

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉNAP - Établissement public administratif ANNÉE 2025

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

● Introduction :

Avec un plafond d'emploi de **275 agents** (titulaires et contractuels) pour l'année 2025, l'index égalité professionnelle présenté ici répond aux règles interministérielles de calcul. Il repose donc sur l'analyse comparative des rémunérations de **214 agents titulaires** et **58 agents contractuels**. A noter que pour les personnels titulaires, les effectifs de femmes est supérieur à celui des hommes (115 femmes pour 99 hommes). Quand aux contractuels, l'effectif est strictement paritaire (29 femmes et 29 hommes).

Pour l'année 2025, le score final pondéré est de 86/100 points.

● Bases de travail :

- > Utilisation du fichier de suivi des CET (UTI)
- > Suppression des agents présents moins de 6 mois sur l'année pour raison de maladie, de congés sans solde ou de CDD inférieur à 6 mois (base de 360 jours, soit minimum 180 jours de présence sur l'année) ; suppression des apprentis ; suppression des détachements sortants ;
- > Ajout des catégories CSP, du sexe, du ratio TP et jours travaillés pour filtre
- > Découpage par âge pour analyse démographique

● Calculs :

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	Nombre de femmes	Rémunération mensuelle brute payée Hommes	Nombre d'hommes	Ratio écart corrigé	Score sur 40
3520 €	115	3 440 €	99	+2.33%	39

En moyenne la rémunération des femmes fonctionnaires à l'ENAP est supérieure de 80€ brut par mois à celle des hommes.

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	Nombre de femmes	Rémunération mensuelle brute payée hommes	Nombre d'hommes	Ratio écart en EQTP corrigé	Score sur 40
Catégorie A	2 716 €	20	3 359 €	16	-0.134%	19
Catégorie B	1 902 €	3	1 847 €	7		
Catégorie C	1 530 €	6	1 696 €	6		

Le score est particulièrement impacté par les recrutements de contractuels de catégorie A sur le secteur informatique et numérique dont le vivier de recrutement est majoritairement masculin.

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
6	4	4	16

Un score de 20/20 ne serait atteint qu'en cas d'égalité parfaite entre les sexes. A l'ÉNAP, le nombre de femmes représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations, est supérieur à celui des hommes.

Synthèse score 2025

Score brut avant pondération

Élément d'analyse	Note maximale	Score
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	19
Égalité sur les dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	74

Pondération du score en fonction de la répartition titulaires et contractuels

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires	204,4
Nb EQTP contractuels	54,30
Correctif sur la pondération	0,79

Score final pondéré

Élément d'analyse	Note maximale	Score
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	63	61
Égalité de rémunération pour les non titulaires	17	8
Égalité sur les dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	86

Plan d'actions correctrices :

Le score final de **86/100** points permet d'envisager des mesures afin d'approcher le maximum de 100 points.

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

1. Améliorer le score des contractuels en portant une attention particulière au recrutement de femmes dans les fonctions à haute technicité (catégorie A)

- > Fixer des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans les métiers concernés ;
- > Valoriser les rôles modèles féminins dans la communication ;
- > Encourager les mobilités et candidatures féminines sur les postes stratégiques ;

2. Promouvoir l'égalité dans la stratégie de formation des agents

- > Former l'ensemble des encadrants aux biais de genre et à la gestion inclusive, la prévention du harcèlement et la promotion de la diversité ;
- > Communiquer chaque année les résultats à l'ensemble du personnel afin d'assurer une transparence et une crédibilité optimale ;
- > Sensibiliser l'ensemble du personnel à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

3. Soutenir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

- > Communiquer sur l'organisation du temps de travail à l'ÉNAP comme facteur d'attractivité.
- > Garantir l'accès à ces aménagements de façon équitable aux agents, sans que cela pénalise leur évolution de carrière ;
- > Communiquer auprès des agents sur les dispositifs de garde d'enfants, de crèches, de soutien à la parentalité, etc.