

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉNAP - ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF ANNÉE 2024

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- 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
- 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'État
- Code général de la fonction publique - Articles L132-9-3 à L132-9-5

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 équivalent :

Rémunération mensuelle brute payée femmes	Rémunération mensuelle brute payée hommes	Ratio écart corrigé	Score sur 40
4 138 €	3 984 €	-0,2%	39

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 :

	Rémunération mensuelle brute payée femmes	Rémunération mensuelle brute payée hommes	Ratio écart en EQTP corrigé	Score sur 40
Catégorie A	2 971 €	3 382 €	-0,106%	25
Catégorie B	2 042 €	2 256 €		
Catégorie C	1 892 €	2 018 €		

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations :

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de population sous représentée	Score sur 20
4	6	4	16

Synthèse score 2024

Élément d'analyse	Note maximale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	25
Égalité sur les dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	80

EQTP de L'EP	Pondération
Nb EQTP fonctionnaires	210,4
NB EQTP contractuels	52,3
Correctif sur la pondération	0,80

Élément d'analyse à pondération personnalisée	Note maximale pour l'établissement	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	64	62.4
Égalité de rémunération pour les non titulaires	16	10
Égalité sur les dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	88.4

Plan d'actions correctrices

Pour l'année 2024, l'ENAP atteint un score de **88.4/100** points dans le cadre de l'index égalité professionnelle.

Ce score, toujours perfectible, pousse l'établissement à envisager des mesures correctrices pour tenter d'atteindre 100/100 points.

Dans ce cadre, les pistes suivantes seront envisagées pour la prochaine année civile :

1. Féminiser les fonctions d'encadrement et les plus hautes rémunérations

Actions concrètes envisagées :

- Identifier les filières et métiers les plus masculinisés et mettre en place des actions ciblées (parcours de formation, sensibilisation, recrutement diversifié) ;
- Fixer des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans les comités représentatifs ;
- Valoriser les rôles modèles féminins dans la communication interne ;
- Encourager les mobilités et candidatures féminines sur les postes stratégiques.

2. Ancrer l'égalité dans la stratégie RH globale.

Actions concrètes envisagées :

- Renforcer la cellule égalité professionnelle (entre le service RH et la direction) ;
- Former l'ensemble des encadrants aux biais de genre et à la gestion inclusive ;
- Communiquer chaque année les résultats et progrès à l'ensemble du personnel afin d'assurer une transparence et une crédibilité optimale auprès de nos agents.

3. Soutenir le retour de congé maternité / parental

Actions concrètes envisagées :

- Organiser un entretien de reprise pour redéfinir le poste et les objectifs au retour d'un congé lié à la naissance ou l'enfance ;
- Favoriser des aménagements de temps de travail temporaires pour faciliter la reprise ;
- Communiquer auprès des encadrants sur leurs obligations légales et les bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement.