



Temps partiel dans la fonction publique :  
un nouveau guide pour tout comprendre



Le travail à temps partiel constitue une modalité d'aménagement du temps de travail mobilisée par 20% des agents publics. Elle permet d'articuler plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les possibilités de recours à cette modalité d'organisation du temps de travail et les impacts sur la situation individuelle de l'agent qui en fait le choix sont multiples et régis par différents textes.

Cette nouvelle version du guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics a pour ambition de regrouper au sein d'un document unique l'ensemble des règles applicables et actualisées en matière de temps partiel afin de mieux accompagner les administrations et les agents des trois versants de la fonction publique dans leur appropriation du dispositif.

Télécharger le guide

**Jeudi 6 novembre 2025**

## Signature de l'accord de méthode relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a permis de réelles avancées dans les trois versants de la fonction publique. De nombreux départements ministériels, établissements publics, collectivités territoriales et établissements hospitaliers ont ainsi adopté leur propre accord ou plan d'action sur le sujet.

Afin de prolonger cette dynamique et de donner un nouvel élan à la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un nouveau

cycle de négociation a été proposé en 2024 aux organisations syndicales et aux employeurs publics.

Ces négociations visent à lever les principaux freins persistants à l'égalité, tels que les violences sexistes et sexuelles, la difficulté à articuler les temps de vie, les écarts de rémunération ou encore le manque de mixité professionnelle. Elles ont également pour ambition de renforcer la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de la fonction publique et d'aborder des sujets émergents comme les enjeux genrés de santé et de handicap ainsi que la prise compte des violences intrafamiliales par les employeurs publics.

Les travaux menés au premier semestre 2025, dans le cadre de groupes de travail, ont abouti à l'élaboration d'un accord de méthode soutenu par sept organisations syndicales sur huit et par les représentants des employeurs publics. La négociation organisée par cet accord de méthode portera sur les six thématiques principales suivantes :

- Renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité
- Agir pour améliorer les parcours professionnels des femmes et atteindre l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes
- Garantir une meilleure articulation vie professionnelle/ vie personnelle et familiale
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intrafamiliales
- Prendre en compte les enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes
- Intensifier la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

L'accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 6 novembre, à l'issue du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), par le ministre délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État, sept organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Cette signature marque l'ouverture officielle d'un nouveau cycle de négociations en faveur de l'égalité professionnelle appelé à permettre de nouvelles avancées concrètes pour les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.



## Le saviez-vous ?

### Une nouvelle formation spécialisée est créée au sein du CSFPE

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) compte désormais une cinquième formation spécialisée : la "commission de l'action sociale", créée par le [décret publié le 1er novembre 2025 au Journal officiel](#).

Cette formation spécialisée a pour mission de proposer des orientations stratégiques pluriannuelles de l'action sociale de l'État, de rapprocher l'action sociale des autres politiques RH et également d'officialiser la compétence juridique du CSFPE en la matière. Elle vient compléter les travaux du CSFPE, sans se substituer au Comité interministériel d'action sociale.

Cette cinquième formation spécialisée s'ajoute aux quatre déjà existantes :

- la commission statutaire, chargée de l'examen des projets de textes
- la commission de la formation professionnelle
- la commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, qui traite des sujets relatifs à la santé et à la prévention
- la commission de l'encadrement supérieur de l'État, dédiée aux enjeux de gestion et de pilotage des cadres dirigeants.

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.

Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE

Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON