

Le directeur général du Crous de Lyon

Lyon, le 5 novembre 2024

NOTE EXPLICATIVE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Crous de Lyon

Objet : Indicateurs des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes - Années 2022 et 2023.

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a créé les articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, qui obligent les établissements publics à publier un index professionnel avec des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Année 2022 :

Crous de Lyon (EP)	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	31	30
Egalité de rémunération pour les contractuels	49	44
Dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	78

Objectif 75 / 100

Année 2023 :

Crous de Lyon (EP)	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	28	28
Egalité de rémunération pour les contractuels	52	49
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	85

Objectif 75 / 100

Le Crous de Lyon a amélioré son index égalité professionnelle entre 2022 et 2023. Cette forte amélioration s'explique en grande partie par les mesures bas salaires et l'augmentation du point d'indice qui lissent les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes.

- **Concernant les contractuels**, nous observons une réduction de l'écart entre la note maximale et le score du Crous de Lyon qui passe de 44/49 à 49/52. Un écart défavorable aux femmes perdure.
Entre 2022 et 2023, l'écart de rémunération mensuel brut (en ETP) entre les hommes et les femmes est passé de 82€ à 39€ au bénéfice des hommes.
- **Concernant les fonctionnaires**, le Crous de Lyon atteint l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en 2023.

Différents effets jouent sur le score final. Dans le cas du Crous de Lyon, ces effets se neutralisent et aboutissent à un score mettant à égalité les rémunérations des fonctionnaires hommes et femmes. Nous pouvons détailler l'impact de chaque effet :

- L'effet temps partiel qui mesure l'incidence du temps partiel en comparant les rémunérations brutes des femmes rapportées à celles des hommes. Cet effet est négatif au Crous de Lyon indiquant que les rémunérations des femmes sont plus impactées par cet effet que celles des hommes.
 - L'effet de ségrégation des corps qui mesure l'écart entre la rémunération moyenne des femmes au sein de leur corps rapportée à la rémunération moyenne du corps. Cet effet est négatif montrant que les femmes au Crous de Lyon sont en moyenne moins rémunérées par rapport à la moyenne de leur corps.
 - L'effet démographique au sein des corps qui mesure l'écart lié à la part des femmes au sein des corps, rapportée à leur proportion dans l'établissement et à la rémunération moyenne de celui-ci. Cet effet est positif ce qui montre que les femmes sont plus représentées dans les corps les mieux rémunérés.
 - L'effet prime qui mesure le rôle des primes dans l'écart salarial. Cet effet est négatif au Crous de Lyon. On peut ainsi noter que les femmes ont, en équivalent temps plein, un niveau de prime plus faible que celui des hommes.
- **Concernant les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement**, nous notons que le Crous de Lyon a un score défavorable aux hommes même si ce différentiel a baissé en 2023 : 4/20 en 2022 et 8/20 en 2023.