

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université

Synthèse du rapport d'étude n° 22-02

Étude réalisée par Rahma Bensalem – Avril 2022



Observatoire National des Discriminations
et de l'Égalité dans le Supérieur



Contexte de l'étude

En 2021, l'Université Gustave Eiffel a adopté un plan en faveur de l'égalité. La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un des axes forts de ce plan d'actions. Pour mieux comprendre ces écarts et agir efficacement pour les corriger, il fallait un diagnostic difficile à établir dans le cadre du nouvel établissement. A la demande de la mission égalité, l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans le Supérieur a donc mené une étude de décomposition des rémunérations des femmes et des hommes au sein de notre établissement. L'étude a été réalisée par Rahma Bensalem dans le cadre d'un contrat d'apprentissage au sein de la direction des ressources humaines.

Bien que le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » soit inscrit dans la loi française depuis 1972, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Selon l'INSEE, en 2017, les femmes touchaient 16,36 % de moins que les hommes en moyenne dans la fonction publique.

Le plan d'action en faveur de l'égalité voté en 2021 prévoit des actions qui concernent l'ensemble des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes, des inégalités professionnelles aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles. L'étude est une première au sein de l'établissement. L'objectif est d'établir un diagnostic fin d'explications des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université servant de base pour travailler aux mesures correctives.

Méthodologie d'enquête

Afin de mener cette étude, nous avons mobilisé des données issues des deux anciens établissements l'ex-UPEM et l'ex-IFSTTAR. La base de données est composée de plusieurs variables :

- les **caractéristiques personnelles et individuelles** des agent-es (sexe, âge, situation matrimoniale, etc.)
- les **caractéristiques liées au poste de travail** (catégorie d'emploi, quotité, type de contrat, etc.)
- les **composantes de la rémunération** pour l'année 2019 (rémunération de base, primes et indemnités)

L'étude s'appuie sur des données exhaustives sur l'ensemble des agent-es titulaires et contractuel.¹ des deux périmètres ex-UPEM et ex-IFSTTAR. Nous avons décidé d'observer les écarts salariaux sur trois niveaux, afin de prendre en compte tous les effets : la **rémunération totale**² (primes comprises), le **traitement brut annuel** et enfin le **salaire horaire**.

Les bilans sociaux montrent qu'en 2019 sur les deux périmètres ex-UPEM et ex-IFSTTAR, il y a **1819 agent.es**, dont 990 hommes et 829 femmes, soit une proportion de 54,5% d'hommes contre 46,6% de femmes.

Côté ex-UPEM, la population totale s'élève à **890 agent.es**, dont 48,4% d'hommes et 51,6% de femmes. Côté ex-IFSTTAR, la population totale est de **927 agent.es**, dont 60,2% d'hommes et 39,8% de femmes. La répartition est moins équilibrée que dans l'autre périmètre mais cela peut s'expliquer par la nature des emplois exercés côté ex-IFSTTAR.

¹ Les doctorant-es et les apprenti-es n'ont pas été pris en compte dans cette étude.

² Rémunération totale : salaire de base, avantages sociaux, primes et bonus.

Principaux résultats de l'étude

Rémunération totale

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel s'établit à **14,08% en défaveur des femmes** (12,95% pour l'ex-UPEM et 15,22% pour l'ex-IFSTTAR).

Pour l'ex-UPEM, l'écart s'élève à **12,95%**, soit un montant d'écart absolu annuel de **5713,48€ en faveur des hommes**.

Pour l'ex-IFSTTAR, l'écart s'élève à **15,22%**, soit un montant d'écart absolu annuel de **7541,69€ en faveur des hommes**.

Traitement brut annuel moyen

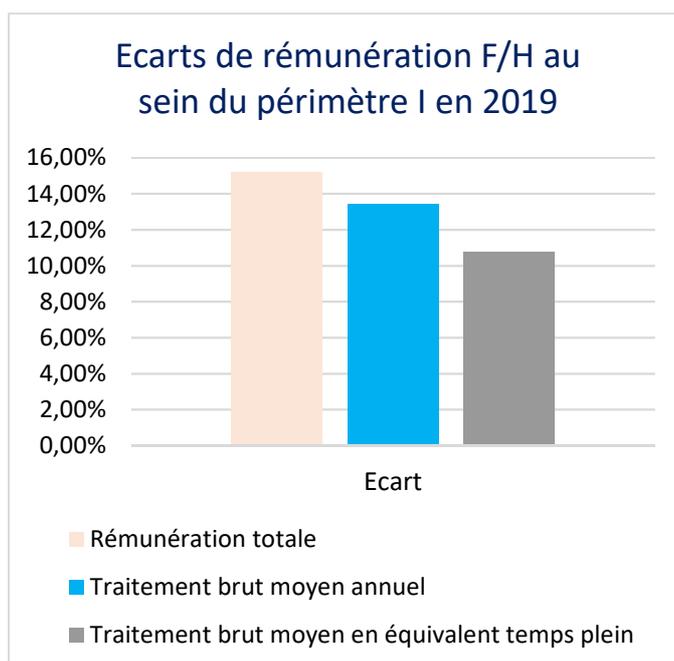
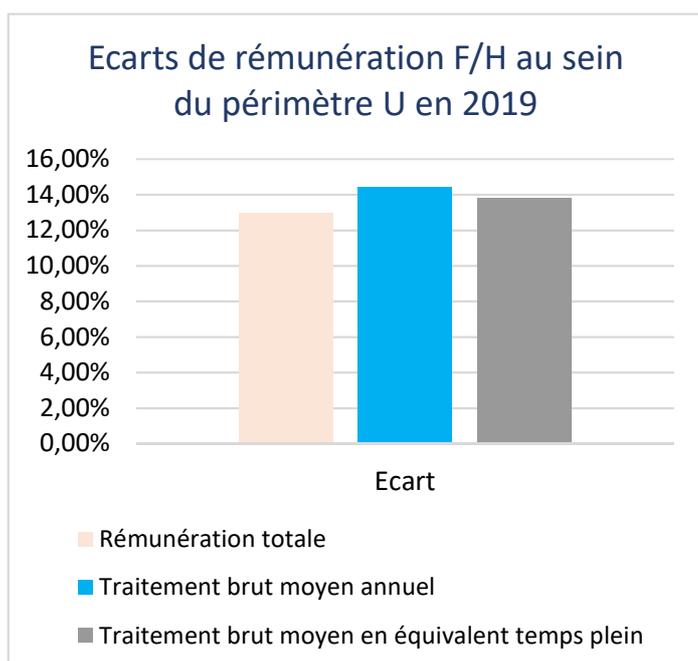
L'écart s'élève à **14,40% pour l'ex-UPEM en défaveur des femmes** (l'écart entre les hommes et les femmes est plus faible lorsque l'on prend en compte la rémunération totale. Cela indique donc que les primes exercent un effet positif sur la rémunération des femmes) et à **13,43%** pour l'ex-IFSTTAR en défaveur des femmes (l'intégration des primes fait augmenter l'écart de quasiment 2%).

La prise en compte des primes présente donc des effets inverses selon les périmètres : si elles ont tendance à creuser l'écart côté ex-IFSTTAR, elles le réduisent côté ex-UPEM.

Traitement brut en équivalent temps plein (correction du temps de travail)

Les femmes étant plus souvent à temps partiel, la correction du temps de travail permet de constater les écarts de salaire à volume de travail égal. Cela a en théorie pour conséquence de diminuer les écarts salariaux. L'écart passe de 14,40% à **13,82% côté ex-UPEM** (cela indique surtout qu'il n'y a pas énormément d'agent.es à temps partiel à l'ex-UPEM) et de 13,43% à **10,79% côté ex-IFSTTAR** (cela s'explique notamment par le nombre important de femmes à temps partiel - 22,51% à temps partiel contre seulement 6,47% d'hommes à temps partiel).

Explications de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Décompositions statistiques et explications des écarts de rémunération

L'objectif des décompositions statistiques des écarts de rémunération est de raisonner toutes choses égales par ailleurs et de déterminer si une ou plusieurs variables permettent d'expliquer les écarts.

Du côté de l'ex-UPEM, l'étude met en lumière la composition des différentes catégories d'emploi. C'est la **ségrégation occupationnelle** qui agit en défaveur des femmes. Nous observons une concentration des femmes en catégorie B (75,8%) et C (63,6%). Leur positionnement dans l'échelle de rémunération est moins bon que les hommes. La répartition différenciée des emplois entre les hommes et les femmes joue un rôle : les femmes occupent fréquemment des postes moins qualifiés et donc moins rémunérés que les hommes.

Du côté de l'ex-IFSTTAR, l'étude met en évidence **l'usage du temps partiel majoritairement féminin** et le **phénomène de plafond de verre**. Le temps de travail est plus fréquemment réduit pour les femmes de ce périmètre : environ 1 femme sur 5 occupe un temps partiel, correspondant souvent à la présence d'enfants. Des écarts sont présents dans chaque filière et tous en faveur des hommes : si les catégories d'emploi inférieures (B et C) se répartissent équitablement entre les femmes et les hommes en termes de parité, ce n'est pas le cas dans la catégorie A où l'on compte quasiment 2/3 d'hommes. Les postes à plus hautes responsabilités sont plus fréquemment occupés par des hommes (c'est notamment le cas pour les directeurs de recherche ou les personnels ITPE par exemple).

Comme dans toute étude de ce type, il reste une part résiduelle non expliquée des écarts de rémunération. Elle s'élève à **2,90 % côté ex-UPEM** et **4,2 % ex-IFSTTAR**, toujours en défaveur des femmes.

Retrouvez le rapport complet de l'étude sur le site de la mission Egalité ([rubrique Travaux de recherche](#)) ou sur le site de l'Université Gustave Eiffel