



Pantin, le 17 mars 2026

COMMUNIQUÉ

Égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale : de réels progrès mais des écarts qui persistent

Une nouvelle analyse sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale » a été publiée par le CIG Petite Couronne en ce début d'année 2026, après une première étude réalisée en 2020. Elle permet de faire un état des lieux et de mesurer des évolutions. Dans le prolongement du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, et à l'heure où les partenaires sociaux négocient sur ce thème de l'égalité professionnelle, cette étude apporte un éclairage précieux aux acteurs RH territoriaux.

Dans la fonction publique territoriale, la route vers l'égalité professionnelle est droite, mais la pente reste forte. Voilà en résumé les enseignements de la nouvelle étude nationale « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ». Réalisée par le CIG Petite Couronne pour le compte de l'ANDCDG (Association nationale des directeurs de centres de gestion) et de la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion), elle a été publiée en février.

L'égalité professionnelle demeure une thématique d'actualité. La Journée internationale des droits des femmes, célébrée le 8 mars dernier, a rappelé l'importance de poursuivre les actions engagées. Par ailleurs, les partenaires sociaux planchent depuis le 28 novembre 2025 avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, au sein d'un groupe de travail. Ce travail doit permettre de renégocier l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 30 novembre 2018* afin d'encourager les collectivités à renforcer leur action dans ce domaine. Les dispositions normatives qui s'imposent à elles ont d'ailleurs été renforcées ces dernières années, notamment par la loi du 19 juillet 2023**.

La nouvelle étude du CIG Petite Couronne s'appuie sur les dernières données du rapport social unique (RSU) collectées par l'ensemble des centres de gestion à l'échelle du territoire national et consolidées au 31 décembre 2023***. Depuis le 1^{er} janvier 2021, chaque collectivité ou établissement public a en effet pour obligation d'établir son rapport social unique (RSU) au titre de l'année écoulée auprès de son centre de gestion de référence. Ce rapport regroupe plus d'une centaine d'indicateurs liés à des aspects essentiels des

ressources humaines. Une première étude nationale sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale avait déjà été publiée, sur la base des données consolidées au 31 décembre 2017****.

Dans ce contexte, l'analyse réalisée par le CIG Petite Couronne apporte un éclairage précieux pour :

- dresser un état des lieux des inégalités persistantes et des évolutions dans la FPT, notamment au regard des dernières évolutions normatives ;
- nourrir le dialogue social ;
- permettre aux collectivités de se situer en se comparant à des structures de taille comparable ;
- mettre à disposition des données pouvant alimenter des rapports obligatoires tels que le rapport de situation comparée ou le rapport égalité femmes-hommes imposé par la loi de 2014.

Comme le souligne, Solenne Lépling, directrice de l'emploi territorial au CIG Petite Couronne, « *cette étude constitue un outil de mesure précis des inégalités, première étape indispensable à toute politique RH intégrant la volonté de rééquilibrer la situation. Car on ne peut pas réduire efficacement des écarts si on ne connaît pas leur ampleur exacte. Cela permet aussi d'inscrire dans la durée l'action des employeurs territoriaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en leur donnant un outil d'appréciation des progrès réalisés* ».

Jean Gheroldi, chargé d'études et conseil RH au CIG Petite Couronne, ajoute pour sa part que « *cette publication offre un éclairage supplémentaire aux collectivités sur les inégalités qui subsistent au sein de la FPT. Elle vient enrichir l'ensemble des ressources que nous mettons à leur disposition pour mieux repérer ces écarts et engager des actions concrètes* ».

Les 6 principaux enseignements de l'étude

1) Une forte féminisation mais inégale selon les structures

61 % des agents sont des femmes au sein de la FPT, avec des types de collectivité davantage féminisés tels que les CCAS (89 %), les Caisses des écoles - CDE (85 %) et les communes de moins de 20 agents (68 %). Les intercommunalités sont plus équilibrées (54 %).

2) Une précarité toujours plus marquée chez les femmes

Elles sont moins souvent titulaires, surreprésentées parmi les contractuels et au sein des emplois non permanents (71 %).

3) Une répartition qui reste très genrée selon la filière

Les filières médico-sociale (96 %) et administrative (84 %) sont très féminisées, tandis que police municipale (79 % hommes) et incendie (93 %) restent masculines.

4) Une sous-représentation dans les postes à responsabilité

45 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 61 % des effectifs.

5) Des marqueurs d'inégalités persistants

90 % des agents à temps partiel sont des femmes et sur le plan des rémunérations, on constate 6,7 % d'écart en défaveur des femmes.

6) Des évolutions positives

Malgré ces réserves, la situation évolue cependant vers plus d'égalité sur certains indicateurs.

On recense davantage de femmes sur les emplois fonctionnels ou de direction. Les discriminations s'estompent en ce qui concerne les promotions et les formations. Et la parité est presque atteinte pour ce qui est des 10 plus hautes rémunérations dans les collectivités (48 % de femmes y figurent). Mais loin du taux de féminisation de la FPT (61 %). La route est donc bien droite, mais la pente est forte.

Pour consulter l'étude « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2023 » (CIG Petite Couronne – Février 2026) :

<https://www.cig929394.fr/publications/nouvelle-etude-nationale-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique-territoriale/>

** Pour en savoir plus : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/accord-du-30-novembre-2018-relatif-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>*

*** Avec notamment l'instauration d'un index égalité professionnelle dans la fonction publique : <https://www.vie-publique.fr/loi/288919-parite-dans-la-haute-fonction-publique-femmes-loi-du-19-juillet-2023>*

**** Le taux de retour global des rapports sociaux uniques 2023 s'élève à 72 % des collectivités, représentant 95 % des effectifs, soit 1 783 737 agents. Les données concours sont issues des bases concours au 31 décembre 2023. Les éléments liés aux retraites sont issus des données CNRACL 2022.*

***** Données issues à l'époque du rapport sur l'état de la collectivité (ou REC), précurseur du rapport social unique.*

Les ressources du CIG Petite Couronne sur le thème de l'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale (FPT) est un outil instauré pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'impose aux collectivités de plus de 40 000 habitants employant au moins 50 agents permanents. L'outil est cependant accessible à toutes les collectivités. L'index repose sur quatre indicateurs clés, totalisant 100 points. Les collectivités doivent atteindre un score minimum de 75 points. Le mode de calcul de ces indicateurs a été élaboré par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Un outil de calcul automatisé a été intégré par le CIG Petite Couronne au fichier du rapport social unique (RSU), mis à la disposition des collectivités, pour leur permettre de calculer facilement son index.

Le CIG en a détaillé le fonctionnement lors d'un webinaire dont le support de présentation est disponible [en ligne](#).

Le baromètre égalité est un outil d'auto-diagnostic qui contribue à l'évaluation de la mise en oeuvre de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Il repose sur 12 indicateurs couvrant les 4 axes obligatoires du plan d'actions. Le score obtenu, exprimé sur

100 points, permet aux collectivités de se situer et de suivre l'évolution de leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle.

La synthèse égalité est élaborée à partir des données saisies par la collectivité sur la plateforme « Données sociales » dans le cadre du rapport social unique. Elle présente un ensemble d'indicateurs ventilés par genre. Ces informations peuvent constituer un appui pour l'élaboration du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L.231-2 du code général de la fonction publique.

Pour en savoir plus :

<https://www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/pilotage-et-assistance-rh/egalite-professionnelle/>

À propos du CIG Petite Couronne :

Établissement public créé en 1984 et spécialisé dans la gestion des ressources humaines, le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Île-de-France intervient pour le compte de quelque 320 collectivités territoriales et établissements publics des Hauts-de-Seine, de la Seine–Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Parce que chaque problématique RH mérite une réponse précise et adaptée, apportée par un expert du sujet, parce que chaque collectivité a ses propres spécificités, parce que dans RH il y a Humain, les décisions à prendre dans ce domaine sont toujours plus sensibles. C'est pourquoi le CIG Petite Couronne :

- accompagne les collectivités au plus près du terrain sur des problématiques complexes ;*
- prépare les collectivités à faire face aux défis RH de demain, dans un esprit visionnaire, innovateur et animé par l'intérêt général ;*
- fait vivre des communautés de personnes motivées autour des questions et des évolutions des RH.*

Contact presse :

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

- **Gaël Chartier**
Chargé de projets communication
Direction de la communication
01 56 96 83 42 / communication@cig929394.fr