

Publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur les données 2022

Faisant suite aux décrets du 5 décembre 2023, et en tant qu'établissement public de l'Etat qui gère au moins cinquante agents publics pour la 2^e année consécutive, ENSTA Paris se doit de calculer 3 des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces 3 indicateurs nous permettent ensuite de présenter notre index au titre de l'année 2022.

Sources :

- [Article L. 132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique.](#)
- [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'Etat.](#)
- [Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er 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'Etat.](#)

Quelques rappels concernant les spécificités de la population étudiée pour la mesure de ces indicateurs et la réalisation de l'index :

- Seuls les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent ayant travaillé à ENSTA Paris en 2022 ont été pris en compte (conformément au décret, cela exclut ainsi de l'étude les militaires, ouvriers d'état, contractuels sur emploi non permanents, alternants, ainsi que les personnels en situation de mise à disposition entrante)
- L'étude se base sur la situation administrative individuelle des agents au 31/12/2022, ou effective lors de leur dernier jour de présence en cas de départ avant le 31/12/2022
- Les rémunérations des agents en temps partiel ou sur contrat à temps incomplet ont été rétablies sur la base d'un équivalent temps plein
- Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Pour le 1^{er} indicateur auquel ENSTA Paris est soumis, et qui concerne les fonctionnaires, l'étude se fait à corps, grade et échelon équivalent.

Concernant l'item relatif aux agents contractuels, l'étude se fait à catégorie hiérarchique équivalente (A+, A, B, C).

Conformément à l'article L. 132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique, la cible concernant l'index est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égale à 75 points.

INDEX ENSTA PARIS 2022

Indicateurs de référence	Valeur de l'indicateur	Note maximale (après pondération liée aux effectifs dans chaque catégorie)	Score obtenu par l'établissement
1/ Écart 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	1,60%	18 points	17,1
2/ Écart 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	5,80%	62 points	52,7
5/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4	20 points	16
Total		100 points	85,8

Liste des actions menées en vue de supprimer les écarts :

Le plan Egalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 prévoit un volet visant à réduire les écarts de rémunération.

Le plan égalité professionnelle 2024-2026, est actuellement en préparation, et la mise en œuvre de mesures correctives afin de réduire les écarts constatés y est intégrée.