



MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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 Égalité 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

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.

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 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

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.

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

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