

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires

L'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, conçu par la DGAFP, montre que parmi les universitaires, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 406 € par mois. 61 % de cet écart correspond à l'effet « ségrégation des corps » : le corps des professeurs des universités est le mieux rémunéré avec une proportion de femmes bien plus faible (28 %) que dans le corps des maîtres de conférences (45 %). 22 % de l'écart est dû à l'effet « démographique au sein des corps », c'est-à-dire à une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs. La part de l'effet « primes », qui correspond à l'écart d'indemnité à corps-grade-échelon identique, est de 14 %, et seulement 4 % de l'écart correspond à l'effet « temps partiel ». Les femmes universitaires ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissement, ainsi que dans la plupart des autres filières et corps enseignants du supérieur.

Julien Thomas - DGRH A1-1
Jérôme Tourbeaux - DGRH A1-1
Yohann Vaslin - DGAFP

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé un outil qui permet d'expliquer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (*voir Sources p. 4 pour la présentation de l'outil*). Appliqué à l'enseignement supérieur, l'outil montre que, parmi les enseignants-chercheurs universitaires, l'écart de rémunération brute moyen en défaveur des femmes est de - 406 € par mois (4 519 € contre 4 925 € pour les hommes) (*figure 1*). Les femmes universitaires recourant peu au temps partiel, l'écart est de - 392 € en équivalent temps plein (corrigé du temps partiel).

L'effet de ségrégation des corps est la principale cause de l'écart de rémunération entre les sexes

L'écart de rémunération brute s'explique pour 61 % (- 247 €) par un effet de

« ségrégation des corps ». Les femmes sont en effet proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les professeurs des universités (28 %) que parmi les maîtres de conférences (45 %) et les rémunérations des professeurs sont supérieures à celles des maîtres de conférences. Pour rappel, l'accès au corps des professeurs des universités est une voie de promotion pour les maîtres de conférences, puisque 90 % des premiers sont recrutés parmi les seconds. Néanmoins, l'écart tend à se résorber avec une féminisation du recrutement des professeurs des universités qui s'accroît au fil des années. Ainsi, le taux de femmes recrutées a doublé depuis 2001 (*figures 2 et 3*).

L'effet ségrégation des corps devrait donc diminuer avec le temps, mais l'évolution sera inversée par l'effet démographique au sein du corps des professeurs des universités avec l'augmentation des femmes dans le 1^{er} grade.



Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

Vincent Soetemont

Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

e-ISSN 2740-8787

① Rémunération moyenne brute des universitaires selon le sexe en 2020

Rémunération moyenne brute mensuelle		
Femmes	4 519 €	
Hommes	4 925 €	
écart	-406 €	
Décomposition de l'écart		
	en €	en %
effet ségrégation des corps	-247 €	61%
effet démographique au sein des corps	-88 €	22%
effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-56 €	14%
effet temps partiel	-15 €	4%

Champ : Universitaires (maîtres de conférences et professeurs des universités)
Source : DGAFP

L'effet démographique au sein des corps universitaires est principalement lié à une féminisation récente du recrutement des professeurs

L'effet « démographique au sein des corps » explique pour 22 % l'écart de rémunération entre les sexes. Cet effet résulte d'une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs des deux corps des universitaires.

À l'intérieur de chaque corps, la différence de proportion selon le sexe dans les grades/échelons résulte des écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes et/ou des différences sexuées dans les changements de grade. Ces écarts moyens s'observent principalement dans le corps des professeurs des universités où l'effet démographique explique 90 % des - 252 € d'écart de rémunération en équivalent temps plein

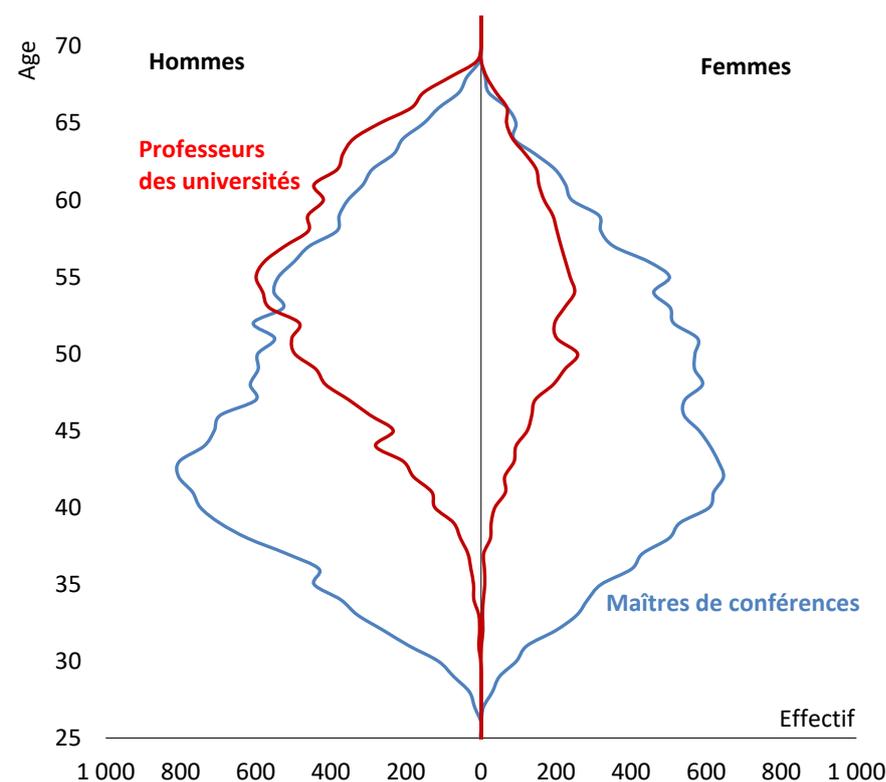
(figure 7). L'effet provient essentiellement d'une différence forte d'ancienneté selon le sexe, liée à la féminisation récente du recrutement dans ce corps, qui explique aussi le faible ratio de femmes dans le dernier grade des professeurs des universités (figures 4 et 5). À l'inverse, dans le corps des maîtres de conférences, le taux de femmes recrutées est très stable dans le temps et la proportion de femmes est la même dans les deux grades du corps. La conséquence est un plus faible écart de rémunération de - 95 € en équivalent temps plein en défaveur des femmes, dont 27 % seulement sont imputables à l'effet démographique (soit - 25 €).

À corps-grade-échelon identique, seul l'effet « primes » est source d'écart de rémunération

L'effet « primes » est la cause d'une différence de rémunération de 14 % entre les femmes et les hommes universitaires.

Il concerne les primes proprement dites, ainsi que d'autres types de rémunération, tels que les heures d'enseignement complémentaires ou les indemnités de jury de concours (voir Sources p. 4 sur le projet de modification du régime indemnitaire).

② Pyramide des âges des universitaires en 2020



Champ : Universitaires (maîtres de conférences et professeurs des universités)
Source : MESRI DGRH A1-1 / RHSUPINFO

La majorité de l'effet « primes » (59 %) est liée aux « temps ou aux cycles de travail », c'est-à-dire des heures d'enseignement complémentaires pour l'essentiel. Le reste de l'effet « primes » s'explique par les « résultats, performances et engagements professionnels » que rémunère principalement la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche). Celle-ci est davantage attribuée aux hommes, qui sont plus nombreux que les femmes à candidater à ce dispositif.

Au niveau des corps, l'effet « primes » est plus faible pour les professeurs des universités (- 25 €) que pour les maîtres

de conférences (- 70 €). La différence provient essentiellement du nombre d'heures d'enseignement complémentaires effectué (- 10 € contre - 44 €). L'écart lié à la PEDR est quant à lui comparable (- 22 € contre - 23 €).

Les femmes ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissement

Au niveau des établissements, les plus gros écarts de rémunération, en défaveur des femmes, s'observent dans les universités qui appartiennent à la typologie d'établissement « droit et écono-

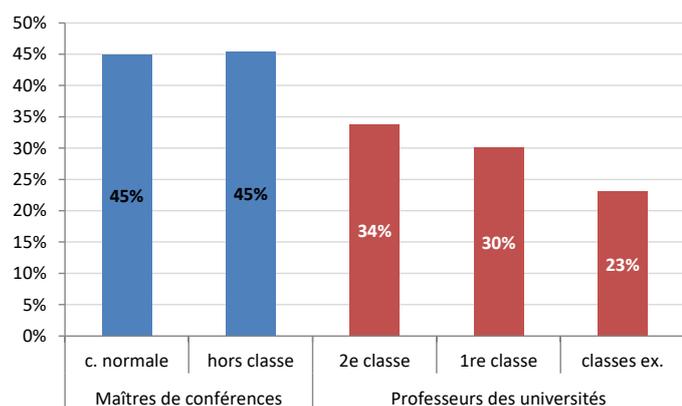
③ Universitaires selon l'année d'entrée dans le corps en 2020

	Maîtres de conférences		Professeurs des universités	
	% femmes	Répartition (%)	% femmes	Répartition (%)
avant 2001	45%	28%	19%	20%
2001-2005	45%	18%	24%	19%
2006-2010	44%	22%	29%	24%
2011-2015	46%	18%	34%	20%
2016-2020	47%	15%	38%	18%
Total	45%	100%	28%	100%

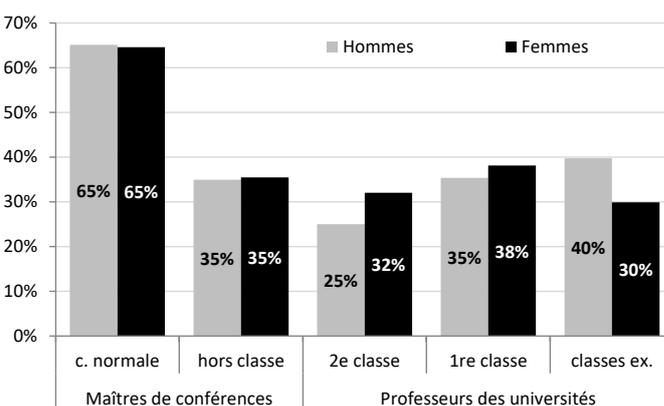
Note de lecture : 24 % de femmes sont entrées dans le corps des professeurs des universités entre 2001 et 2005 ; en 2020, elles représentent 19 % des femmes professeurs.

Champ : Universitaires (maîtres de conférences et professeurs des universités)
Source : MESRI DGRH A1-1 / RHSUPINFO

④ Proportion de femmes universitaires selon le grade



⑤ Répartition des universitaires selon le grade et le sexe



Note de lecture : 23 % des professeurs des universités dans les classes exceptionnelles (au 1^{er} ou 2^e échelon) sont des femmes. 32 % des femmes professeurs des universités sont dans la 2^e classe du corps.

Champ : Universitaires (maîtres de conférences et professeurs des universités) en 2020

Source : MESRI DGRH A1-1 / RHSUPINFO

mie » (- 546 €) (figure 6).

À l'inverse, les universités « scientifiques » et « lettres et sciences humaines » sont les établissements où les écarts sont les moins élevés (respectivement - 323 € et - 298 €).

L'effet de ségrégation des corps explique la majeure partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 47 % à 72 % selon le type d'établissement).

Les écoles d'ingénieurs se distinguent avec un effet « primes » sensiblement plus important (30 %) que celui des autres types d'établissement (qui s'échelonnent de 8 % à 13 %).

L'effet « démographique » est la principale cause des écarts de rémunération au sein des corps enseignants de l'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, l'impact de l'effet démographique du corps sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'observe égale-

ment dans la plupart des autres filières et corps enseignants, avec plus ou moins d'intensité (figure 7). Les différences d'ancienneté entre les femmes et les hommes sont en effet la principale source d'écart de rémunération.

Les rares cas de corps où l'effet démographique est minoritaire sont dus à l'effet « primes » lié aux « temps ou aux cycles de travail ». L'écart dans cette catégorie est alors à lui tout seul supérieur ou égal à l'effet démographique dans chacun de ces corps.

Par exemple, parmi les enseignants du second degré affectés dans le supérieur, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui sont de - 410 € pour les professeurs certifiés et de - 347 € pour les agrégés, sont dus à la fois à des effets démographiques (respectivement - 237 € et - 167 €) et à

des écarts liés aux primes « temps ou aux cycles de travail » (respectivement - 143 € et - 167 €), dans des proportions variables. Ainsi, l'effet démographique reste majoritaire pour les professeurs

certifiés (58 %), à la différence des professeurs agrégés (48 %).

Ces écarts liés à l'effet « primes » sont plus intenses pour les enseignants du second degré que pour les universitaires, en raison d'un plus grand nombre d'heures complémentaires effectué [1].

Les astronomes et physiciens se démarquent des autres corps — y compris des astronomes et physiciens adjoints — avec un écart de rémunération en faveur des femmes. Cependant, de la même manière que pour les professeurs des universités, l'effet démographique est la principale cause de l'écart de rémunération (91 %). Les femmes astronomes et physiciennes sont en effet relativement plus nombreuses que les hommes dans les classes exceptionnelles (41 % contre 31 %). ■

[1] Adedokun F., Esingen I., Funès C. et Meuric L. (2021), « Les salaires des personnels des universités et des EPST », Fiche n° 6, dans *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n° 14, MESRI.

⑥ Ecarts sexuels de rémunération selon le type d'établissement d'enseignement supérieur en 2020

	Rémunération brute		Ecart Femmes-Hommes	Effet				% femmes
	Hommes	Femmes		ségrégation des corps	démographique au sein des corps	primes (à corps-grade-échelon identique)	temps partiel	
Etablissements pluridisciplinaires	4 918 €	4 511 €	-407 €	61%	22%	13%	4%	39%
Universités droit et économie	5 300 €	4 754 €	-546 €	68%	20%	12%	0%	45%
Universités lettres et sciences humaines	4 745 €	4 447 €	-298 €	70%	19%	11%	1%	54%
Universités scientifiques	4 834 €	4 511 €	-323 €	72%	10%	8%	11%	37%
Ecoles d'ingénieur	5 085 €	4 654 €	-430 €	47%	18%	30%	5%	25%
Grands établissements	4 962 €	4 477 €	-485 €	59%	28%	13%	0%	36%

Note de lecture : L'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes dans les universités « scientifiques » s'élève à - 323 €. 72 % de cet écart résulte de l'effet de « ségrégation des corps ». 37 % des universitaires au sein des universités « scientifiques » sont des femmes.

Champ : Universitaires (maîtres de conférences et professeurs des universités)

Source : DGAFP

⑦ Ecarts sexués de rémunération au sein des corps enseignants de l'enseignement supérieur en 2020

Corps	Rémunération brute (par EQTP)		Ecart Femmes-Hommes	Effet démographique du corps sur l'écart F-H	% femmes
	Hommes	Femmes			
Universitaires					
Maître de conférences	4 292 €	4 196 €	-95 €	27%	45%
Professeur des universités	6 029 €	5 776 €	-252 €	90%	28%
Astronomes et physiciens					
Astronome adjoint et physicien adjoint	3 900 €	3 708 €	-192 €	56%	31%
Astronome et physicien	5 659 €	5 771 €	112 €	91%	29%
Enseignants du second degré détachés dans le supérieur					
Professeur certifié et assimilé	4 170 €	3 759 €	-410 €	58%	54%
Professeur agrégé	4 677 €	4 330 €	-347 €	48%	45%

Note : EQTP = équivalent temps plein (corrige de l'effet temps partiel).

Source : DGAFP

Sources/Définitions/Méthodologie

- L'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été conçu par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour aider les employeurs à bâtir leur plan d'actions en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Il permet d'accompagner les employeurs publics dans le respect de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, signé entre le gouvernement, les employeurs publics ainsi que certaines organisations syndicales. L'outil de calcul des écarts de rémunération, ainsi que toutes les informations relatives à son fonctionnement et à la lecture des résultats, sont disponibles sur le « portail de la Fonction publique » : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes-ecarts-de-remuneration-et-de>
- La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, dite « LPR », prévoit de sensiblement modifier l'organisation du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Il est notamment prévu dans le cadre d'un régime indemnitaire unique structuré en trois composantes : la revalorisation de la part statutaire qui sera versée à l'ensemble des universitaires ; l'introduction d'une composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ; le remplacement de la PEDR par une composante individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, dont le nombre de bénéficiaires sera élargi.
- Les universitaires, maîtres de conférences et professeurs des universités, sont les enseignants-chercheurs dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Les astronomes et physiciens adjoints sont considérés comme maîtres de conférences assimilés, alors que les astronomes et physiciens sont considérés comme professeurs des universités assimilés.
- L'effectif des enseignants-chercheurs universitaires en activité dénombré par le ministère en 2020 (48 000) diffère légèrement de celui présenté dans l'outil de la DGAFP (46 000). L'outil calcule les indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à partir des fichiers des fiches de paie mensuelles, ce qui a pour effet de sous-estimer les effectifs. Il représente plutôt un effectif mensuel moyen sur l'année civile concernée. Seules les fiches de paie des agents en fonction dans le corps sont en effet comptabilisées, filtrant ainsi les périodes de longue maladie, de congé formation ou de détachement sur un autre corps qui adviennent au cours de l'année observée. De la même manière, 327 astronomes et physiciens (adjoints compris) ont été dénombrés par le ministère, alors qu'il y en a 271 selon l'outil de la DGAFP.

En savoir plus

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Tourbeaux J. (2021), « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 4.

Pépin C. (2021), « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs - Bilan de la campagne 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 3.

Tourbeaux J. (2021), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche - Session 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 1.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>