



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Réunion des ministres sur les résultats du Gouvernement en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'Etat

| Dossier de presse  
| Juillet 2021



---

# ÉDITO

---



**Amélie de MONTCHALIN**

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

“

Déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des priorités du Gouvernement depuis 2017. Quatre ans après, les résultats sont là. Ces progrès nous déterminent à aller plus loin : vers une fonction publique exemplaire, et même à l'avant-garde de ce défi de civilisation.

”

---

En 2020, pour la première fois, nous atteignons le taux historique de 42% de femmes primo-nommées à des postes dirigeants au sein des administrations de l'Etat. Nous dépassons pour la première fois l'objectif légal du dispositif des nominations équilibrées fixé depuis 2012 par la loi Sauvadet. Ce chiffre était de 33% en 2016. Cette hausse inédite de neuf points témoigne de la détermination de ce Gouvernement sur ce sujet majeur.

Mais nous ne pouvons pas nous en contenter : ce n'est pas maintenant qu'il faut reculer, c'est maintenant qu'il faut accélérer pour atteindre l'égalité réelle ! Beaucoup reste à faire pour parvenir à un véritable changement culturel dans nos administrations. Alors que nous comptons 62% de femmes dans la fonction publique, 32% d'entre elles seulement occupent des emplois supérieurs et dirigeants.

N'oublions pas, par ailleurs, que la parité, c'est 50/50 et pas 40/60. Je partage cette conviction forte avec Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes : nous ne saurions nous contenter du respect des critères légaux, et nous ne pouvons nous satisfaire que des employeurs versent des contributions financières, quand bien même nous pouvons nous réjouir qu'elles ont diminué de 50% cette année.

Le Gouvernement s'inscrit ainsi dans une course de longue haleine : nous voulons que la place des femmes dans tous les postes à responsabilités ne se fasse pas uniquement par une politique de nominations, mais par une vraie politique publique d'égalité professionnelle à long terme, pérenne. Nous la construisons.

---

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, j'ai demandé à chaque ministre d'élaborer des plans de progrès en faveur de l'égalité professionnelle. Chacun des ministres l'a remis le 1<sup>er</sup> mars dernier : c'est le signe de l'engagement de tous sur ce sujet prioritaire. Chacun a pris des engagements très concrets pour au moins trois ans sur l'ensemble des quatre axes prévus par la loi : le traitement des écarts de rémunération, la conciliation des temps de vie, l'accès des femmes aux postes à responsabilité, et la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes.

Je pense notamment à la politique très volontariste de Jean-Yves Le Drian en matière d'accompagnement des conjoints et conjointes des diplomates à l'étranger, avec la négociation de conventions bilatérales avec de nombreux pays pour lever les freins à la nomination de femmes en ambassade. Je pense aussi à l'effort en matière de recrutement déployé par la ministre des armées, Florence Parly, avec un accent très fort mis sur une meilleure connaissance des métiers de la défense dès l'université voire le secondaire, pour faire connaître aux jeunes femmes les possibilités qui peuvent s'offrir à elles dans un monde structurellement très masculin : c'est indispensable dans la constitution de viviers de femmes. Je pense au travail significatif du garde des Sceaux, Eric Dupont-Moretti, en matière d'identification et de résorption des écarts de rémunération, y compris à des postes d'encadrement, dans un ministère féminisé à plus de 60%, qui connaît encore des écarts de rémunération importants. Gérald Darmanin et Marlène Schiappa agissent eux aussi de manière très dynamique au ministère de l'intérieur pour renforcer l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, en particulier dans les métiers préfectoraux et au sein de la police nationale, des métiers qui restaient jusqu'à présents très masculin.

Notre volonté ne se limite pas à la transformation de l'encadrement supérieur de l'Etat : c'est pour toutes les femmes de la fonction publique nous agissons. Nous agissons pour lutter contre les violences de toute forme avec la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement des actes de violence sexiste, et sexuelle. Nous agissons également contre les inégalités salariales injustifiées, avec les revalorisations de filières féminisées, comme je l'ai annoncé lors de la conférence sur les perspectives salariales le 6 juillet dernier. Je lancerai prochainement un baromètre de l'égalité dans la fonction publique, sur le modèle de l'Index égalité créé par le Gouvernement pour le secteur privé, afin de faire disparaître dans la durée ces inégalités intolérables.

En quatre ans, ce gouvernement a plus fait qu'aucun autre pour la place des femmes dans notre fonction publique, à tous les niveaux. Aujourd'hui, il s'engage tout entier au cours d'une réunion de ministres inédite à aller encore plus loin.

---

# AVANT PROPOS

---



**Elisabeth Moreno**

Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

“ Au pays de l'égalité, celle qui devrait régner entre les femmes et les hommes a mis beaucoup de temps à s'installer. Est-il besoin de rappeler qu'il a fallu attendre 1945 pour que les femmes puissent voter, 1965 pour qu'elles puissent librement exercer une activité professionnelle et 1974 pour qu'elles reprennent la pleine maîtrise de leur corps ? ”

---

Si notre fonction publique s'est largement féminisée ces dernières décennies, force est de reconnaître que nous partions de très loin. Il y a seulement 74 ans, Germaine Poinso-Chapuis intégrait le Gouvernement de Robert Schuman et devenait par la même occasion la première femme ministre de notre Histoire. Vingt-cinq ans plus tard, Marcelle Campana, désignée ambassadrice au Panama, devenait la première femme à la tête d'un poste diplomatique. Enfin, en juillet 1981, Yvette Chassagne devenait la première femme préfète de France.

Au-delà du symbole qu'ils représentent, ces exemples illustrent d'où nous partons et combien nous avons progressé depuis lors. Le dépassement en 2020 du seuil des 40% de primo-nominations féminines aux plus hautes responsabilités de la fonction publique de l'État en atteste.

Néanmoins, l'ampleur des progrès accomplis ne doit pas nous éblouir. Demeurer les yeux rivés sur le seul pourcentage de la présence des femmes dans les effectifs de la fonction publique nous donnerait une image parcellaire de la réalité. Ainsi, au « plafond de plomb » du siècle passé a succédé le « plafond de verre » du XXI<sup>ème</sup> siècle.

Alors que nous comptons 62% de femmes dans la fonction publique, 32% d'entre elles seulement occupent des postes de cadres supérieurs. Si la féminisation est une réalité parachevée dans notre fonction publique, la parité ne l'est pas encore à tous les étages. Or, comme l'a révélé avec acuité la triple crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons, la prise de décision doit être absolument partagée.

---

Erigée en Grande cause du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes doit, peut-être avant tout, trouver sa traduction effective au sein de nos services publics, dont les missions d'intérêt général nécessitent de l'exemplarité.

Rappelons que les progrès accomplis y compris dans le secteur privé depuis 2017 en matière d'égalité professionnelle sont réels. Secteur public et secteur privé doivent avancer à l'unisson pour l'égalité. La création en 2018 de l'Index de l'égalité professionnelle qui sera bientôt décliné pour la fonction publique, la sécurisation du statut de conjoint-collaborateur instauré via la loi PACTE, l'allongement de 14 à 28 jours de la durée du congé paternité en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier dans le privé comme dans le public, et, demain, l'instauration de quotas de femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises à travers la loi Rixain-Castaner constituent autant de mesures majeures et tangibles pour faire de la parité non plus l'exception mais la règle ainsi que pour favoriser un meilleur équilibre entre vies professionnelle et personnelle.

Si les enjeux restent légion – qu'il s'agisse notamment de l'égalité salariale, de la progression de la carrière ou de la gestion des viviers – le plafond de verre est bel et bien brisé.

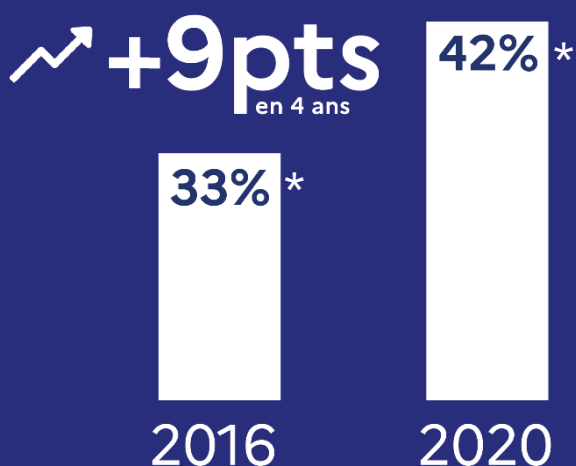
---

# SOMMAIRE

<b>UN TAUX RECORD DE NOMINATION DE FEMMES</b>	<b>7</b>
<b>LES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : OBJECTIFS ET CONTENU</b>	<b>9</b>
POURQUOI DES PLANS D'ACTION ?	9
QUELS ENGAGEMENTS ?	9
<b>LES ENGAGEMENTS DES MINISTÈRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>	<b>10</b>
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES	10
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE	11
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS	12
LES ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE	13
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DES ARMÉES	14
LES ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE L'INTÉRIEUR	15
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE	16
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION	17
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE	18
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA SOLIDARITÉ	19
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION	20
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION	21
<b>L'ACTION DU MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</b>	<b>22</b>
RÉDUIRE LES ÉCARTS DE SALAIRE : LE BAROMÈTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	22
REVALORISER : LA REVALORISATION DES FILLIÈRES FEMININES ET L'INDEMNISATION DU TELETRAVAIL	23
LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE : UNE OPPORTUNITÉ POUR LES FEMMES	24
LE PROGRAMME TALENTUEUSES	25

# UN TAUX RECORD DE NOMINATION DE FEMMES

## LE DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT EN 2020



\*de femmes primo-nommées aux emplois  
dirigeants et de direction dans la fonction publique  
d'Etat

En 2020, pour la première fois, nous dépassons la barre  
légale des 40% fixée par la loi Sauvadet\*\*.

# 62%

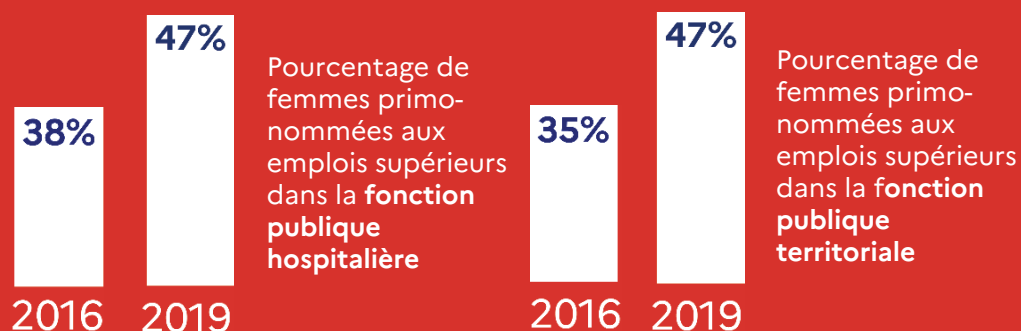
de femmes dans  
la fonction  
publique

# 32%

de femmes  
occupent des  
emplois  
supérieurs et  
dirigeants

\*\*Le dispositif des nominations équilibrées, mis en place par la loi Sauvadet, a pour objectif d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le « flux » (taux de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs de direction) et le « stock » (taux de féminisation des emplois supérieurs de direction). Il contraint les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe (40%) pour les primo-nominations aux emplois de l'encadrement supérieur.

## LE DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILBRÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET TERRITORIALE EN 2019



NB : au 15 juillet 2021, seuls les chiffres 2019 sont disponibles pour les deux versants FPT et FPH, en raison des processus de remontée et de consolidation des données pour les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers.

“ Les chiffres des nominations n'ont jamais été aussi bons qu'avec Emmanuel Macron. Les nominations de femmes à des postes de décision de notre République n'ont jamais été aussi nombreuses. Cette progression inédite entre 2017 et 2020 est le fruit d'une vraie volonté politique du Gouvernement. Nous arrivons à briser le plafond de verre. ”

**Amélie de MONTCHALIN**

Ministre de la Transformation et de la fonction publiques



---

# LES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



## POURQUOI DES PLANS D'ACTION ?

L'accord majoritaire relatif à l'égalité entre femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration, par tous les employeurs publics, d'un **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations**. L'obligation d'élaboration de ces plans a été élevée au niveau législatif par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

**L'ensemble des ministres ont donc remis, avant le 1<sup>er</sup> mars dernier, à la ministre de la transformation et de la fonction publiques leur plan d'action.**

## QUELS ENGAGEMENTS ?

Chacun des plans d'action, d'une durée minimum de trois ans, élaboré par les ministères s'articule autour de quatre champs d'action majeurs :

1. Evaluer, prévenir et 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 ;
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 et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

# LES ENGAGEMENTS DES MINISTÈRES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



**Jean-Yves LE DRIAN**

Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères

“ J’entends que notre Ministère devienne exemplaire en matière d’égalité entre les femmes et les hommes. Chacun sait que c’est un travail de longue haleine. Mais chacun doit savoir que je suis déterminé. Je suis déterminé à ce que nous obtenions de vrais progrès. Des progrès tangibles. Des progrès qui changent la vie des femmes de notre Ministère et, partant, la vie de notre ministère tout entier.

”

## LES ACTIONS

1. Atteindre et respecter durablement les objectifs de nominations équilibrées fixées par la loi Sauvadet et aller au-delà, pour atteindre la parité dans les primo-nominations d’ambassadrices et d’ambassadeurs d’ici 2025.
2. Chaque année, s’assurer qu’au moins trois femmes soient nommées sur des postes d’encadrement supérieur jamais occupés par des femmes, en administration centrale comme en poste.
3. Remplacer systématiquement les agentes en congé de maternité et les agents en congé parental, à l’étranger comme en administration centrale.

---

## MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

---



**Barbara POMPILI**  
Ministre de la Transition écologique

“

Le ministère de la Transition écologique a été pionnier dans la réalisation d'un protocole d'accord pour l'égalité femmes et les hommes signé dès octobre 2019 et à l'unanimité des organisations syndicales. Je suis particulièrement fière de deux mesures qu'il contient : la création d'une expérimentation autour de la semaine de travail sur 4 jours à temps plein pour les jeunes parents pendant 1 an et le programme pilote Oser ! qui propose à une vingtaine de cadres volontaires de créer un « collectif » en organisant des rencontres avec des rôles modèles.

”

### LES ACTIONS

1. **Le programme pilote Oser !** Il propose à une vingtaine de volontaires de catégorie A et A+ de créer un « collectif » en organisant des rencontres avec des rôles-modèle (sportives, élues, chercheuses etc..). La troisième promotion est en cours de constitution
1. **Création d'une modalité de travail expérimentale** sur 4 jours à temps plein pour les jeunes parents pendant un an.

---

# MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

---



**Jean-Michel BLANQUER**

Ministre de l'Éducation Nationale,  
de la Jeunesse et des Sports

“ Poursuivre et accroître l'ambition de la politique de l'encadrement conduite par le ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports, suppose de faire évoluer la manière avec laquelle on pense, on construit et on accompagne les parcours professionnels au sein de l'encadrement. Le travail déjà mené pour diversifier et féminiser l'encadrement supérieur, à l'appui d'une politique qualitative de viviers, doit s'amplifier et se généraliser. Cette logique d'ouverture et de diversification permettra non seulement de garantir la qualité du recrutement des cadres dont le ministère aura besoin demain mais aussi de veiller à ce qu'ils représentent la diversité des talents, à l'image même de la société.

”

## LES ACTIONS

1. Un plan national d'action pluriannuel adopté en décembre 2020 par les organisations syndicales des trois champs (éducation nationale, jeunesse et sports, enseignement supérieur et recherche)

2. Trois axes forts : une plus grande mixité des emplois et des métiers, une formation systématique et généralisée, des promotions plus équilibrées

- Une plus grande mixité des emplois et des métiers
- Une attention aux métiers en déséquilibre
- Une formation systématique et généralisée
- Des promotions plus équilibrées en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes

---

# MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE

Représenté par le Ministre délégué auprès du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance chargé des comptes publics

---

“

Le ministère de l'économie, des finances et de la relance est particulièrement engagé dans l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le plan d'actions mis en œuvre depuis mars 2020 donne de premiers résultats très satisfaisants, notamment en terme d'égalité de rémunération, d'accès aux emplois de direction, mais également sur l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.



**Bruno LE MAIRE**

Ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance



**Olivier DUSSOPT**

Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance chargé des comptes publics

Nous soutenons pleinement cette démarche qui vise à changer les mentalités et à réaffirmer que chaque agent a les mêmes droits, et nous veillerons à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes reste une priorité de notre ministère.

”

**Olivier DUSSOPT**

Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des comptes publics

## LES ACTIONS

1. **L'analyse approfondie des obstacles aux candidatures féminines** pour y apporter des réponses appropriées, en s'appuyant sur les résultats d'un questionnaire adressé aux femmes cadres supérieures de l'administration centrale. L'information sur les postes disponibles et le doute sur la transparence de la procédure de recrutement sont les deux facteurs essentiels identifiés de renoncement aux ambitions. Outre la détection et la valorisation des talents susceptibles d'accéder aux emplois de direction, un travail sur les modalités de diffusion de l'information et d'individualisation de sa transmission est envisagé.
2. La démarche du ministère dans l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se traduit par **la mise en œuvre du 3<sup>ème</sup> plan ministériel signé par les ministres et l'ensemble des directions du MEFR en mars 2020**. Le MEFR est également labellisé « égalité professionnelle » par l'AFNOR, depuis février 2018 pour 4 ans.

---

## MINISTÈRE DES ARMÉES

“

Nous avons entrepris avec les chefs d'état-major de chacune des armées un important travail pour promouvoir la mixité dans nos armées et plus largement au ministère.

Dès la loi de programmation militaire votée en juillet 2018, les objectifs ont été fixés : celui de doubler le nombre de femmes officier générale d'ici 2025 y est notamment inscrit.

En effet, la place des femmes dans l'encadrement supérieur de notre ministère est particulière car les postes de haute direction sont essentiellement militaires. Cela a donc été ma priorité.

Nous avons défini en commun à travers un plan Mixité un cadre d'action ambitieux pour permettre de faire évoluer en profondeur nos habitudes et répondre en cela à un mouvement profond qui traverse l'ensemble de la société française.

Nous envoyons un message clair aux femmes: donner envie. Donner envie de rejoindre les armées, donner envie d'y rester et donner envie d'y évoluer et d'atteindre les plus hautes responsabilités. En résumé : y aller, y rester, y évoluer.

La mixité est un enjeu d'efficacité opérationnelle de nos armées et de notre ministère. Renforcer la place des femmes dans les postes de direction - dans le respect du principe de la promotion au mérite qui structure nos armées - est ma priorité depuis quatre ans.



**Florence PARLY**

Ministre des armées

### LES ACTIONS

”

#### 1. Doubler le nombre de femmes générales d'ici 2025.

Les femmes représentent 50% des forces vives de la nation : au plus haut niveau du ministère des Armées, cette diversité de vision et de compétences est une richesse dont il serait absurde et dommageable de se priver. L'objectif est par ailleurs de créer des modèles qui permettront à toutes les femmes, dès le début de leur carrière, de s'identifier aux plus hauts gradés de l'institution. Et cela ne peut pas se faire sans un objectif chiffré, au moins au départ.

#### 2. Elargir l'accès au concours de l'école de guerre.

Pour permettre aux femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités, encore faut-il élargir le vivier dans lequel les hauts gradés sont recrutés. Le premier de ces viviers est l'école de guerre, dont les épreuves lourdes sont souvent incompatibles avec les contraintes familiales qui pèsent sur les femmes. L'objectif est donc d'élargir la tranche d'âge dans laquelle les militaires peuvent s'inscrire à l'école de guerre, d'ouvrir le concours aux officiers sous contrat dans toutes les armées et de prévoir une voie parallèle d'admission pour les profils spécifiques.

#### 3. Avoir a minima une militaire parmi les recruteurs dans chaque centre de recrutement des Armées (Cirfa).

Pour beaucoup de Françaises et Français, les Cirfa (centre d'information et de recrutement des forces armées) sont leur premier contact avec les armées. La qualité de l'accueil qu'ils y reçoivent est donc aussi importante que la diversité des profils qui les accueillent. Cette première rencontre doit être un témoignage de l'ouverture et de la mixité dont nos armées ont besoin pour être complètes et efficaces.



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

---



**Gérald DARMANIN**

Ministre de l'intérieur



**Marlène SCHIAPPA**

Ministre déléguée auprès du  
Ministre de l'Intérieur  
chargée de la citoyenneté

“

Historiquement, le Ministère de l'Intérieur faisait partie des plus masculins avec des métiers encore réservés aux hommes il n'y a pas si longtemps. Nous avons déployé une véritable stratégie ambitieuse de féminisation du ministère avec des objectifs, du plan concret à une campagne de recrutement ciblée en passant par des podcast. Nous avons fait nommer la première femme à la tête des CRS et comme elle de nombreuses pionnières pour leurs compétences ! Féminiser un ministère ne coule pas de source: ça se travaille et ça se planifie.

”

**Marlène SCHIAPPA**

Ministre déléguée auprès du  
Ministre de l'Intérieur chargée  
de la citoyenneté

## LES ACTIONS

1. **Mobilisation des préfets** pour identifier dans les territoires des femmes à haut potentiel pour servir dans le corps préfectoral et implication de l'association Femmes de l'Intérieur.
2. **Lancement d'une étude** auprès des populations de catégorie A+ pour repérer les freins existants aux carrières féminines.
3. **Lancement d'un cycle de formation "Ariane Junior"** destiné aux jeunes cadres féminins pour développer leur leadership et leur permettre de s'affirmer, notamment grâce à un programme de mentoring.

---

## MINISTÈRE DE LA JUSTICE

---



**Eric DUPOND-MORETTI**

Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

“ La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est une question de justice. Une femme doit pouvoir valoriser ses compétences dans des postes d'encadrement supérieur, et être rémunérée aussi bien qu'un homme à responsabilités équivalentes. Pour atteindre cet objectif, il faut bien sûr des outils et des indicateurs mais il faut aussi et surtout de la volonté pour ancrer cette question dans l'éducation afin de déconstruire des schémas ancestraux. Il faut accompagner les femmes pour les aider à oser et à s'imposer. ”

### LES ACTIONS

1. L'inscription du ministère dans **une démarche de labellisation Égalité et Diversité d'ici la fin de l'année**
2. La **signature d'une charte sur l'équilibre des temps de vie**, indispensable dans un ministère particulièrement féminisé





**Elisabeth BORNE**

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

“ Depuis le début du quinquennat, nous agissons en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise, notamment avec la création de l'index de l'égalité professionnelle en 2018, qui a fait ses preuves. Il était donc normal que nous en fassions également une priorité sein des ministères sociaux dont fait partie le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. ”

## LES ACTIONS

1. Les ministères sociaux sont détenteurs depuis 2018 du Label Alliance attribué par l'Afnor et qui est la somme du label « Diversité » et du label « Égalité professionnelle ». Le label « Diversité » valorise l'engagement dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans la gestion des ressources humaines. Le label « Égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes certifie l'engagement de respecter l'égalité entre hommes et femmes.
2. Un quatrième plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré pour la période 2021-2023. Il contient des mesures en faveur d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, à la suppression des écarts de rémunérations, au meilleur accompagnement des situations de grossesse et de parentalité etc.
3. Le ministère s'applique à lui-même l'index de l'égalité femmes hommes. La note obtenue en 2019 est de 91,5/100.

---

## MINISTÈRE DE LA CULTURE

---



**Roselyne BACHELOT**  
Ministre de la Culture

“

Je suis très fière que le ministère de la Culture détienne depuis 2017 le label Afnor « égalité ». Je veille à ce que la stratégie en faveur de l'égalité professionnelle soit actualisée chaque année et déployée non seulement au sein du ministère mais dans l'ensemble des politiques culturelles.

Les actions conduites sont améliorées chaque année, qu'il s'agisse de l'accompagnement des parcours de carrières, de la diversification des viviers de recrutement ou encore de l'égalité salariale.

”

### LES ACTIONS

1. La poursuite du rééquilibrage des nominations de femmes dans l'ensemble du champ ministériel (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics)
2. La résorption des inégalités salariales entre les femmes et les hommes
3. L'accompagnement des femmes dans la valorisation de leurs compétences et l'évolution de leur parcours professionnel.

---

# MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

---



**Olivier VERAN**

Ministre de la Santé et des Solidarités

“ L'égalité femmes-hommes n'est pas seulement un principe que l'on affiche pour se donner bonne conscience et pour dormir tranquille : c'est une exigence qui doit s'ancrer quotidiennement dans nos organisations. Plus importante réduction d'écart de revenus entre hommes et femmes à l'échelle de notre pays, le Ségur de la santé est l'une des plus belles offensives contre le plafond de verre. J'y tenais et nous pouvons être fiers de ce combat pour l'égalité, un combat qui n'est pas terminé et qui doit se poursuivre dans tous les domaines et à tous les étages de la société.

Dans nos administrations, dans nos entreprises, dans le privé comme dans le public, l'égalité femmes-hommes doit être une réalité, non pas sur des stickers, mais bel et bien dans les organigrammes et dans la case en bas à droite de la fiche de paie.

Les femmes occupent près de la moitié des emplois d'encadrement supérieur dans les ministères sociaux, dynamique saluée par la double labellisation "Diversité" et "Egalité professionnelle" qui vient d'être renouvelée. Cette priorité nationale sera encore renforcée dans les prochains mois. ”

## LES ACTIONS

### 1. Le Label alliance

Depuis 2012, les ministères sociaux sont engagés sur l'égalité professionnelle et structure leur engagement à travers la mise en œuvre de plans dédiés. Le premier plan date de 2013. En 2017, les ministères sociaux ont souhaité renforcer cet engagement en adhérant à la démarche de labélisation AFNOR Egalité.

Ainsi, les ministères sociaux sont détenteurs depuis 2018 de la double labellisation « Diversité » et « Egalité professionnelle » attribuée par l'Afnor, ou Label alliance.

### 2. Un accompagnement spécifique des femmes dans les viviers

Des outils d'accompagnement dédiés sont proposés pour les femmes et sont déployés depuis plusieurs années. Les outils de coaching, co-développement, d'autoévaluation de préférence managériale, sont mobilisés, en plus des outils classiques comme l'aide au CV, la préparation aux entretiens et aux auditions.

---

## MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

---



**Frédérique VIDAL**

Ministre de l'Enseignement  
supérieur, de la Recherche et de  
l'Innovation

“

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation poursuit sans relâche son action pour lutter contre les discriminations et renforcer la présence des femmes en son sein. Erigée en grande cause du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est une absolue priorité de ce gouvernement. Mon ministère s'inscrit résolument dans cette dynamique. En 2020, plusieurs actions ont ainsi été engagées et de nombreux outils élaborés : publication d'une circulaire qui vise à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection ; diffusion d'un référentiel d'accompagnement des établissements de l'ESR offrant un cadrage pour les plans d'action « égalité professionnelle » ; production d'un guide pour enquêter sur les violences faites aux femmes dans l'enseignement supérieur. Tous ces outils sont le fruit d'un travail concerté avec les acteurs, afin d'accompagner chaque établissement sur ces questions.

”

### LES ACTIONS

La loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, promulguée le 24 décembre 2020, porte d'ambitieuses avancées en matière d'égalité femmes / hommes, elle est accompagnée de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé le 12 octobre 2020 qui porte une attention particulière aux perspectives de carrières des femmes. Grâce à leur application dès cette année, ces nouveaux dispositifs participeront du renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la recherche et l'enseignement supérieur.



**Julien DENORMANDIE**

Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation

“ Le renforcement de la place des femmes dans l'encadrement supérieur est un objectif stratégique de notre politique de ressources humaines. En 2020, près de la moitié des primo-nominations ont été des femmes, 41 % des postes d'encadrement supérieur sont désormais occupés par des femmes. Je souhaite que tout soit fait pour accompagner les jeunes femmes cadres supérieurs du Ministère vers plus de prise de responsabilités et je poursuivrai cet objectif d'égalité avec détermination. ”

## LES ACTIONS

1. **Le Réseau des conseillers mobilité carrière (RAPS)** facilement accessible, qui visite toutes les structures du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation une fois par an et identifie à cette occasion les talents à accompagner pour qu'ils grandissent et les cadres qui sont susceptibles de bouger rapidement vers des postes à enjeux. Chaque année une revue collégiale des cadres supérieurs en poste est menée pour aller chercher les talents, féminins notamment.
2. **Une politique de viviers proactive** afin de susciter des candidatures parmi les personnes repérées (appels pour signaler les postes, échanges pour donner confiance en soi aux personnes de talent qui doutent de leur capacité à tenir un poste...). Cette politique se traduit aussi par des accompagnements dans la prise de poste, et des tutorats sont proposés.

---

# L'ACTION DU MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES



DES AVANCÉES SOCIALES AU SERVICE DE TOUTES  
LES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

## **RÉDUIRE LES ÉCARTS DE SALAIRE : LE BAROMÈTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Parce que cette question de l'égalité professionnelle concerne bien toute la fonction publique, et pas seulement son encadrement supérieur, et que le sujet des rémunérations en fait partie intégrante, Amélie de Montchalin présentera d'ici à la fin de l'année un baromètre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, sur le modèle de l'Index égalité lancé dans le secteur privé par le Gouvernement.

Ce baromètre permettra d'objectiver et de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui persistent trop souvent.

### **Pourquoi un tel baromètre ?**

Aujourd'hui dans la fonction publique, on constate un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 13%, dont 3% non expliqués par des raisons objectives. C'est moins que les 18% du secteur privé, mais c'est encore trop. Ce baromètre devra permettre d'objectiver cette différence, et de corriger cette inégalité par des mesures concrètes.



---

## REVALORISER : LA REVALORISATION DES FILIÈRES FEMININES ET L'INDEMNISATION DU TELETRAVAIL

### Conférence sur les perspectives salariales

Depuis 2017, le Gouvernement n'a eu de cesse de veiller à préserver le pouvoir d'achat des agents publics, en faisant le choix de mesures fortes et ciblées dans le cadre d'une politique salariale cohérente. Parmi les priorités de sa politique salariale figure l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le choix de mesures ciblées nous a permis de prendre des mesures concrètes en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Malgré des règles de rémunération qui, en théorie, garantissent des rémunérations égales, il apparaît que certaines filières féminisées, à caractéristiques similaires, sont moins bien rémunérés que d'autres filières.

**Pour revenir sur cette inégalité, le Gouvernement a mis en place des plans de revalorisation de filières les plus féminisées :**

- Dans le domaine de la santé, **le Ségur de la Santé** permet une revalorisation de près de 10% de la rémunération des personnels non médicaux, notamment des aides-soignants (79% de femmes).
- Dans le cadre du **Grenelle de l'éducation**, les enseignants en début de carrière bénéficient de 100€ net mensuel complémentaire (70% des recrutements sont des femmes) et les personnels accompagnant les élèves en situation de handicap (AESH) bénéficieront d'une rémunération plus attractive.
- **Revalorisation de la filière sociale** (conseillers et assistants sociaux, filière socio-éducative du ministère de la justice).
- La **filière administrative**, qui est très féminisée, va disposer en 2022 d'un ambitieux **programme de convergence indemnitaire** entre les ministères, c'est-à-dire des indemnités pour réduire les écarts salariaux entre ministères, et entre services déconcentrés et administrations centrales.

Lors de la conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet, **10 000 promotions de grades supplémentaires ont été annoncées**. Ces places permettront de renforcer la portée de l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit de tenir compte de la situation respective des hommes et des femmes dans les promotions.

### Accord télétravail

L'accord unanime historique signé le 13 juillet par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques avec les neuf organisations syndicales de la fonction publique sur le télétravail dans la fonction publique constitue une avancée sociale majeure, notamment sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion et de l'articulation des temps de vie. Il prévoit également la possibilité, pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail. Il permet ainsi de s'assurer que le développement du télétravail ne se fasse pas au détriment de ces aspects qui restent, aujourd'hui, bien souvent l'apanage des femmes.

---

# LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE : UNE OPPORTUNITÉ POUR LES FEMMES

## **La consultation des hauts fonctionnaires effectuée dans le cadre de la réforme rend compte d'attentes spécifiques de la part des femmes :**

- ✓ L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la qualité de vie au travail (mentionné par 34% des répondantes comme une priorité vs 27% des répondants), sont aujourd'hui insuffisamment pris en compte à ces postes.
- ✓ Spontanément, les attentes relatives à la réduction de la charge de travail (47% vs 29%), au développement du télétravail (39% vs 29%), figurent parmi les premières attentes des femmes pour améliorer leur qualité de vie, largement devant la problématique de la rémunération (16% vs 25%).

## **Nous entendons ces attentes ; la réforme y répond pleinement et concrètement :**

- ✓ Diversification du recrutement, avec la création des 74 classes Prépas Talents sur tout le territoire, dans lesquelles les femmes sont plus représentées, et devraient donc être plus nombreuses à réussir les concours
- ✓ Maintien de l'intégralité de la rémunération pour les préparatoires aux concours internes et durant leurs scolarités en école de service public : une mesure pour tous, qui bénéficiera de façon significative aux femmes et notamment à celles qui assument une charge parentale seule
- ✓ Renforcement de l'accompagnement des hauts fonctionnaires à toutes les étapes de la carrière par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE)
- ✓ Nomination d'une directrice ou d'un directeur de la diversité au sein de la DIESE
- ✓ Prise en compte de l'enjeu de l'égal accès aux postes à responsabilité dans les futures lignes directrices de gestion interministérielles
- ✓ Accompagnement renforcé dans le cadre des mobilités : développement de l'accompagnement du ou de la conjointe, aide au déménagement, adaptation du calendrier pour prendre en compte les rentrées scolaires, absence de mobilité géographique obligatoire, etc.



---

## ZOOM – LE PROGRAMME TALENTUEUSES

Pour développer les viviers de femmes pouvant accéder aux emplois de direction, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques lance un programme d'accompagnement et de formation à destination des femmes à haut potentiel pouvant accéder à un premier emploi de direction (par exemple : sous-directrice). Ce programme d'excellence est délivré par une équipe de coachs professionnels.

**Il s'adresse à des femmes de moins de 40 ans se trouvant à un moment clé de leur carrière pour accéder à un premier emploi fonctionnel et qui souhaitent agir pour une action publique résolument plus moderne. Le programme leur donnera des clés pour comprendre et anticiper les grands enjeux du XXIème siècle et affirmer leur leadership au sein d'organisations publiques.**

Il sera constitué d'une promotion de 50 femmes que le ministère de la Transformation et de la fonction publiques souhaite accompagner avec l'objectif que ni l'autocensure, ni d'éventuels plafonds de verre ne limitent l'expression de leurs talents.

### LES DATES CLÉES

**27 juillet 2021** : Annonce du programme et lancement de l'appel à candidatures

**10 septembre 2021** : Clôture de l'appel à candidature

**28 septembre 2021** : Réunion de la commission de sélection des candidates

**15 octobre 2021 -15 mars 2022** : Déroulement du programme coaching





---

# Contact

**Ministère de la Transformation et de la fonction publiques**

101 rue de Grenelle  
75007 Paris

 01 53 18 42 62

 [presse.mtfp@transformation.gouv.fr](mailto:presse.mtfp@transformation.gouv.fr)