



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Formation spécialisée « « Égalité, mobilité, parcours professionnels » »

Jeudi 3 septembre – 14h30



Ordre du jour

1. Projet de sommaire du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2026
2. Bilan des index égalité FPE, FPT, FPH – année 2025 sur les données 2024
3. Point d'information sur le rapport biennal sur la diversité dans la fonction publique – édition 2025
4. Point d'information sur le rapport annuel à l'égalité professionnelle – édition 2025

1

Projet de sommaire du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2026

Présentation du sommaire du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2026 sur les données 2025

- Une présentation stratégique et analytique
- 7 parties dont la réintroduction de chiffres-clés sur l'égalité
- Un focus sur la santé des femmes, le handicap et les violences intrafamiliales
- Des encadrés DGAFP
- Une représentation équilibrée des trois versants de la FP
- Des bilans divers (index, DNE, appel à projets 2025/2026, plans actions, dispositif de signalement, référentes/référents, formations, etc.)

1. Bilan chiffré de la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1 Présentation des chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (chiffres clé égalité, rapport annuel FP, CIG)

1.2 Bilan du fonds en faveur de l'égalité professionnelle – appel à projets 2026

1.3 Bilan qualitatif des projets FEP – appel à projets 2025 (examen des bilans reçus)

2. Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

2.1 Bilan sur les plans d'action égalité des trois versants

2.2 Résultat de l'enquête annuelle adressée aux ministères : référentes et référents et l'animation de réseau

2.3 Bilan genré des dispositifs de signalements

2.4 Bonnes pratiques identifiées dans les structures publiques labellisées et point sur l'audit des labels en cours

2.5 Bilan des 20 ans de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

3. L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

3.1 L'égalité dans les recrutements

3.1.1 Bilan des prépas Talents dont bilan genré

3.1.2 Bilan genré des préparations aux concours dans les IPAG et les CPAG

3.1.3 L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation des recrutements des instituts régionaux d'administration (IRA)

3.1.4 Point sur l'utilisation de l'IA dans les recrutements dans la FP

3.2. L'égalité dans les parcours professionnels

3.2.1. Bilan sur les programmes de coaching (Paris Pluri'elles, Talentueuses) et présentation du nouveau programme et premier bilan de « encadrement au féminin » du Ministère de l'Education nationale

3.2.2 Bilan DNE

3.3 La résorption des écarts de rémunération

3.3.1 Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes dans la FP et ministères (Stats rapides, SDESSI)

3.3. 2 Bilans des index FPE/FPH/FPT et transposition de la directive « transparence salariale »

3.4 L'amélioration de la mixité dans la FP

3.4.1 Présentation de bonnes pratiques en faveur de la mixité dans l'ensemble de la FP

3.4.2 Bilan des recommandations du plan d'action de la DINUM pour une féminisation de la filière numérique de l'Etat et lancement de la communauté ELAN

4. Formations et culture de l'égalité

- 4.1 Bilan de la formation statutaire (ESP)
- 4.2 Bilan marché interministériel aux valeurs de la République
- 4.3 Bilan des formations proposées dans la FPT
- 4.4 Bilan des formations proposées dans la FPH
- 4.5 Présentation des formations et travaux de la MIPROF

5. L'articulation des temps de vie et la prise en compte des parentalités

- 5.1 Focus sur le temps partiel dans la FP
- 5.2 Enquête sur la prise du congé paternité dans la fonction publique
- 5.3 Focus sur le projet de communication du MI relatif à la paternité/parentalité
- 5.4 Présentation de l'aidantomètre

6. Prise en compte de la santé et du handicap des agentes publiques

6.1 L'égalité dans les conditions de travail : Présentation du guide de l'ANACT – évaluation différencié des risques professionnels pour les femmes et les hommes

6.2 Présentation du rapport « La ménopause en France »

6.3 Focus sur les femmes en situation de handicap dans la FP

7. Prévention et lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales

7.1 Bilan enquête ministères et de l'enquête flash de la FHF en matière de traitement des situations de VSST

7.2 Présentation de l'expérimentation Justice restaurative au sein de la mission Thémis du ministère des Armées

7.3 La prise en compte des violences intrafamiliales par l'employeur public (3 FP, focus MEAE, Mémo de vie, coffres numériques)

2

Bilan des index FPE, FPT, FPH (2025 sur les données 2024)

Ministères	Index (note sur 100)			Evolution 2023-2025
	2023	2024	2025	
Scores maximaux	<i>note sur 100</i>			<i>en points</i>
Services du Premier ministre	76	84	88	+12
Justice	83	88	86	+3
Intérieur	80	79	76	-4
Education nationale	93	86	88	-5
Enseignement supérieur et recherche		87		
Europe et affaires étrangères	85	86	89	+4
Culture	95	97	95	0
Armées	94	88	93	-1
Transition écologique	79	80	82	+3
Economie, finances / Fonction publique	87	91	87	0
Travail et emploi / Santé et solidarités	85	92	89	+4
Agriculture	83	81	84	+1
Direction générale de l'aviation civile	79	77	78	-1

Une dynamique variable selon les ministères en 2025

Tous les départements ministériels disposent d'une note supérieure à la cible de 75 points. Deux ministères affichent des notes au-dessus de 90 (culture et armées) et celle du ministère de l'intérieur se maintient à 76 points.

Sept ministères et assimilés voient leur note augmenter entre 2024 et 2025 : agriculture, armées (hors militaires qui n'entrent pas dans le périmètre de l'index), éducation nationale/sports, jeunesse et vie associative/enseignement supérieur et recherche, Europe et affaires étrangères, services du Premier ministre, transition écologique et direction générale de l'aviation civile.

Cinq ministères voient leur note baisser : culture, économie et finances, intérieur, justice et sociaux.

Entre 2023 (année de première déclaration pour la FPE sur les données 2022) et 2025 (sur les données 2024) :

- **six ministères connaissent une dynamique positive** : services du Premier ministre (+12), Europe et affaires étrangères (+4), sociaux (+4), justice (+3), transition écologique (+3), et dans une moindre mesure agriculture (+1)
- **quatre ministères et assimilés connaissent une diminution de leur note** : éducation nationale et enseignement supérieur et recherche (-5), intérieur (-4), et dans une moindre mesure, le ministère des armées (-1) et la DGAC (-1) ;
- **deux ministères reviennent en 2025 à la note de 2023 après une évolution positive en 2024** : culture et économie et finances.

Les notes obtenues par les différents ministères montrent une **stabilisation sur les premiers indicateurs** à savoir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires et contractuels ainsi que les taux de promotion de grade et de corps entre les femmes et les hommes. En revanche, on note des **résultats disparates**, parfois progressant peu, **s'agissant de la présence des agents du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations et les postes d'encadrement supérieur.**

Les indicateurs relatifs à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des fonctionnaires sont globalement bons (entre 37 et 39 sur 40) et connaissent une stabilisation. Les résultats relatifs à l'écart de rémunération entre les agentes et agents contractuels sont plus hétérogènes. Les notes observées varient de 5 points (ministères de l'intérieur et ministères sociaux) à 10 points sur 10 (ministères de la justice et de la transition écologique), avec des évolutions à la hausse ou à la baisse.

L'ensemble des ministères obtient, pour l'indicateur concernant l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes, la note maximale de 15/15 points, qui reste stable par rapport aux données de 2024.

Concernant le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations, les scores sont hétérogènes et varient entre 2 points (intérieur, transition écologique) et 10 points sur 10 (armées, sociaux). Certains ministères ont connu une forte amélioration, comme l'éducation nationale et l'enseignement supérieur (de 2 en 2024 à 8 en 2025) ainsi que les armées (de 1 en 2024 à 10 en 2025).

Le dernier indicateur relatif au taux d'agents publics sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant des emplois d'encadrement supérieur est celui qui obtient les scores les plus faibles et disparates (de 0 – DGAC- à 9 points – culture).

Enfin, sur les 89 index des EPA qui ont été communiqués à la DGAFP, dix ont une note inférieure à 75 points et quatre une note égale à 75 points. Depuis 2023, seuls deux EPA ont une note inférieure à la cible.

Des résultats de l'index des rémunérations de 2025 stables par rapport à l'année 2024

Un taux de réponse à améliorer mais des notes dans leur grande majorité supérieures à 75

Au 16 décembre 2025, date de transmission par la DGCL des remontées statistiques, 59 préfetures sur 101 avaient communiqué les résultats pour leur département, soit un taux de réponse de 58 %.

Ces préfetures ont communiqué les résultats 2025 de **624 collectivités territoriales**.

Le taux de réponse varie selon la nature juridique de la structure :

- sur 268 communes concernées, 213 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 79 % ;
- sur 99 communautés de communes concernées, 82 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 83 % ;
- sur 14 communautés urbaines, 11 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 79 % ;
- sur 217 communautés d'agglomération concernées, 182 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 84 % ;
- sur 22 métropoles, 21 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 95 % ;
- sur 94 départements, 84 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 89 % ;
- sur 14 régions, 13 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 93 % ;
- sur 4 collectivités à statut particulier, 3 ont publié leur index, soit un taux de réponse de 75 %.

S'agissant de l'obligation des collectivités d'obtenir la note minimale de 75/100 au total de l'index, il est constaté que 83 % des collectivités ont atteint cet objectif et parmi les 95 collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75/100, 43 % ont transmis leurs objectifs de progression.

Plus précisément, par nature juridique, ont obtenu la note minimale de 75/100 :

- 179 communes sur 213, soit 84 % des répondants ;
- 75 communautés de communes sur 82, soit 91 % des répondants ;
- 7 communautés urbaines sur 11, soit 64 % des répondants ;
- 156 communautés d'agglomération sur 182, soit 86 % des répondants ;
- 15 métropoles sur 21, soit 71 % des répondants ;
- 62 départements sur 84, soit 74 % des répondants ;
- 9 régions sur 13, soit 69 % des répondants ;
- 100% des collectivités à statut particulier.

S'agissant de l'obligation des collectivités d'obtenir la note minimale de 75/100 au total de l'index, il est constaté que 83 % des collectivités ont atteint cet objectif et parmi les 95 collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75/100, 43 % ont transmis leurs objectifs de progression.

Plus précisément, par nature juridique, ont obtenu la note minimale de 75/100 :

- 179 communes sur 213, soit 84 % des répondants ;
- 75 communautés de communes sur 82, soit 91 % des répondants ;
- 7 communautés urbaines sur 11, soit 64 % des répondants ;
- 156 communautés d'agglomération sur 182, soit 86 % des répondants ;
- 15 métropoles sur 21, soit 71 % des répondants ;
- 62 départements sur 84, soit 74 % des répondants ;
- 9 régions sur 13, soit 69 % des répondants ;
- 100% des collectivités à statut particulier.

Des résultats stables dans la FPT par rapport à l'année 2024

L'indicateur n° 3 relatif aux écarts de taux de promotion de grade est celui où les collectivités ont de moins bons résultats ou sont hors champ : 61 collectivités (10 %) ont obtenu la note de 0 et 268 collectivités (43 %) ne sont pas concernées par celui-ci.

La majorité des structures ayant publié leurs résultats atteignent la note minimale requise de 75/100. Parmi elles, 423 collectivités soit 67,8 % des collectivités ayant obtenu ce résultat en 2023 ont conservé un score supérieur ou égal à 75/100 en 2024, tandis que 64 structures soit 10,3 % des collectivités sont parvenues à améliorer leur résultat et à dépasser ce seuil. **Au total, 487 collectivités, soit 78 % des collectivités, se situent à 75/100 ou plus** en 2024 du fait de la stabilité ou de l'amélioration de leur score.

À l'inverse, 36 structures soit 5,8 % des collectivités n'ayant pas atteint la note minimale en 2023 n'ont pas vu leur situation s'améliorer en 2024, tandis que 55 structures soit 8,8 % des collectivités ont vu leur score diminuer et passer sous le seuil de 75/100. En raison du faible écart entre le nombre de collectivités ayant dépassé la cible des 75 points et celui des collectivités étant passées sous ce seuil, **le nombre de structures n'ayant pas atteint la note minimale de 75/100 demeure stable entre 2023 et 2024, à hauteur de 91 collectivités, soit 14,6 %, qui demeurent ou basculent sous le seuil de 75/100.**

76 structures ont connu une évolution significative de leur score, avec un coefficient de variation supérieur à 10 % entre 2023 et 2024, correspondant à une variation de plus d'une quinzaine de points. Ces évolutions importantes s'expliquent, dans la grande majorité des cas (58 structures sur 76), par des variations du score obtenu à l'indicateur n°3 relatif aux écarts de taux de promotion de grade, dont le calcul demeure sensible à la disponibilité des données, un nombre significatif de collectivités n'étant pas concernées par cet indicateur.

Une première série de résultats de l'index des rémunérations en 2025

La remontée et l'exploitation des résultats de l'index des rémunérations n'avaient pas pu être conduites en 2024 par les services de la direction générale de l'offre de soins (DGOS), ne permettant pas la publication des index au 31 décembre 2024.

En 2025, la DGOS a transmis à la DGAFP, le 24 décembre, les résultats relatifs aux établissements relevant de ce versant. **Cette transmission permet la publication d'une première photographie consolidée des résultats de l'index pour les établissements de la fonction publique hospitalière.**

Au 24 décembre 2025, **605 établissements hospitaliers ont transmis leurs résultats. Parmi eux, 440 établissements, soit environ 73 %, atteignent la note minimale réglementaire de 75/100.** Ces premiers résultats traduisent une situation globalement satisfaisante, tout en mettant en évidence des **marges de progression** pour une part significative des établissements.

Parmi les établissements ayant obtenu une note inférieure à 75/100, la quasi-totalité a transmis des objectifs de progression, conformément aux obligations réglementaires.

À l'instar des autres versants de la fonction publique, les écarts observés entre établissements s'expliquent en partie par les résultats obtenus aux indicateurs relatifs aux écarts de déroulement de carrière et de promotion, dont le calcul demeure sensible à la taille des effectifs et à la disponibilité des données. Cette première remontée constitue néanmoins une base de référence structurante.

3

Point d'information relatif au rapport biennal relatif à la diversité dans la fonction publique – édition 2025

Rapport biennal relatif à la diversité et lutte contre les discriminations – édition 2025

Pour mémoire, le contenu du rapport biennal a été présenté lors d'une précédente **FS3, en date du 7 novembre 2025.**

Les services du Défenseur des droits ont également pu vous présenter les grandes lignes et orientations de leur contribution au cours de la FS3 en date **du 19 février 2026.**

Ainsi, le rapport 2023-2025 est désormais complété de la contribution du Défenseur des droits et est prêt pour sa publication prochaine.

4

Point d'information relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle– édition 2025

Rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle – édition 2025

Pour mémoire, le contenu du rapport annuel a été présenté lors de la précédente FS3, en date du 19 février 2026.

Les retours, observations et demandes de précision apportés par les organisations syndicales ont été traités et viennent désormais compléter le rapport.

Ainsi, pour votre information, le rapport 2025 relatif à l'égalité professionnelle est prêt pour sa publication prochaine.