

Index égalité professionnelle – Ecole Centrale de Lyon

Année 2024

La Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a créé une [section 3 dans le Code Général de la Fonction Publique](#) visant à publier sur leur site internet les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que, le cas échéant, les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces nouveaux articles L132-9-3 à L132-9-5 créent un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Chaque établissement de plus de 50 agents doit ainsi, chaque année, calculer son index sur une base de 100 points. Il est composé de 3 indicateurs :

1. 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 (40 points) ;
2. 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 (40 points) ;
3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (20 points).

Le score initial obtenu par les établissements est ensuite pondéré en fonction du ratio équivalents temps pleins des fonctionnaires et contractuels. Il doit être au minimum de 75 points.

En cas de score inférieur, des objectifs de progression doivent être fixés et publiés. L'établissement dispose alors de 3 ans pour atteindre la cible sous peine de se voir appliquer une pénalité financière.

En 2023, l'Ecole Centrale de Lyon avait obtenu un score final de 75 points.

Pour l'année 2024, l'Ecole Centrale de Lyon obtient un score final de 75,9 points.

Score de l'indicateur n°1 – Ecart de rémunération des fonctionnaires à corps-grade-échelon identiques

Le score initial de l'établissement est de 38/40.

19 corps ont été pris en compte.

Il y a un écart de 955 euros entre la rémunération brute payée aux hommes et aux femmes soit 20,4% de moins pour les femmes. L'écart a diminué de 26 euros entre 2023 et 2024.

Cet écart est ramené à 1,9% en tenant compte de plusieurs effets :

- L'effet des temps partiels : le nombre de femmes travaillant à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (6,1%) ;
- L'effet de ségrégation des corps : il s'agit d'un manque de représentativité des femmes dans les corps aux rémunérations les plus élevées et inversement dans les corps aux rémunérations les moins élevées (85,4% soit -3,3% depuis 2023) ;
- L'effet démographique : les écarts selon l'ancienneté (4,4% soit +2.7% depuis 2023) ;
- L'effet primes à corps-Grade-échelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique (10,2% soit -2,8% depuis 2023).

Score de l'indicateur n°2 – Ecart de rémunération des contractuels

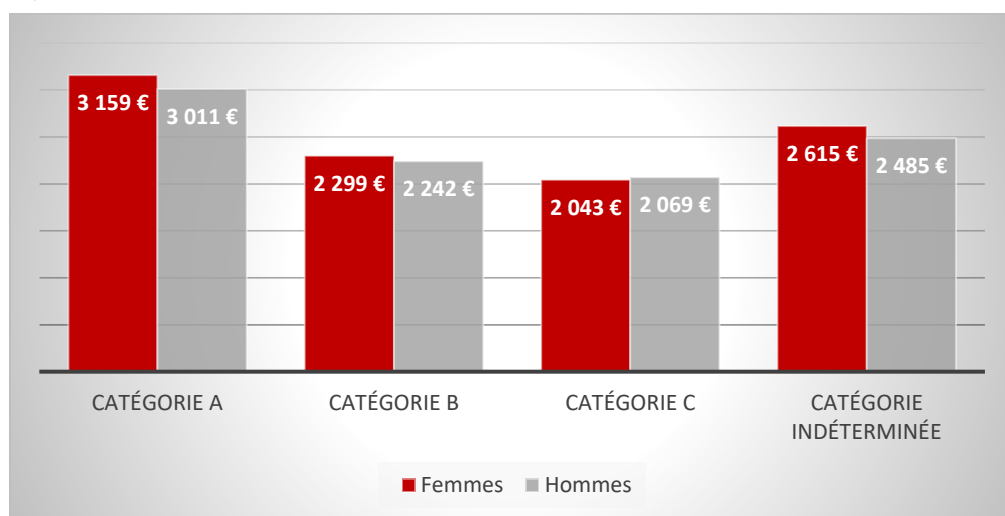
Le score initial de l'établissement est de 35/40.

14 catégories ont été prises en compte et sont regroupées en 4 pour l'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : catégorie A, catégorie B, catégorie C et catégorie indéterminée (enseignants contractuels, ATER, doctorants, etc).

L'écart de rémunération est de 188 euros par mois, soit une différence de 7% en faveur des femmes (stable depuis 2023).

Les écarts sont décomposés comme suit :

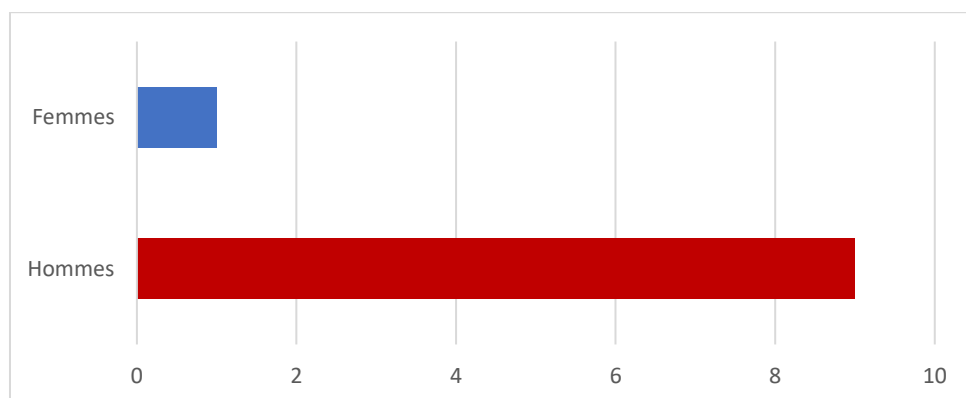
- effet temps partiel : 39,6 % de moins pour les femmes ;
- Effet ségrégation des corps : 32,8% en faveur des femmes ;
- Effet démographique au sein des corps : 85,4% en faveur des femmes ;
- Effet primes à corps-grade-échelon identique : 18,2% en faveur des hommes.



Score de l'indicateur n°3 – Dix plus hautes rémunérations de l'établissement

Le score initial de l'établissement est de 2/20.

En effet, 1 femme fait partie, pour la première année, des 10 rémunérations les plus hautes (traitement indiciaire, sans vacances).



Détails des notes avec la pondération en fonction des équivalents temps plein

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	52	49,4
égalité de rémunération pour les contractuels	28	24,5
dix plus haute rémunération	20	2
TOTAL	100	75,9

Pour aller plus loin :

Lien vers la stratégie DD&RSE de l'Ecole Centrale de Lyon : <https://www.ec-lyon.fr/grandes-transitions/les-actions/gouvernance-piloter-former-mobiliser>

Lien vers le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 : https://www.ec-lyon.fr/sites/default/files/content/pages/documents/2024-10/plan_egalite_femmes-hommes_2024-2026.pdf

Lien vers la Charte pour l'égalité et contre les discriminations : <https://www.ec-lyon.fr/sites/default/files/content/pages/documents/2024-10/charte-egalite-et-contre-les-discriminations-ca-du-14-03-2024-1.pdf>