



Résultats relatifs à l'index égalité pour l'année 2023 obtenus par le pôle ministériel MTEL

Le résultat global du MTEL est de 80 points sur 100 pour l'année 2023 soit un point de plus que l'année dernière.

Pour la deuxième 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 données de la DGAC qui a réalisé son propre index égalité.

1/ Les résultats

	Numéro indicateur	Libellé indicateur	Note obtenue	Note maximum
Résultat MTEL	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	1	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	1	10
Total			80	100

Les notes obtenues sur les plus hautes rémunérations restent 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.

Il est néanmoins constaté une progression de 1 point s'agissant de la présence de femmes dans les 10 plus hauts revenus (indicateur 5).

2/ Plan d'action

S'agissant des indicateurs 1 et 2

Le pôle ministériel MTEL travaille depuis plusieurs années à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes et ses efforts se voient récompensés par de bons résultats.

Il souhaite néanmoins aller plus loin en engageant avec l'Université Gustave Eiffel une étude de cohortes genrées, destinée à caractériser et expliquer l'évolution au cours de la carrière des écarts de rémunération entre les femmes et hommes.

Le nouveau protocole égalité dont les négociations devraient s'achever cette année permettra de réaffirmer et développer l'ambition en matière d'égalité.

En ce qui concerne les indicateurs 5 et 6

La difficulté principale du pôle MTEL demeure l'accès des femmes aux plus hautes rémunérations.

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

Les publications sont régulièrement prolongées en l'absence de candidature féminine, et, à compétence égale, le choix d'un cadre féminin est encouragé. Une nouvelle publication est parfois relancée.

Les autres actions menées visent à élargir le vivier et à accompagner les cadres féminins vers de premiers emplois de direction, en s'appuyant sur des programmes mixtes, ministériel et interministériel, mais aussi plus spécifiquement sur des programmes dédiés aux femmes.

En particulier, un nouvel élan est donné au programme ministériel « OSER ! » qui verra pour la première fois en 2025 deux promotions, une par semestre, et qui va mettre en place un réseau des anciennes participantes.

L'articulation des appels à candidatures à « OSER ! » et au programme interministériel « Les Talentueuses » a été améliorée pour toucher un plus large public.

Enfin, un effort est fait pour favoriser l'accès des femmes aux corps et fonctions pouvant nourrir à terme le vivier, en travaillant notamment sur la sensibilisation des membres de jury, le recours à des associations pour rediffuser les appels à candidatures vers des femmes, la participation de femmes du pôle ministériel aux forums de recrutement. Une étude est lancée en parallèle cet automne afin de déterminer les leviers à notre disposition pour augmenter le vivier.