



L'égalité professionnelle continue de progresser dans la fonction publique

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la DGAFP dresse un bilan des avancées récentes en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Des écarts de rémunération en recul, une haute fonction publique qui se féminise, de nouveaux droits pour les parents, et pour la première fois, la santé des agentes publiques inscrite comme axe de travail à part entière dans le cadre du cycle de négociations en cours sur l'égalité professionnelle.

Les écarts de rémunération se réduisent depuis 10 ans

Les dix dernières années ont été marquées par une réduction significative des inégalités salariales dans la fonction publique.

En 2025, l'écart brut de rémunération entre les femmes et les hommes dans les ministères s'établit à 9,8 %, contre environ 15 % en 2015. À temps de travail égal, cet écart tombe à 8,5 %.

Ces progrès s'expliquent par plusieurs évolutions convergentes : le recul du temps partiel des femmes de 18 % à 13 %, la progression des femmes dans les emplois fonctionnels d'encadrement supérieur de 33 % à 40 %, et l'augmentation de la part des femmes en catégorie A, hors enseignants, de 55 % à 61 %. À titre de comparaison, l'écart de rémunération à temps de travail égal atteint 14 % dans le secteur privé en 2024, contre 8,8 % dans le secteur public. Cet écart plus faible dans la fonction publique reflète l'effet des grilles indiciaires, des règles statutaires et des politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle.

La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique reste au cœur des négociations de l'accord égalité professionnelle engagé depuis le mois d'octobre, à la suite de la signature d'un accord de méthode avec la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives et les employeurs publics.

La directive européenne sur la transparence salariale (mai 2023), en cours de transposition en droit national, renforcera les obligations de publication des écarts et le droit à l'information des agents, et constituera un levier supplémentaire pour objectiver les écarts persistants et accélérer la convergence vers une égalité salariale effective entre les femmes et les hommes. Un nouveau groupe de travail se tiendra le 31 mars pour présenter les projets de dispositions législatives.

[Télécharger le rapport annuel sur l'état de la fonction publique \(édition 2025\)](#) 

[Télécharger le Stats rapides sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les ministères en 2025](#) 

Une haute fonction publique plus féminisée

La féminisation des postes de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique suit une trajectoire régulière, portée notamment par le dispositif des nominations équilibrées (DNE), piloté depuis fin 2022 par la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE).

Ce dispositif fixe des objectifs chiffrés de représentation équilibrée lors des primo-nominations dans les postes d'encadrement supérieur et de direction.

L'objectif initial était que au moins 40 % des primo-nominations soient attribuées à des personnes de chaque sexe dans les emplois de direction, afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes et une meilleure égalité professionnelle. Au fil des années, ce dispositif a permis une progression significative du pourcentage de femmes nommées à ces postes.

En 2024, les femmes ont représenté 43 % des primo-nominations aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, tous ministères confondus. C'est la 5^{ème} année consécutive que ce seuil est franchi, alors qu'en 2013, il s'établissait à 33 %.

La [loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#) va plus loin : à compter de 2026, l'objectif de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction est porté à 50 %. Cette même loi instaure par ailleurs un [index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#), destiné à renforcer la transparence et le suivi de ces politiques.

Consulter les chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique par ministères (édition 2025) 

Parentalité : trois mesures pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constitue l'un des axes essentiels des politiques d'égalité, dans la mesure où les contraintes liées à la parentalité pèsent sur les carrières des femmes. Trois mesures récentes apportent des avancées concrètes.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un nouveau congé de naissance, accessible à compter du 1^{er} juillet 2026 à tous les parents — salariés du privé comme agents publics. D'une durée d'un à deux mois, indemnisé à 70 % du salaire net le premier mois et à 60 % le second, il pourra être fractionné en deux périodes non consécutives. Il s'ajoute aux dispositifs existants, sans les remplacer, avec pour objectif de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales dès les premiers mois de l'enfant.

Le projet de décret sera présenté au Conseil commun de la fonction publique d'avril. Il est prévu que les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes de congé supplémentaire de naissance à compter du 1^{er} juin 2026 et dont la prise d'effet est demandé à compter du 1^{er} juillet. Des dispositions transitoires sont envisagées pour les situations constituées à partir du 1^{er} janvier 2026.

Par ailleurs, le [décret du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires](#) sécurise les parcours de formation des fonctionnaires stagiaires en prévoyant notamment :

- un entretien individuel obligatoire pour informer l'agente de ses droits ;
- la possibilité d'une nouvelle épreuve ou évaluation en cas d'absence justifiée ;
- le renouvellement automatique de la formation en cas d'absence prolongée ;
- la prise en compte intégrale (et non plus à moitié) du congé parental pour l'avancement ;
- l'âge maximal de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour élever un

enfant est également relevé de 8 à 12 ans.

Enfin, la DGAFP met à disposition [une boîte à outils "parentalité"](#), coconstruite avec des étudiantes du [Certificat égalité femmes-hommes de Sciences Po Paris](#). Elle comprend 12 fiches thématiques couvrant des sujets tels que les droits en situation de grossesse, le congé parental, l'allaitement ou encore les bonnes pratiques managériales. Placées sous licence Creative Commons, ces fiches sont destinées à être diffusées librement auprès de l'ensemble des employeurs publics.

[Télécharger la boîte à outils "parentalité"](#) 

La santé des femmes, un axe inédit au sein des négociations sur l'égalité professionnelle

Pour la première fois, les négociations sur l'égalité professionnelle intègrent explicitement la santé des agentes publiques comme axe de travail à part entière. Cette reconnaissance se traduit également dans le Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP), qui a ouvert cette thématique au co-financement dès l'appel à projets 2025.

En 2025, 26 projets ont été déposés sur ce thème, dont 12 cofinancés, portant sur des enjeux aussi variés que les cancers féminins, la ménopause, la santé gynécologique, les risques cardiovasculaires ou encore la charge mentale. Pour l'appel à projets 2026, ce sont déjà 48 dossiers qui ont été reçus — soit quasiment le double — témoignant d'une mobilisation croissante des employeurs des trois versants. Les initiatives déployées combinent sensibilisation, prévention et formation, avec une attention particulière portée à l'intégration d'une perspective de genre dans l'évaluation des risques professionnels.

[Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle \(FEP\)](#) 

[123 lauréats pour le fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2025](#) 

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