



Résultats relatifs à l'index égalité pour l'année 2022 obtenus par le pôle ministériel MTECT/MTE/Mer

Le résultat global pour le pôle ministériel MTECT/MTE/Mer est de 79 points sur 100 pour l'année 2022.

Il est à noter que ces résultats ne prennent pas en compte les données de la DGAC qui a réalisé son propre index égalité.

	Numéro indicateur	Libellé indicateur	Note obtenue	Note maximum
Résultat MTECT/MTE/Mer	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	0	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			79	100

Les notes obtenues sur les plus hautes rémunérations sont faibles et s'expliquent en grande partie par un vivier féminin encore insuffisant dans les corps A et A+, notamment techniques, compte tenu de la part de jeunes femmes demeurant trop réduite dans les grandes écoles scientifiques.

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Le nombre de directeurs généraux et directeurs du pôle ministériel a été accru d'une unité en 2023, avec un solde de nominations en faveur des femmes : 4 nominations de femmes et 4 nominations d'hommes, pour 3 départs de femmes et 4 départs d'hommes.

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

Le processus de nomination des cadres de direction vise 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 actions menées visent à élargir le vivier, 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 les programmes dédiés aux femmes (réseau Oser au féminin au plan ministériel, programme Talentueuses en interministériel). Les publications sont régulièrement prolongées en l'absence de candidature féminine, et, à compétences égales, le choix d'un cadre féminin est encouragé. Les primo-nominations de cadres féminins de ces dernières années, qui ont dépassé les taux de 40%, vont permettre à ces cadres d'atteindre prochainement les emplois à plus fortes responsabilités, les mieux rémunérés du périmètre ministériel.