

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE
- SESSION 2026 -**



EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE DU JEUDI 2 AVRIL 2026



**REDACTION D'UNE NOTE OU D'UNE LETTRE ADMINISTRATIVE,
A L'AIDE D'UN DOSSIER A CARACTERE PROFESSIONNEL
NE POUVANT EXCEDER VINGT-CINQ PAGES**



(Durée : 3 heures - Coefficient : 2)

REMARQUES IMPORTANTES :

- les copies doivent être rigoureusement anonymes et ne comporter aucun signe distinctif ni signature, même fictive, sous peine de nullité.
- le candidat s'assurera, à l'aide de la pagination, que le sujet comporte 1 page de garde, 1 page d'énoncé et 25 pages de dossier documentaire.

TOUTE NOTE INFÉRIEURE A 8 SUR 20 EST ELIMINATOIRE

Sujet SACE 2026

Vous êtes affecté(e) en qualité de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au sein de la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) du Service des ressources humaines (SRH) du Secrétariat général (SG) des ministères économiques et financiers (MEF).

Le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle doit présenter aux organisations syndicales la politique menée par le ministère en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, vous devez rédiger une note à son attention, qui lui permettra d'exposer aussi bien le cadre juridique et institutionnel applicable au sein de la fonction publique de l'Etat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, que les mesures et engagements pris par le ministère ces dernières années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Documents joints :

Document n°1	Article 1 ^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 et articles L. 131-2 à L. 131-4 du code général de la fonction publique - Légifrance	Page 1
Document n°2	Articles L. 132-1 à L. 132-11 du code général de la fonction publique - Légifrance	Pages 2 à 6
Document n°3	« Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) » 21 septembre 2022 – https://www.fonction-publique.gouv.fr	Pages 7 à 9
Document n°4	Résultats de l'index égalité professionnelle des ministères économiques et financiers Index 2024 - https://www.economie.gouv.fr/ministere/egalite-professionnelle-femmes-hommes	Pages 10 et 11
Document n°5	Extrait - Mesures et engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Plan ministériel (juin 2025-juin 2028) https://www.economie.gouv.fr	Pages 12 à 15
Document n°6	« VirtuOses : le nouveau programme pour accompagner la carrière des femmes cadres de Bercy » 19 juin 2023 - https://www.economie.gouv.fr/actualites	Pages 16 et 17
Document n°7	Communiqué de presse « Journée internationale des droits des femmes - 15 ans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle au sein des ministères économiques et financiers » 5 mars 2025 - https://presse.economie.gouv.fr/	Pages 18 à 21
Document n°8	Les MEF renforcent leurs engagements en matière d'égalité professionnelle 1 ^{er} octobre 2025 - https://monalize.alize.finances.rie.gouv.fr	Page 22 et 23
Document n°9	Extrait « Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes » 3 mars 2025 - https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr	Pages 24 et 25

Constitution du 4 octobre 1958

Article 1

Version en vigueur depuis le 25 juillet 2008

Modifié par LOI constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet ... - art. 1

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Code général de la fonction publique

Version en vigueur au 23 février 2026

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)

Titre III : PROTECTIONS ET GARANTIES (Articles L131-1 à L137-4)

Chapitre Ier : Protection contre les discriminations (Articles L131-1 à L131-13)

Section 1 : Protections contre les discriminations liées au sexe (Articles L131-2 à L131-4)

Article L131-2

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe.

Article L131-3

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L131-4

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Code général de la fonction publique

Version en vigueur au 24 février 2026

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)

Titre III : PROTECTIONS ET GARANTIES (Articles L131-1 à L137-4)

Chapitre II : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L132-1 à L132-11)

Section 1 : Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L132-1 à L132-4)

Article L132-1

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article [L. 5](#) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Article L132-2

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le plan d'action mentionné à l'article [L. 132-1](#) comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu au chapitre Ier du titre III du livre II.

Article L132-3

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'absence d'élaboration du plan d'action mentionné à l'article [L. 132-1](#) ou son non-renouvellement au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Article L132-4

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action, l'autorité ministérielle, territoriale ou l'autorité compétente pour les établissements mentionnés à l'article [L. 5](#) propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation dans les conditions prévues au chapitre III du titre V du livre II pour l'élaboration du prochain plan d'action. En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action au sens de la présente section.

Section 2 : Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes (Articles L132-5 à L132-9)

Article L132-5

Modifié par LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 2 (V)

Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile 50 % de personnes de chaque sexe :

- 1° Emplois ou fonctions supérieurs ;
- 2° Autres emplois de direction de l'Etat ;
- 3° Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'Etat ;
- 4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- 5° Emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière ;
- 6° Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article [L. 6146-1](#) du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article [L. 6146-1-1](#) du même code, lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction.

Conformément au II de l'article 2 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2026. Se reporter aux conditions d'application prévues aux II à IV dudit article.

Article L132-6

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le respect de l'obligation mentionnée à l'article [L. 132-5](#) est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat et ses établissements publics, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements mentionnés à l'article [L. 5](#).

Article L132-6-1

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 3

Les employeurs mentionnés à l'article [L. 132-6](#) publient, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article [L. 132-5](#). Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Article L132-6-2

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 3

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article [L. 132-6-1](#), une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ou par l'établissement public mentionné à l'article [L. 5](#) concerné.

Le montant de cette contribution est forfaitaire.

Article L132-7**Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.**

Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à l'obligation mentionnée à l'article [L. 132-5](#).

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

Lorsque l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois qui y sont soumis au titre d'une même année civile, l'obligation énoncée à l'article L. 132-5 s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants

Article L132-8**Modifié par LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 4**

En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article [L. 132-5](#), une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière, par le Centre national de gestion mentionné à l'article [L. 453-1](#). Pour les fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article [L. 6146-1](#) du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article [L. 6146-1-1](#) du même code, cette contribution est due par l'établissement employeur.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation prévue à l'article L. 132-5, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même article, multiplié par un montant unitaire.

Article L132-9**Abrogé par LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 1 (V)****Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.**

Par dérogation au deuxième alinéa de l'article [L. 132-8](#), l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue à l'article [L. 132-5](#) relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article [L. 132-1](#).

Section 3 : Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Articles L132-9-3 à L132-9-5)
Article L132-9-3**Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)**

Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les établissements publics de l'Etat, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article [L. 5](#) publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la

fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au présent article.

*Conformément aux II et III de l'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, ces dispositions s'appliquent :
au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l'Etat ;*

au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Article L132-9-4

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-3, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'Etat intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

Le montant de cette contribution est forfaitaire.

Dès lors qu'une contribution lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

*Conformément aux II et III de l'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, ces dispositions s'appliquent :
au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l'Etat ;*

au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Article L132-9-5

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible mentionnée au premier alinéa du présent article. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsqu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

Conformément aux II et III de l'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, ces dispositions s'appliquent :
au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l'Etat ;

au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Section 4 : Avancement équilibré entre les femmes et les hommes (Article L132-10)

Article L132-10

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Section 5 : Rapport sur les mesures mises en œuvre (Article L132-11)

Article L132-11

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Ce rapport est remis au Parlement.



MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le portail de la fonction publique



Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

Publié le 21 septembre 2022 | Mis à jour le 17 décembre 2025

Mis en place en 2019 pour la fonction publique de l'État, le fonds permet, depuis 2022, de cofinancer des projets des trois versants de la fonction publique.

Un succès jamais démenti depuis sa création

Créé par [l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018](#) et mis en œuvre par [la circulaire du 22 février 2019](#), le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle connaît chaque année un réel succès.

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) permet de cofinancer des projets visant à prévenir et à lutter contre les inégalités de genre et ainsi d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique, ainsi que les associations ayant pour objet la promotion ou le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en lien avec les administrations, dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion et l'amélioration de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il cofinance des projets ayant un caractère innovant, partenarial, interministériel et/ou inter-versants sélectionnés par un comité. Les projets doivent également être reproductibles et diffusables en tant que bonnes pratiques à d'autres administrations publiques.

Une refonte du FEP en 2026

La refonte engagée répond notamment aux recommandations formulées par la Cour des comptes et vise à aboutir à une accentuation des financements sur des chantiers prioritaires. Elle doit permettre un suivi plus fin et une meilleure valorisation des actions financées par les crédits du ministère en charge de la fonction publique.

- **Une concentration des crédits sur quelques projets structurants pour le versant FPE.**

Concernant la fonction publique de l'État pour l'année 2026, une partie de l'enveloppe sera concentrée sur un nombre limité de projets structurants et répliquables portant sur les thématiques prioritaires suivantes :

1. Les actions visant à une meilleure prise en compte de la santé des femmes (par des actions de communication ou de prévention par exemple) ;
 2. La prise en compte par l'employeur des violences intra-familiales pouvant être subies par leurs agents (campagnes de communication, formation spécifique des responsables RH, managers, médecine du travail, référentes et référents égalité, adhésion à des applications d'alerte) ;
 3. La réalisation d'études de cohortes à l'échelle de ministères ou de directions visant à suivre les trajectoires professionnelles des femmes dans la fonction publique ;
 4. La mise en place d'une enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique ;
 5. Le renforcement du réseau des référentes et référents égalité (animation de séminaires, conception d'outils, ...) ;
 6. La création de programmes de mentorat et de coaching pour les femmes de catégories A, B ou C de la fonction publique visant notamment à renforcer la mixité des métiers ;
 7. La mise à disposition d'outils, équipements et tenues vestimentaires adaptés pour les femmes dans la perspective d'une généralisation.
- **Le financement de projets en nombre limité et portant sur l'ensemble du champ de l'égalité professionnelle pour les versants FPT et FPH**

Pour les deux autres versants ayant mis en œuvre plus récemment ce fonds, il est proposé de soutenir un nombre plus resserré de projets portés par des collectivités territoriales et ou des établissements publics hospitaliers portant sur les thématiques des axes de l'accord du 30 novembre 2018 :

1. La mixité des métiers dans la fonction publique et notamment la constitution de viviers de femmes pour les corps ou cadres d'emplois fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
2. La meilleure articulation entre les temps de vie et une meilleure prise en compte de toutes les formes de parentalité, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
3. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
4. La prise en compte de la santé au sens large des femmes dans le cadre professionnel ;
5. La mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle (exemple : création de plateformes collaboratives, identifications visuelles des référentes et référents, boîtes à outils et kits pour les référentes et référents etc.) ;

6. Le mentorat ainsi que l'accompagnement collectif des femmes ;
7. Études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités persistantes dans la fonction publique, tels que par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc. ;
8. Sensibilisations, communication ou formations à l'égalité professionnelle et/ou outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant, novateur et/ou immersif.

Cette liste, non exhaustive, précise les priorités justifiant la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Lorsque le projet correspond à plusieurs thématiques, il est conseillé de le rattacher, dans le dossier de candidature, à la thématique principale à laquelle il répond.

Les projets peuvent donner lieu à la mise en place de plusieurs actions étendues dans le temps comme par exemple l'organisation de colloques, de semaine de l'égalité, d'élaboration d'outils ou de réalisation de campagnes de communication.

Quand et comment candidater ?

Dès la parution de la [circulaire](#) de reconduction du fonds, un appel à projets est lancé par la DGAFP, et les porteurs de projets employeurs de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière peuvent candidater uniquement sur la plateforme démarches simplifiées jusqu'au lundi 19 janvier 2026 à minuit :

demosimplifiees.fr/commencer/FEP2026

Résultats de l'index égalité professionnelle des ministères économiques et financiers

L'index égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Sa déclinaison au niveau de la Fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics administratifs est fixée par deux décrets en date du 5 décembre 2023 :

- décret n°2023-1136 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat,
- décret n°2023-1137 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret précédent.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimum à atteindre de 75 points. Il doit être publié chaque année sur le site internet de chaque administration et transmis au ministère de la Fonction publique. Les résultats de l'index sont communiqués au comité social compétent.

L'index égalité professionnelle est composé de 6 indicateurs assortis d'une pondération et d'un barème. Globalement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes comptent pour la moitié de la note (50 points), les écarts de taux de promotion pour 30 points et les écarts de représentation des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations pour 20 points.

Au-delà des fonctionnaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent sont également pris en compte.

Les éléments de rémunération retenus portent sur le traitement indiciaire, les primes et les indemnités à l'exception de celles liées à un exercice à l'étranger ou spécifiques à l'outre-mer.

Au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle ministériel atteint le score de **87 points sur 100**.

La baisse de l'index par rapport à l'année 2023 s'explique exclusivement par la représentation des femmes (au nombre de trois) parmi les dix plus hautes rémunérations ; taux analogue à l'année 2022 dont l'index s'élevait également à 87/100. En 2023, on avait dénombré quatre femmes dans ce classement, l'index atteignait ainsi 91/100.

Ce score, supérieur à la cible minimum de 75 points, n'oblige pas la mise en place d'objectifs de progression. Les MEF ont choisi d'intensifier leur action afin de parvenir à une réduction des inégalités. Ainsi, un quatrième plan ministériel triennal a été adopté en juin 2025 et un accord ministériel a été signé le 5 septembre 2025. Ils ont notamment pour objectifs la promotion des carrières des femmes et la réduction des écarts de rémunérations.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau page suivante.

Résultats de l'index égalité professionnelle des ministères économiques et financiers (2024)

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul	Résultat 2024	Barème (pondération/100)	Note obtenue
Indicateur n°1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	Ecart de primes (Source : fichier de paie + outil DGAEP)	-1,4% (en défaveur des femmes)	40	38
Indicateur n°2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	Ecart de rémunération par catégorie (Source : fichier de paie + outil DGAEP)	-4,0% (en défaveur des femmes)	10	9
Indicateur n°3	Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+1,1% (en faveur des femmes)	15	15
Indicateur n°4	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Source : rapport social unique	+1,9% (en faveur des femmes)	15	15
Indicateur n°5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les + hautes rémunérations	Source : rapport social unique	3/10 (3 Femmes et 7 Hommes)	10	4
Indicateur n°6	Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5	Source : fichier de paie	39,4% (39,4% de femmes et 60,6% d'hommes)	10	6
Index EP (total)				100	87

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité majeure pour les ministères économiques et financiers (MEF). Cette politique menée depuis plusieurs années a pour ambition de développer une culture de l'égalité dans l'ensemble des MEF en poursuivant une dynamique structurée, concertée et partagée.

Le renouvellement des labels d'État relatifs à la diversité et l'égalité professionnelle délivrés par l'Afnor en début d'année 2024 est venu confirmer un fort engagement sur l'ensemble du périmètre ministériel qui a vocation à se poursuivre dans le respect d'un cahier des charges structurant pour conduire cette politique et garantir son efficacité.

Cet engagement confère aux ministères économiques et financiers un niveau de maturité et d'expertise permettant de déployer des actions ciblées et exigeantes.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit à présent constituer une véritable démarche intégrée. Au-delà des processus des ressources humaines garantissant l'égalité, l'égalité entre les femmes et les hommes comme vecteur d'analyse automatique et omniprésent s'agissant des conditions de travail et d'exercice des missions des agentes et agents, a vocation à s'étendre à l'ensemble des politiques publiques conduites.

Ce nouveau plan ministériel s'inscrit à la fois dans la continuité du précédent plan dont les axes restent essentiels et structurants. Ces derniers sont toutefois ajustés pour une meilleure lisibilité et une approche élargie :

- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Favoriser l'égalité salariale, l'égalité effective dans les parcours professionnels¹ et la mixité des métiers ;
- Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles¹ ;
- Développer la culture de l'égalité professionnelle dans une démarche globale, y compris dans nos politiques publiques ;
- Mobiliser les actrices et acteurs engagés et assurer le déploiement efficace de la politique égalité.

En outre, il est structuré :

- sur le fond, par des actions devant se poursuivre en tenant compte de l'expérience acquise et de nouvelles actions en lien avec des problématiques émergentes et centrales ou avec l'évolution de la réglementation ;
- sur la forme, par un pilotage efficace permettant de mesurer l'impact des actions menées et de pouvoir rendre compte de celles-ci, le nombre de mesures étant volontairement limité, avec des indicateurs de suivi associés.

1. Ces thématiques relèvent de l'accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 5 septembre 2025, présenté en fin de document.

Le présent plan d'actions concerne :

- En interne, les personnels en fonction dans les MEF en administration centrale et dans les services déconcentrés des directions à réseau. Il sera décliné et mis en œuvre dans chaque structure déconcentrée, en coordination avec les ministères Sociaux et le ministère de l'Intérieur pour les agents et agentes en poste dans les directions interministérielles régionales et départementales du périmètre de l'Administration Territoriale de l'État. Les établissements publics pourront engager des actions complémentaires ou spécifiques.
- En externe, les publics des politiques publiques portées par les MEF.

Ce plan pourra être enrichi de **toutes nouvelles mesures réglementaires** ou issues d'un accord interministériel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il pourra également évoluer pour intégrer des nouvelles mesures pertinentes et utiles sur la base de résultats de diagnostics régulièrement menés (enquêtes, suivi de données genrées au niveau ministériel comme dans les directions). Pour permettre une coordination de l'ensemble des travaux en faveur de l'égalité au sein des MEF, son périmètre est élargi aux politiques publiques notamment.

NB : les enjeux de lutte contre les discriminations et de diversité sont développés dans un plan ministériel dédié et ceux liés aux handicaps ont fait l'objet d'un accord ministériel signé le 21 juin 2024 avec les représentants du personnel.

Ils ne sont donc pas développés, mais évoqués dans le présent plan et cohérents avec les engagements pris dans ce cadre.

Enfin, la politique RSE (volet environnemental et volet social) en direction des prestataires est développée dans le plan ministériel des achats 2024-2026.

La gouvernance de la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au sein des MEF, la politique doit se poursuivre en favorisant le dialogue social, en engageant les responsables des ressources humaines, les représentants du personnel et les encadrants, ainsi que l'ensemble des agentes et agents, dans les formations, la recherche et la diffusion de bonnes pratiques.

La délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP)

La politique en faveur de l'égalité se doit d'être équitable pour tous les agentes et agents des MEF. C'est un objectif majeur de la Délégation à la diversité et l'égalité professionnelle qui définit ladite politique, pilote ce plan et en assure le suivi : encourager et diffuser les bonnes pratiques de certaines directions, favoriser les synergies et enfin accompagner le développement de mesures pour tous. Elle veille aussi à la déclinaison des axes du plan dans toutes les directions des MEF pour assurer la mise en place d'actions adaptées aux spécificités et aux missions de ces dernières. Elle anime, par ailleurs, le dialogue social avec les fédérations syndicales ministérielles.

Les référents diversité et égalité professionnelle

La Délégation conçoit, met en œuvre et assure le suivi des engagements ministériels en lien avec son réseau de référentes et de référents diversité et égalité professionnelle (nationaux et locaux), présents dans chacune des directions.

Les référentes et référents disposent d'une lettre de mission précisant leur rattachement à la Délégation. Ces lettres soulignent l'importance de leurs missions et rappellent ce qui est attendu de leur part : participer à la mise en œuvre des politiques ministérielles d'égalité et de diversité, communiquer et sensibiliser les agentes et agents, impulser les actions concrètes et être force de proposition, au niveau national et en région.

départementaux puisqu'ils animent eux-mêmes un réseau de référents locaux directionnels chargés non seulement de relayer les actions ministérielles et directionnelles auprès des services déconcentrés, mais aussi de remonter au niveau national des indicateurs relatifs aux plans d'actions départementaux qui seront présentés ci-après.

Suivi du plan

Un comité de projets mensuel piloté par la DDEP, associant les référents nationaux diversité et égalité professionnelle permet d'assurer le suivi des actions, d'échanger des informations, de recenser et de mutualiser les bonnes pratiques, ainsi que d'ouvrir des pistes de réflexion.

Dialogue social

Ce plan, concerté avec les représentants des personnels, fera l'objet d'un suivi dans sa mise en œuvre et d'un bilan présenté aux représentants des personnels une fois par an dans les instances de dialogue social.

Le contenu peut être adapté, en fonction du contexte directionnel. Les référentes et référents ont un rôle de coordination des référents

Méthode d'élaboration du plan

Les objectifs et les actions du plan sont le résultat d'un travail préparatoire collaboratif et concerté comprenant :

- Le bilan du 3^e plan ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2022 présenté aux organisations syndicales en septembre 2023 ;
- Les conclusions de l'audit de renouvellement réalisé en 2023 du label d'État égalité professionnelle Afnor et du nouveau cahier des charges Alliance (renouvelé en 2024) ;
- Les résultats de l'observatoire interne diversité et inclusion effectué annuellement ;
- Des échanges avec de nombreux partenaires associatifs et institutionnels, et notamment la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et le service des droits des femmes ;
- Des ateliers d'intelligence collective associant les référents diversité et égalité professionnelle nationaux et locaux pour mettre en exergue nos points forts et nos axes d'amélioration sur les mesures actuellement en cours et sur celles susceptibles d'être mises en œuvre à l'avenir.

Sommaire

AXE 1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	6
Objectif 1. Favoriser une organisation du travail respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes	7
Objectif 2. Affirmer le droit à la parentalité sous toutes ses formes	8
Objectif 3. Faire en sorte que la période de grossesse et la périnatalité ne soient pas un frein à la carrière des femmes	10
Objectif 4. Prévenir les conséquences professionnelles liées aux pathologies ou symptômes féminins	12
AXE 2. Favoriser l'égalité salariale, l'égalité dans les parcours professionnels, et la mixité des métiers	13
Objectif 5. Tendre vers une égalité salariale	13
Objectif 6. Développer l'égalité dans les parcours professionnels	15
Objectif 7. Favoriser la mixité des métiers	15
AXE 3. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	16
AXE 4. Développer la culture de l'égalité professionnelle dans une démarche globale	17
Objectif 8. Prévenir les stéréotypes liés au genre dans toutes les communications et solutions numériques	17
Objectif 9. Développer l'égalité dans la commande publique et l'environnement professionnel	19
Objectif 10. Favoriser le développement de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques relevant du champ de compétences des MEF	20
Objectif 11. Favoriser le rayonnement de l'égalité femme-homme au niveau de l'action internationale des MEF	21
AXE 5. Mobiliser les actrices et acteurs engagés et assurer le déploiement efficace de la politique égalité	22
Objectif 12. Mobiliser et valoriser le réseau des référents diversité et égalité professionnelle	22
Objectif 13. Travailler avec les réseaux féminins et s'appuyer sur des partenaires pour échanger et innover en matière d'égalité	23
Objectif 14. Suivre les actions du plan	24
ACCORD MINISTÉRIEL RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS	25
1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion	30
2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles	31
2.1 Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail	
2.2 Mieux identifier les violences sexistes et sexuelles au travail	
2.3 Signaler et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail	
2.4 Accompagner les agentes et les agents victimes de violences intrafamiliales	
3. Les modalités de suivi de l'accord	43

VirtuOses : le nouveau programme pour accompagner la carrière des femmes cadres de Bercy

Écrit le 19/06/2023

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, marquait le lancement d'un nouveau dispositif ministériel nommé VirtuOses, pour favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Le programme est lancé ce mois de juin, ainsi que la deuxième session d'appel à candidatures.



©Rawpixel Ltd stock.adobe.com

« V » pour VirtuOses

VirtuOses est un parcours de formation au leadership et d'accompagnement, à la fois collectif et individuel, destiné aux femmes cadres des ministères économiques et financiers (MEF). Il a pour objectif de les accompagner dans l'évolution de leur carrière et leur permettre de renforcer et enrichir leurs atouts, et ce, afin de favoriser l'accès à des postes à responsabilités.

Les objectifs du programme VirtuOses

Lancé le 8 mars 2023, à l'occasion de [la journée internationale des droits des femmes](#), le dispositif VirtuOses permet la progression professionnelle des femmes et le renforcement des actions en faveur des nominations équilibrées.

En ceci le programme s'inscrit dans la [politique ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle](#) entre les femmes et les hommes, pour la lutte contre les stéréotypes et les inégalités de genre.

Plus précisément, ses objectifs sont les suivants :

- identifier une soixantaine de talents féminins des MEF,

- les accompagner dans le cadre d'un programme de formation dédié,
- leur permettre de mieux connaître leurs forces et leurs axes de progression,
- leur permettre de lutter contre les mécanismes d'auto-censure,
- les inciter à briser le plafond de verre.

Que propose le programme VirtuOses ?

Le programme propose des séquences de développement des compétences managériales, de renforcement de la communication orale et d'affirmation de soi, mais également des moments de partage et de rencontres, à travers des conférences inspirantes, des ateliers de co-développement et des échanges avec des cadres d'autres ministères.

Le parcours est aussi associé à une **offre de coaching individuel**, pour permettre à chaque participante de travailler sur des thématiques managériales plus personnelles. Deux sessions concernent respectivement les femmes cadres supérieures et les femmes cadres, à des moments clés de leur carrière.

Quels sont les critères de sélection ?

La première session 2023 a débuté le 8 mars avec un premier appel à candidatures, qui s'est terminé le 7 avril. Il s'adressait aux femmes cadres supérieures (A+) remplissant les conditions pour candidater à un emploi fonctionnel, exerçant des fonctions de management ou d'expertise sur des projets d'envergure et souhaitant se projeter dans des fonctions d'un niveau supérieur. 30 femmes du ministère ont déjà été sélectionnées à l'issue de cette première session.

La deuxième session, lancée le 14 juin, sera ouverte à des femmes cadres A, occupant un poste de cheffe de bureau ou d'adjointe au chef d'un bureau important ou d'expertise sur un projet à enjeux, ayant exercé sur au moins quatre postes différents et désireuses d'évoluer vers des postes avec plus de responsabilités.

Pour les deux sessions, il sera tenu compte de la diversité des parcours. Un équilibre de représentation sera garanti entre les directions ministérielles et les régions. Les modalités de candidature sont disponibles sur l'intranet ministériel Alizé.

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 05 mars 2025

N°214

Journée internationale des droits des femmes**15 ans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle au sein des ministères économiques et financiers**

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, les ministères économiques et financiers (MEF) réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine économique et professionnel.

En tant que concepteur de politiques publiques, ils agissent pour promouvoir une égalité réelle dans le monde économique, en accompagnant l'entrepreneuriat féminin ou en renforçant l'accès des femmes aux responsabilités ; mais également dans l'ensemble de la société en veillant à ce que les politiques publiques intègrent pleinement cet enjeu fondamental.

Parce qu'il faut montrer l'exemple les MEF ont, depuis 15 ans, multiplié les actions et initiatives en interne pour se hisser sur le podium de l'index Egalité professionnelle¹.

Ces avancées sont significatives, mais il reste des progrès à accomplir notamment en matière d'égalité salariale et d'accès à des postes de direction.

L'égalité au cœur des politiques publiques

C'est d'abord hors des murs de Bercy que les MEF s'engagent activement pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Soutien aux femmes dans divers secteurs

Des dispositifs spécifiques encouragent l'entrepreneuriat, l'industrie et les start-ups, à l'image du collectif IndustriELLES, qui mobilise hommes et femmes pour promouvoir la mixité dans l'industrie.

Égalité fiscale dans le prélèvement à la source

À compter du 1er septembre 2025, un taux individualisé de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera appliqué par défaut à tous les foyers fiscaux, garantissant ainsi une répartition plus équitable de l'impôt.

Protection des victimes de violences conjugales

La confidentialité des adresses est désormais assurée sur demande en cas de séparation. Ce dispositif, initié dans le cadre du Grenelle contre les violences faites aux femmes, est pleinement opérationnel avec déjà 600

¹ Instauré par la loi du 19 juillet 2023 pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, cet index a pour objectif de mesurer la performance des employeurs publics en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les MEF ont obtenu une note de 91/100, derrière le ministère des Affaires sociales (92/100) et le ministère de la Culture (97/100). Pour rappel, la note minimale pour ne pas encourir de pénalités financières est de 75/100.

adresses sécurisées traitées. Sa mise en place a nécessité un important chantier informatique et l'implication de la Direction générale des Finances publiques.

Une approche ciblée et concrète de l'égalité professionnelle

Lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme au travail, mise en place de chartes de gestion du temps, féminisation des jurys de concours ainsi que des commissions de recrutement... Depuis 2010, les ministères économiques et financiers ont fait de l'égalité femmes/hommes une priorité.

Une lutte permanente contre les phénomènes de stigmatisation

Des campagnes de lutte contre les stéréotypes de genre ont été réalisées ces deux dernières années, afin de mieux les comprendre et les prévenir : organisation d'expositions, de webinaires, publication du livret "Au travail, dépassons nos idées reçues !" ou encore la diffusion du guide "Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail".

Des formations ont également été dispensées. A ce jour, plus de 55 000 agents ont suivi un ou plusieurs modules de formation aux violences sexistes et sexuelles.

Des dispositifs contre le harcèlement et les violences sexistes

Toute violence sexiste ou sexuelle devant être signalée, plusieurs dispositifs de signalement ont été mis en place sur tout le territoire : en interne, des personnes ressources, comme les managers, les assistants de prévention ou la médecine du travail peuvent être contactées pour recueillir le signalement ; une cellule externe de signalement est à disposition de tous 24h/24 7j/7j, par téléphone ou via internet.

Des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles

Ce processus est porté par de nombreux acteurs en interne, dont les cadres dirigeants et encadrants, les acteurs de la prévention, les représentants des organisations syndicales, ainsi que des référents en matière d'égalité et de diversité.

Les MEF ont également multiplié les projets visant à encourager les femmes à s'investir dans les secteurs encore largement perçus comme masculins, comme par exemple le secteur du numérique, ou développé des actions de mentorat telles que le programme VirtuOses, pour améliorer la progression de carrière des femmes, lutter contre les mécanismes d'auto-censure et briser le plafond de verre.

Mais cela passe aussi par des mesures peut-être plus pragmatiques comme les aides à la garde d'enfants.

Le rôle crucial des réseaux féminins

Femmes de Bercy, Femmes de la DGFIP, DG'Elles, Femmes de la DGT, Budg'Elles ou encore Women@IGF jouent un rôle essentiel dans la dynamique de cette politique. Grâce à l'action de ces groupes et à l'implication quotidienne de tous les agents, les MEF développent une culture de l'égalité qui s'intègre désormais dans les processus de ressources humaines, les métiers, ainsi que dans la qualité de vie au travail et la marque employeur.

Des résultats concrets et des progrès visibles

Grâce à ces nombreuses initiatives, les MEF sont désormais sur le podium de l'index Egalité professionnelle avec un score de 91 sur 100. Leur engagement a également été reconnu par le label d'Etat Egalité délivré par

l'AFNOR, obtenu pour la première fois en 2018 et renouvelé en 2024 pour une durée de 4 ans, témoignant ainsi de la continuité et de la rigueur des actions menées.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes titulaires a diminué de manière significative, passant de 9,1 % en 2018 à 7,4 % en 2023, alors que la moyenne dans le secteur public est de 11,3 % et dans le secteur privé de 14,9 %.

La proportion de femmes accédant à des postes de direction a également progressé de façon notable, atteignant 43,5 % en 2024 contre 26 % en 2018.

Se confronter aux défis persistants pour avancer

Malgré ces avancées, des progrès restent à accomplir notamment en matière d'égalité salariale, d'accès aux postes de direction et aux secteurs stratégiques de l'économie, de sexisme au travail ou encore de charge mentale accrue liée à la gestion des tâches domestiques et familiales.

Pour renforcer leur action en matière de lutte contre le sexisme au travail, les ministères économiques et financiers participent à l'initiative #StOpE coordonnée par l'AFMD (association française des managers de la diversité). Dans ce cadre, Bercy participe à une enquête sur les relations entre les femmes et les hommes au travail. En 2023, plus de 20.000 agents² des ministères ont répondu à cette première enquête #StOpE dont les résultats révèlent certains comportements préoccupants. Par exemple, 76 % des femmes et 62 % des hommes ont entendu des propos discriminants liés à la maternité d'une collègue, tandis qu'un tiers seulement des hommes ont rapporté des propos stigmatisants concernant leur paternité (notamment sur l'impact sur leur carrière ou l'organisation du service)³.

Un engagement et des priorités pour l'avenir

L'engagement des MEF pour l'égalité se poursuit avec l'ouverture d'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la préparation, en 2025, du 4ème plan ministériel qui mettra l'accent sur plusieurs priorités essentielles.

La négociation engagée sur la base de l'accord de méthode du 8 janvier 2025 porte ainsi sur la levée des freins aux parcours de carrière des femmes, sur la poursuite de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Le recours accru au télétravail nécessitant un regard renouvelé sur cette question, la lutte contre les violences intrafamiliales est également abordée.

Plusieurs objectifs seront en tout état de cause poursuivis parmi lesquels celui d'assurer une représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de responsabilités. Les MEF se concentreront également sur la mixité des métiers, afin de favoriser l'insertion des femmes dans des domaines encore largement perçus comme masculins.

Chiffres clés

Part des femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

2018 : 26% de femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

² 59% de femmes, 41% d'hommes

³ Les MEF renouvelleront cette démarche au premier trimestre 2025 afin de mesurer l'évolution sur le sexisme ordinaire au travail au sein du ministère.

2019 : 29% de femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

2020 : 34% de femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

2021 à 2023 : 41% de femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

2024 : 43,5% de femmes dans les primo-nominations aux postes de direction

Pourcentage de femmes reçues sur le total de promus en 2023

- 60,8% de femmes parmi les agents promus par concours interne / examen professionnel

- 62,2% de femmes parmi les agents promus au choix

Contact presse :

Bureau de presse de Bercy – presse.bercy@finances.gouv.fr

Les MEF renforcent leurs engagements en matière d'égalité professionnelle

01 octobre 2025



©MEFSIN/Hamilton de Oliveira

Un accord triennal inédit en faveur de l'égalité professionnelle a été signé. Cet engagement fort vient compléter le 4e plan triennal ministériel « Égalité professionnelle » finalisé cet été. Il va permettre d'aller plus loin pour soutenir l'égalité des parcours professionnels au sein des MEF et renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qu'elles aient lieu au travail ou au domicile.

Article mis à jour le 17 octobre 2025

Le 5 septembre, en présence d'Amélie de Montchalin, Ministre chargée des Comptes publics, Anne-Blondy-Touret, Secrétaire générale des MEF, et les représentants de la majorité des organisations syndicales ministérielles ont signé un accord triennal inédit en faveur de l'égalité professionnelle.

Continuer à développer la culture de l'égalité au sein des MEF

Les ministères économiques et financiers mènent depuis une dizaine d'années une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un engagement reconnu depuis 2018 par le label « Égalité professionnelle » de l'AFNOR. Cette politique a pour ambition de développer une culture de l'égalité dans l'ensemble des MEF, dans le cadre d'une démarche structurée, concertée et partagée.

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, l'égalité dans les parcours professionnels, la lutte contre les stéréotypes de genre et contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, la promotion de la mixité des métiers, la mobilisation de l'ensemble des agentes et agents à tous niveaux, constituent les axes de la politique menée et des objectifs déployés.

Un accord structuré autour de 3 objectifs

L'accord ministériel Egalité repose sur trois objectifs :

- **Garantir des carrières équitables en réduisant les inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes.** Il permettra de mieux identifier les freins à la progression des carrières des agentes grâce à une analyse approfondie des règles de gestion, puis de mettre en œuvre des mesures correctives ;
- **Poursuivre et renforcer la lutte contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles au travail,** avec notamment un nouveau programme de formations à destination des agents et des encadrants, la diffusion d'outils pédagogiques d'information et de sensibilisation, et la création d'un observatoire ministériel de suivi des signalements et d'analyses des suites qui y sont données. Ces actions viennent conforter la politique de « tolérance zéro » et ses modalités de suivi ;
- **Créer un cadre d'accompagnement et de soutien au niveau ministériel pour les victimes de violences intrafamiliales.** Un protocole dédié regroupera l'ensemble des dispositifs pouvant être actionnés, dont un accompagnement psychosocial, un soutien matériel et financier, la mise en place de conditions de travail sécurisées, l'accès facilité à un changement d'affectation géographique ou encore des mesures facilitant le dépôt de plainte.

Des dispositions qui viennent enrichir le 4^e plan ministériel Egalité professionnelle

Les mesures de l'accord du 5 septembre s'intègrent au 4^e plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui porte sur la période juin 2025- juin 2028. Ce nouveau plan, qui couvre plus largement les différents axes de la politique ministérielle dédiée, s'inscrit dans la continuité des actions déjà entreprises dans le cadre du précédent. Il s'articule autour de 5 axes :

- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Favoriser l'égalité salariale, l'égalité effective dans les parcours professionnels et la mixité des métiers ;
- Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- Développer la culture de l'égalité professionnelle dans une démarche globale, y compris dans nos politiques publiques ;
- Mobiliser les actrices et acteurs engagés et assurer le déploiement efficace de la politique en matière d'égalité.

Le 4^e plan ministériel concerne tous les personnels en fonction dans les MEF en administration centrale et dans les services déconcentrés des directions à réseau. Il sera décliné et mis en œuvre sur tout le territoire. Pour les directions interministérielles régionales et départementales du périmètre de l'Administration Territoriale de l'État, les actions seront coordonnées avec les ministères sociaux et le ministère de l'Intérieur pour les agents et agentes en poste

Fait nouveau par rapport au précédent plan, son périmètre est élargi à la promotion des politiques publiques en faveur de l'égalité, portées par les MEF, afin de renforcer la coordination de l'ensemble des travaux sur le sujet, de positionner les MEF comme une référence et de favoriser leur attractivité.

Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes

Publié le 13/04/2022 Mis à jour le 03/03/2025



L'insertion et l'autonomie économique des femmes constituent un enjeu sociétal, social et économique essentiel. Elles ne peuvent être dissociées d'**une action durable pour l'égalité professionnelle**. Il s'agit d'un enjeu de justice sociale pour les femmes et les hommes, autant que de performance économique des acteurs privés et publics.

L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes sont les conditions premières de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Se donner les moyens de l'égalité professionnelle

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités gouvernementales. L'ambition est claire : chaque femme doit trouver sa place au sein de la société et en particulier au sein du monde professionnel, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences.

En matière de droit, plusieurs étapes ancrent depuis 2017 dans le droit commun l'ambition de construire les conditions réelles de l'égalité économique entre les femmes et les hommes :

- La [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une **obligation de résultats**, notamment à travers la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) est venue renforcer les engagements et les obligations des **employeurs publics** : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.
- Visant à parachever l'émancipation économique des femmes, [la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#), dite « loi Rixain » impose des quotas dans les postes

de direction des grandes entreprises à horizon 2030 : **40 % de femmes cadres dirigeantes**, sous peine de pénalités financières pour les entreprises.

- Concrétisation d'une mesure du Plan interministériel *Toutes et tous égaux*, la [loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#) porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un Index de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Exiger l'exemplarité dans la fonction publique

Représentant **20 % de l'emploi en France**, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

Bien que **les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes** parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

La fonction publique s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 4 mai 2020 concernant l'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes**, pose les fondations de la politique d'égalité professionnelle :

- Depuis fin 2019, **tous les employeurs publics** (les ministères et leurs établissements publics, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants, et tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière) **ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle** ;
- Les organismes publics s'engagent dans **la démarche de labellisation Egalité professionnelle**. À ce jour, 41 organismes publics et l'ensemble des ministères sont labellisés ;
- **Des référents égalité sont nommés** pour faire vivre la politique égalité au plus près des agents ;
- **Des dispositifs de signalement des actes de violence**, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes ont été mis en œuvre ;
- **La parentalité est mieux prise en compte dans l'avancement des agents** (les femmes étant très majoritairement concernées).

Par ailleurs, la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** a pour objectif d'accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction. Par ailleurs, cette loi instaure un Index de l'égalité professionnelle applicable aux trois versants de la fonction publique.

Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, les collectivités locales sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

La [loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) prescrit ainsi aux **collectivités territoriales** et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants de présenter, dans le cadre des débats budgétaires, **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.