

Rapport annuel sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Bilan relatif à l'année 2025

Références législatives et réglementaires :

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 septies
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité
- Décret 2023-1400 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements d'enseignement

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle de l'Ensib a été voté le 12/02/2024, pour la période 2024-2026. Un bilan est mis en œuvre à l'issue de cette période, ainsi qu'un bilan annuel, conformément à la circulaire DGEIP - DGRI 2025-02714 du 24 mars 2025.

Le plan d'action égalité professionnelle de l'Ensib s'appuie sur un bilan de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement. Ce bilan est présenté avec les données de l'année 2025, soit un effectif total de 93 agents en poste au 31/12/2025 (titulaires et contractuels). Il n'inclut pas de données portant sur les fonctionnaires stagiaires (bibliothécaires, conservateurs) affectés à l'Ensib le temps de leur formation, l'établissement n'étant pas en charge des concours d'entrée qui permettent de sélectionner ces personnels.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure également un index égalité professionnelle. Il est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires :
- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels :
- écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes :
- nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations :

Soit un score total de 89 sur 100 pour 2025 alors qu'en 2024, il était de 87 sur 100.

II-1 - Effectifs répartis par filière et par sexe au 31/12/2025

Catégorie de personnels /filière	Statut	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Personnels enseignants	Titulaires	5	5	50%
	Non titulaires	1	4	80%
Personnels administratifs (AENES)	Titulaires	3	11	78%
	Non titulaires	4	1	25%
Personnels bibliothèques	Titulaires	3	15	83%
	Non titulaires	1	3	75%
Personnels ITRF	Titulaires	11	9	45%
	Non titulaires	7	10	59%
Total		35	58	62%

Globalement, le pourcentage de femmes reste presque identique à celui de 2024 (64%) contre (62%) pour 2025 avec des chiffres qui ne varient pas pour les populations personnels bibliothèques et personnels ITRF. A l'intérieur de ce chiffre global, il faut noter quand même une augmentation du pourcentage de femmes pour les personnels enseignants titulaires 40% en 2024 contre 50 % en 2025. Enfin à l'intérieur de ce chiffre global, nous constatons une légère diminution du pourcentage de femmes pour les personnels administratifs de 81% en 2024 à 78% en 2025 et une diminution de 67% en 2024 à 25% en 2025.

II-2 -Répartition hommes/femmes par catégories A-B et C au 31/12/2025

Filières	Catégorie	Hommes	Femmes
Personnels enseignants	A	6	9
Personnels administratifs (AENES)	A	3	2
	B	3	5
	C	1	5
Personnels des bibliothèques	A+	0	3
	A	3	9
	B	1	4
	C	0	2
Personnels ITRF	A	9	10
	B	6	7
	C	3	2
Total		35	58

Globalement, le nombre de femmes reste presque identique à celui de 2024 (60) avec des chiffres qui ne varient pas pour les populations de personnels des bibliothèques et de personnels ITRF. Il faut noter quand même une augmentation du nombre de femmes pour les personnels enseignants 7 en 2024 contre 9 en 2025 tandis que nous constatons une diminution du nombre de femmes pour les personnels administratifs catégorie B de 8 en 2024 à 5 en 2025 : ceci s'explique par le remplacement de deux titulaires femmes par deux contractuels hommes et par le non-remplacement, par défaut de recrutement, d'un poste.

I-3 Répartition hommes/femmes au sein de la direction de l'Enssib en 2025

Les postes de direction sont occupés par 7 femmes (directrice de l'établissement, directrice des études et des stages, directrice-adjointe des études et des stages, directrice de la valorisation et chargée de mission communication externe, directrice-adjointe de la valorisation, directrice des transitions et de la prospective, chargée de mission pour le Schéma directeur numérique) et 4 hommes (directeur général des services, directeur général des services adjoint, directeur de la recherche et chargé de mission relations internationales), soit 58% contre 42%.

Femmes	Hommes
Directrice	Directeur général des services
Directrice des études et des stages	Directeur de la recherche
Directrice de la valorisation et chargée de mission communication externe	Directeur général des services adjoint
Chargée de mission schéma directeur du numérique	Chargé de la mission relations internationales
Directrice des transitions et de la prospective	
Directrice-adjointe des études et des stages	
Directrice-adjointe de la valorisation	

- Pour ce qui concerne les personnels de catégorie A, les femmes sont au nombre de 33 (32 au 31/12/2024) alors que l'effectif des hommes est égal à 21 (25 au 31/12/2024).

- La présidence du Conseil d'administration et celle du Conseil scientifique de l'Enssib sont assurées par des hommes, professeurs des universités, les vice-présidences sont assurées par des femmes, une professeure des universités et une maîtresse de conférences.

II-4 Observations sur la situation professionnelle des femmes et des hommes à l'Enssib en 2025

- Les recrutements en 2025 :

9 femmes et 5 hommes ont été recrutés en 2025.

A la Direction : 1 homme, assistant de la directrice de l'Enssib

A l'agence comptable : 1 homme assistant de l'agente comptable

A la Direction des transitions et prospective et à la mission relations internationales : 1 femme assistante relations internationales, transitions et prospective

A la Direction de la valorisation :

1 femme chargée de communication, 1 femme référente science ouverte et 1 femme magasinière des bibliothèques

A la Direction générale des services :

1 femme assistante de direction, 1 homme technicien assistance et support informatique, 1 homme gestionnaire administratif et financier, 1 femme gestionnaire des frais de déplacements.

A la Direction des études et des stages : 1 femme assistante de la mission Alumni et gestionnaire de la planification des enseignements, 1 femme technicienne en formation et en orientation-insertion professionnelle

2 enseignants-chercheurs (1 homme et 1 femme).

- Les temps partiels

Trois hommes travaillent à temps partiel sur un total de 11 temps partiels au 31/12/2025.

- Les rémunérations (traitements bruts indiciaires moyens)

Filière	Catégorie	Hommes			Femmes		
		Effectifs	INM Moyen	Traitement indiciaire Brut Moyen	Effectifs	INM Moyen	Traitement indiciaire Brut Moyen
Personnels Enseignants	A	6	862	4245	9	629	3096
PRU MCF	A	3	1053	5184	2	984	4842
	A	2	820	4034	3	686	3377
Personnels administratifs (AENES)	A	3	713	3512	2	502	2469
	B	3	279	1373	5	429	2114
	C	1	435	2141	5	410	2014
Personnels des bibliothèques	A+	0	0	0	3	1125	5536
	A	3	696	3425	9	740	3534
	B	1	539	2653	4	444	1852
	C	0	0	0	2	397	1954
Personnels ITRF	A	9	693	2929	10	589	2653
	B	6	444	2187	7	435	2058
	C	3	395	1943	2	375	1846
Moyenne générale		35	473	2287	58	552	2648

L'état des lieux réalisé pour l'année 2025 ne révèle pas d'inégalités de situation professionnelle entre les femmes et les hommes en poste à l'Enssib. Au sein des personnels, les femmes représentent 64 % de l'effectif. La rémunération mensuelle moyenne par agent des femmes est supérieure à celle des hommes. L'écart global est plus important que les écarts observés par corps en raison de l'inégale répartition des femmes et des hommes au sein des corps. Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A qu'en catégorie C, ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'effet de ségrégation des corps. Le recrutement, en 2025, d'hommes en début de carrière a également une influence sur les écarts de rémunération entre le salaire des femmes et des hommes.

- Le nombre de conventions de télétravail

- nombre de conventions de télétravail fixe signées par des femmes / des hommes au sein de l'Enssib au 31/12/2025 :

	Femme	Homme	Pourcentage (nb de femmes par rapport au total)
Nb d'agents éligibles au dispositif	48	24	67 %

Nb de conventions signées	16	11	59 %
---------------------------	----	----	------

- nombre de conventions de télétravail flottant signées par des femmes / des hommes au sein de l'Enssib

	Femme	Homme	Pourcentage (nb de femmes par rapport au total)
Nb d'agents éligibles au dispositif	48	24	67 %
Nb de conventions signées	19	5	79 %

Aucun congé parental n'a été demandé à l'Enssib en 2025.

L'Enssib est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes. Une nouvelle campagne de communication et de sensibilisation aux VSS a été engagée à destination du personnel et des étudiants (les étudiantes et étudiants bénéficient d'opérations de prévention financées avec les crédits de la Contribution vie étudiante et de campus – CVEC).

L'élaboration du document unique (DUERP) reprend l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux et met en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement).

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers. L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour l'Enssib et s'inscrit pleinement dans son projet de gouvernance. Le score de 89/100 obtenu par l'Enssib au nouvel index Égalité traduit toutes les actions menées depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité. Ce bon score ne diminue pas la mobilisation de l'Enssib pour poursuivre son action, dans le cadre des politiques publiques menées par son ministère de tutelle.

En développant une politique de ressources humaines ambitieuse sur le volet de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations, l'Enssib souhaite jouer un rôle exemplaire. Chaque direction sera davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles. Cette mobilisation passe aussi par la consolidation des actions déjà engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'Enssib, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, s'efforce de participer aux changements de la société, changements nécessaires pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Mais elle intervient dans des domaines d'activité où les femmes sont traditionnellement bien représentées, ce qui apparaît non seulement dans la structure de son équipe et de sa direction, mais également dans celle de ses promotions d'élèves, d'étudiantes et étudiants.

La directrice de l'Enssib

Nathalie MARCEROU-RAMEL