

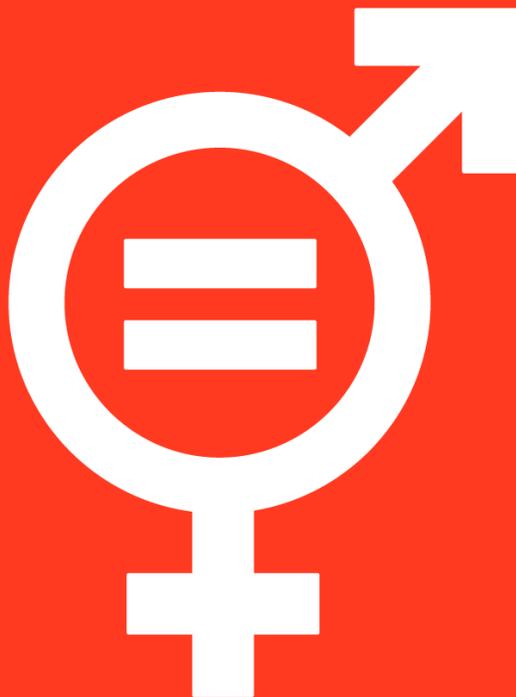


## Index de l'égalité professionnelle



**OBJECTIFS**  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

# 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



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	

Afin de supprimer les écarts de rémunération, plusieurs actions correctives ont été définies et sont mises en œuvre par l'école :

- 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 vacances = 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 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
  - > A l'accès des personnels femmes à l'activité d'enseignement et aux vacances, 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 :
  - > poursuivre la démarche lancée visant à encourager et favoriser la promotion au choix des femmes
  - > réfléchir, dans le respect de la réglementation en vigueur, à des primes à variation positive
  - > mieux reconnaître et mieux récompenser financièrement les personnels de catégories C
- 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