

Publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur les données 2023

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, l'ENSTA 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 2023.

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 1^{er} 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 l'ENSTA en 2023 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 31/12/2023, ou effective lors de leur dernier jour de présence en cas de départ avant le 31/12/2023
- 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 l'ENSTA 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 (pour l'index 2022 : A+, A, B, C).

Pour l'Index 2023, une catégorie spécifique a été déterminée parmi les agents contractuels de catégorie A, permettant ainsi d'évaluer de façon distincte la population des enseignants-chercheurs contractuels. En effet, en raison des spécificités liées à leur recrutement et à leur système de rémunération (notamment suite à la mise en place d'un dispositif de primes spécifiques à leur statut, déclinant à l'échelle de l'établissement les mesures financières de revalorisation issues de la Loi de Programmation de la Recherche, et ce à compter de 2023), il a été considéré important de pouvoir les analyser distinctement.

Conformément à l'article L. 132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique, le palier concernant l'index correspond à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points. Ce niveau est dépassé en 2023.

Indicateurs de référence	Valeur de l'indicateur	Note maximale <i>(après pondération liée aux effectifs dans chaque catégorie)</i>	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	3,40%	14 points	12,6
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	2,90%	66 points	61,05
5/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	20 points	4
Total		100 points	77,65

Liste des actions menées en vue de supprimer les écarts :

Le plan égalité professionnelle 2024-2026 a été signé le 29 avril 2024, et prévoit notamment un volet relatif à la mise en œuvre de mesures correctives afin de réduire les écarts constatés. Vous le trouverez ici : [plan Égalité](#)

Dans ce cadre, et de façon concomitante avec les travaux réalisés en vue de la fusion avec ENSTA Bretagne, une étude de rémunération a été lancée afin de faire un point de situation plus précis sur les agents contractuels permanents. Le but étant de pouvoir faire ressortir les écarts, puis réfléchir aux pistes d'amélioration à mettre en œuvre.

Quelques leviers d'amélioration en cours :

- Un premier réalignement a été réalisé courant 2024 sur les agents de catégorie B
- Un nuage de points, actualisé de façon mensuelle, a été mis en place en soutien du CRH, permettant ainsi un positionnement plus précis des futurs embauchés par rapport aux agents en poste, en croisant différents critères (niveau de formation et expérience professionnelle)
- Une inclusion systématique des périodes de congé parental pour le calcul des revalorisations triennales des agents contractuels sur emploi permanent.

Concernant les postes à pouvoir sur des fonctions de Direction, les équipes d'ENSTA Paris sont très vigilantes aux candidatures féminines, et s'assurent qu'au moins un candidat de chaque genre sera auditionné dans le cadre du processus.