute	Note pondérée*
Indicateur n°1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires - décomposé en 5 indicateurs		Synthèse : Chez les fonctionnaires, en 2025, les femmes ont gagné en moyenne 8,37% de moins que les hommes. Le temps partiel n'explique qu'une faible part de l'écart (5,6%) tandis que la répartition dans les corps contribue peu. Les femmes sont bien représentées dans les postes les mieux rémunérés (effet démographique positif) mais reçoivent en moyenne des primes plus faibles (effet prime négatif), ce qui constitue l'un des principaux facteurs de l'écart salarial observé.	39/40	26,325/27
Indicateur n°1-1	Ecart H/F de rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. Cette mesure vise à expliquer les écarts de rémunération brute des fonctionnaires et à extraire un écart final, représentatif de la part « inexpliquée » de l'écart salarial. NB : EQTP = Equivalent temps plein travaillé permet d'isoler un écart "à travail équivalent en volume" mais pas forcément à poste égal.	-8,37%	Cet écart (mesuré en %) étant négatif, cela signifie que, chez les fonctionnaires, que c'est défavorable aux femmes et qu'elles gagnent en moyenne 8,37% de moins que les hommes. Pour information, en EQTP, cet écart est de -7,91%. Cela signifie qu'une partie de la différence de rémunération s'explique par les effets du temps partiel. Toutefois un écart résiduel subsiste traduisant l'existence d'autres facteurs.		
Indicateur n°1-2	Mesure de l'effet temps partiel sur les rémunérations brutes des femmes rapportées à celles des hommes (avec prise en compte de la rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.)	-13 €	Cet écart étant négatif, cela signifie que le temps partiel impacte défavorablement la rémunération des femmes et qu'il explique 13 € de l'écart. Vu que cet écart est de -230,80€ bruts, le temps partiel n'est pas le seul facteur qui explique la différence de rémunération entre les hommes et les femmes chez les fonctionnaires. Le ratio $13/230,80 = 5,63\%$, cela signifie que 94,37% de l'écart provient d'autres causes.		
Indicateur n°1-3	Effet ségrégation des corps mesure la partie de l'écart due à la rémunération moyenne des femmes au sein de leur corps, rapportée à la rémunération moyenne du corps.	-58 €	Cet indicateur mesure l'effet de la répartition des femmes et des hommes entre les corps et les filières (administrative, direction, ITRF et Santé-Social), en tenant compte à la fois du niveau moyen de rémunération (en EQTP) et du poids réel des effectifs (via le nombre de mois payés). Le résultat observé indique que la structure des emplois occupés par les femmes et les hommes n'a que faiblement contribué à l'écart global de rémunération, les femmes étant proportionnellement plus présentes dans les corps ou filières moins rémunérateurs mais non plus absentes dans les plus rémunérateurs.		
Indicateur n°1-4	Effet démographique au sein des corps Partie de l'écart liée à la part démographique des femmes au sein des corps, rapportée à leur part dans l'établissement et à la rémunération moyenne de celui-ci. Si cet effet est négatif, les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés.	394 €	Le résultat étant positif, cela signifie que même si les femmes sont plus nombreuses dans l'établissement, elles sont aussi bien représentées dans les corps les mieux rémunérés. En revanche, cela ne signifie pas qu'elles sont systématiquement mieux rémunérées que les hommes mais qu'elles occupent davantage de postes à forte rémunération par rapport à leur proportion globale.		
Indicateur n°1-5	Effet prime pour évaluer le rôle des primes dans l'écart salarial. EQTP* = équivalent temps plein correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.	-23,26 €	Cet effet étant négatif, les femmes perçoivent, en EQTP*, en moyenne des primes plus faibles que les hommes malgré leur présence dans les corps les mieux rémunérés		
Indicateur n°2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (mesuré en EQTP)	-9,88%	Chez les contractuels, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est de -9,88% en défaveur des femmes. Comme elles sont 19% plus nombreuses que les hommes chez les contractuels, cet écart a un impact global plus marqué.	27/40	35,775/53
Indicateur n°3	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les + hautes rémunérations	5	Au 31/12/2025, parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations et encore présents à cette date, 5 sont des hommes et 5 sont des femmes traduisant une situation de parité. Cet indicateur doit être interprété avec prudence car il est très sensible aux mouvements d'effectifs et peut donc varier fortement d'une année sur l'autre.	20/20	20/20
Total				86/100	82,10/100

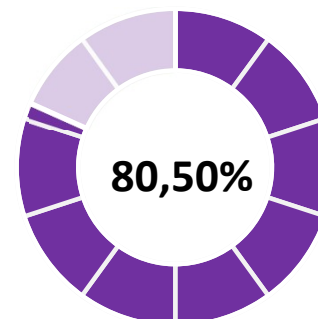
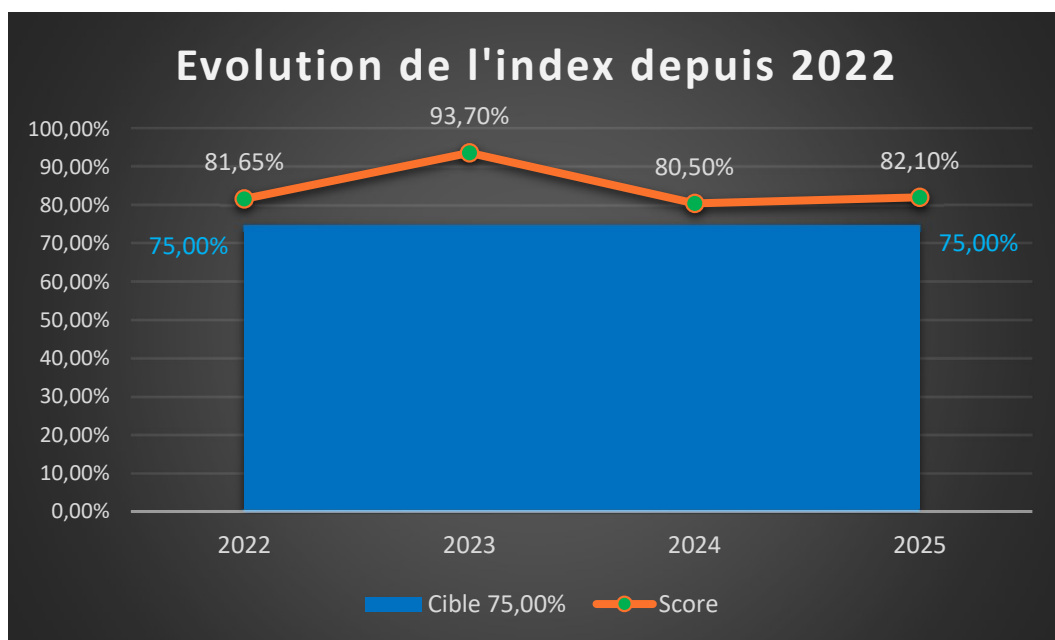
Synthèse en 2025



Pour 2025, le score atteint confirme que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes restent globalement limités. L'amélioration observée par rapport à l'année précédente s'explique principalement par la proportion plus importante de fonctionnaires qui tire la note finale pondérée à la hausse. Il convient toutefois de poursuivre les actions engagées (cadre de gestion des contractuels, campagne de cédésation, préparation aux concours...) afin de maintenir, voire améliorer, ce niveau.

Evolution de l'Index égalité professionnelle

Index égalité professionnelle 2024



Index égalité professionnelle 2025

