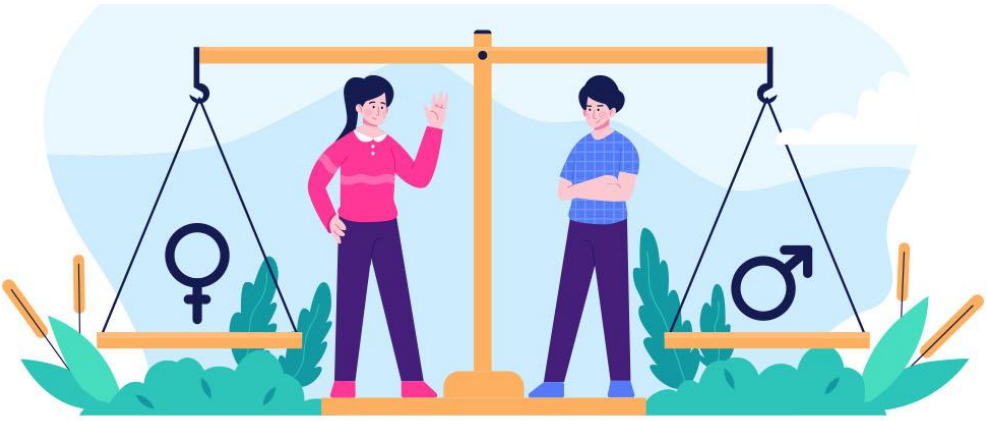


Index de l’égalité professionnelle

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Dans le cadre 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'État, un index est publié chaque année par l'ENTPE en tant qu'établissement public.

/// Le calcul de cet index comprend 3 indicateurs

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

/// Vous trouverez ci-joint les résultats obtenus depuis 2022 par l'ENTPE

>> Index égalité professionnelle 2022

Indicateurs	Score pondéré par indicateur	Score final sur 100
Indicateur 1 (écart global rémunération F/H fonctionnaires)	47.18/51	70.2 / 100
Indicateur 2 (écart global rémunération F/H contractuels)	21.02/29	
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	2/20	

>> Index égalité professionnelle 2023

Indicateurs	Score pondéré par indicateur	Score final sur 100
Indicateur 1 (écart global rémunération F/H fonctionnaires)	44.85/46	73.5/100
Indicateur 2 (écart global rémunération F/H contractuels)	24.65/34	
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	4/20	

>> Index égalité professionnelle 2024

Indicateurs	Score pondéré par indicateur	Score final sur 100
Indicateur 1 (écart global rémunération F/H fonctionnaires)	54.6/56	56.6/100
Indicateur 2 (écart global rémunération F/H contractuels)	0/24	
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	2/20	

>> Index égalité professionnelle 2025

Indicateurs	Score pondéré par indicateur	Score final sur 100
Indicateur 1 (écart global rémunération F/H fonctionnaires)	50.7/52	62.5/100
Indicateur 2 (écart global rémunération F/H contractuels)	9.8/28	
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	2/20	

à noter un changement important entre les résultats des années 2022 et 2023 et ceux des années suivantes. Ceci s'explique par une modification des modalités de calcul de l'indicateur 2 relatif aux rémunérations des contractuels, suite à la prise en compte des précisions ministérielles et fonction publique quant aux modalités de calcul de cet indicateur

Afin de supprimer les écarts de rémunération, plusieurs actions correctives ont été définies.

Parmi elles, certaines sont déjà mises en œuvre et ont produit des effets :

Sensibiliser :
> A la prise de responsabilité :
- pour les femmes ayant des postes à responsabilité : accompagnement des femmes cadres
- pour les femmes n'ayant pas encore des postes à responsabilité : les sensibiliser à l'accessibilité de ces postes
Concernant les fonctionnaires :
> poursuivre la démarche lancée visant à encourager et favoriser la promotion au choix des femmes
> mieux reconnaître et mieux récompenser financièrement les personnels de catégories C

D'autres sont encore à poursuivre et renforcer :
- Poursuivre le travail s'agissant des recrutements dans les corps techniques et scientifiques et de catégories A pour favoriser l'embauche d'agentes femmes ;
- En matière de vacations = démarche visant à favoriser le recrutement d'intervenantes et à réviser les barèmes et mieux répartir les volumes d'heures entre les intervenants pour favoriser l'égalité femmes-hommes en termes de rémunérations ;
- Sensibiliser :

> A l'accès des personnels femmes à l'activité d'enseignement et aux vacations, équité, répartition des heures de cours : actions de sensibilisations auprès des directeurs de laboratoires notamment
> Sensibilisation générale auprès de l'ensemble des personnels
- Concernant les fonctionnaires :

> réfléchir, dans le respect de la réglementation en vigueur, à des primes à variation positive
- Concernant les contractuels :

> recrutement : favoriser et encourager le recrutement d'agentes femmes, en particulier sur les métiers techniques et scientifiques
> réfléchir à une variation positive pour la rémunération dans le respect de la réglementation et dans ce cas traiter la question des contractuelles existantes