

Résultats relatifs à l'index égalité pour l'année 2024 obtenus par les ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique

Le résultat global du département ministériel est de 82 points sur 100 pour l'année 2024, soit en progression de 2 points par rapport à 2023, et de 2 points par rapport à 2022.

Pour la troisième année consécutive, le pôle ministériel remplit ses obligations (atteindre au moins 75 points sur 100).

Il convient de souligner que ces résultats ne prennent pas en compte les agents de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui réalise son propre index.

1/ Les résultats

	Numéro indicateur	Libellé indicateur	Note obtenue	Note maximum
Résultat	1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires titulaires	38	40
	2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	10	10
	3	Écart du taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
	4	Écart du taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
	5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	10
	6	Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics occupant les emplois de type 1 à 5 du DNE ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	10
Total			82	100

Les notes obtenues sur les plus hautes rémunérations demeurent faibles et s'expliquent en grande partie par un vivier féminin encore insuffisant dans les corps de A+, notamment techniques, compte tenu de la part de jeunes femmes demeurant trop réduite dans les grandes écoles scientifiques. Les indicateurs 5 et 6 progressent néanmoins d'un point chacun par rapport à 2023.

2/ Plan d'action

S'agissant des indicateurs 1 et 2

Le pôle ministériel travaille depuis plusieurs années à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes et ses efforts se voient récompensés par une amélioration des résultats ces dernières années.

Les ministères ont néanmoins souhaité aller plus loin en lançant en 2025 une étude de cohortes genrées avec l'université Gustave Eiffel. Cette étude est destinée à caractériser et expliquer l'évolution au cours de la carrière des écarts de rémunération entre les femmes et hommes.

Le nouveau plan d'action égalité triennal qui devrait être publié cet automne sera au moins aussi exigeant que le précédent en la matière.

En ce qui concerne les indicateurs 5 et 6

La difficulté principale du pôle ministériel demeure le déséquilibre hommes-femmes de son vivier de cadres supérieurs et ses conséquences concernant l'accès des femmes aux plus hautes rémunérations.

Le processus de nomination des cadres de direction vise en permanence à donner toute leur place aux femmes, bien qu'elles ne constituent qu'un tiers des cadres supérieurs du pôle ministériel.

Il s'agit donc de traiter simultanément l'insuffisance du vivier, l'incitation des femmes de ce vivier à postuler, et leur recrutement sur les emplois dirigeants.

Dans cette perspective, un plan d'action a été lancé en 2025, qui à terme devrait impacter positivement les résultats des indicateurs 5 et 6 de l'index égalité.

Les mesures déjà existantes ou entreprises en 2024 sont reconduites :

- Suivi fin des nominations aux emplois fonctionnels.
- Amplification du programme ministériel « OSER ! » et meilleure articulation des candidatures avec celles du programme de la DIESE « *Talentueuses* ».
- Sensibilisation des jurys de recrutement.

Mais ce plan amène aussi un panel de nouvelles actions ayant pour objet de :

- Sensibiliser les services recruteurs et leur assigner des objectifs en stock et en flux.

- Inciter au *turnover* ou à l’alternance homme/femme pour féminiser les postes à responsabilité.
- Nourrir la réflexion sur les pistes de progrès à travers le retour des participantes à *OSER !* et par la mise en œuvre d’une réflexion dédiée à ce thème au sein de la communauté des cadres dirigeants.
- Élargir le vivier issu de la revue des cadres à des profils moins visibles ou plus discrets.
- Viser la proactivité dans la recherche de candidates.
- Former, coacher, mentorer.
- Améliorer l’attractivité du ministère pour les femmes (avec la mise en ligne de parcours inspirants, l’utilisation d’ambassadrices, l’accent mis sur les sciences du vivant, etc.).
- Faire évoluer les modalités de recrutement tant pour les emplois de direction que pour l’accès aux corps A+.

Une étude a été menée en parallèle en 2025 pour mieux caractériser le profil de nos cadres de direction et proposer des leviers afin d’augmenter le vivier.