

## Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'IGN

Informations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'IGN en application des décrets n° 2023-1136 et 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.

| Indicateurs en matière d'égalité professionnelle à l'IGN                                              | 2024                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Nombre de fonctionnaires (titulaires, stagiaires ou élèves)                                           | 742 ETPT             |
| Nombre de non-titulaires (contractuel·les, ouvrier·ères de l'État, détaché·es sur contrat, etc.)      | 627 ETPT             |
| Indicateur 1 (écart global de rémunération F-H pour les fonctionnaires)                               | 42 points/43         |
| Indicateur 2 (écart global de rémunération F-H pour les contractuel·les)                              | 36 points/37         |
| Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations) | 8 points/20          |
| <b>Index Égalité professionnelle de l'IGN</b>                                                         | <b>86 points/100</b> |

### Protocole d'accord et plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle à l'IGN (2021-2024)

Cette année encore, les écarts globaux de rémunération entre les agentes et les agents de l'IGN, quels que soient leurs statuts (fonctionnaires ou non-titulaires), sont à un point de chaque cible avec des différences de salaire moyennes inférieures ou égales à 1%, en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes. Ces écarts sont connus et suivis depuis l'« étude de cohortes genrées : déroulements de carrière, promotions et rémunérations » réalisée en 2023 (financement FEP – axe 3 du plan d'action).

Le remplacement à la fin 2023 d'une membre du comité de direction par un homme a fait perdre une place en termes de représentations des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'institut. Ce seul décalage explique la perte de 8 points par rapport à l'année dernière. L'IGN est conscient de ce déséquilibre et cherche à le résorber ; néanmoins, la proportion réduite de femmes dans les viviers des secteurs scientifiques et technologiques ainsi que pour les postes de directions, fonctions qui représentent les rétributions les plus importantes, ne facilitent pas ce rééquilibrage. Ce phénomène est d'ailleurs largement constaté dans plusieurs [administrations](#).

Enfin, le résultat calculé pour l'année 2024 de l'index Égalité professionnelle de l'IGN, bien qu'inférieur à celui des deux années précédentes, reste largement supérieur aux 75 points requis par la réglementation et est dans la moyenne supérieure des opérateurs du ministère de la transition écologique.