



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025 – 2028

Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social				
Mesures	Actions	Indicateurs	Cibles	Calendrier
Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du plan d'action ministériel	1.1 réaliser un suivi du plan d'action	Un bilan annuel à présenter en Formation spécialisée ministérielle (FSM)		Tous les ans à partir de la date anniversaire
	1.2 Etablir un corpus d'indicateurs de résultat afin de mesurer la progression en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes au sein du ministère.	Fait / non fait	Valider les propositions d'indicateurs de résultat lors de la première réunion du COSUI puis calcul et présentation chaque année	2025 (définition) puis chaque année
Mesure 2 : Mobiliser l'encadrement pour la mise en	2.1 Préparer une communication dédiée vers l'encadrement supérieur lorsque le plan d'action ministériel sera publié.	Fait/non fait	Présentation du plan d'action ministériel en CODIR élargi du SG et en réunion des DG	Dans les 3 mois suivant la publication

œuvre du plan d'action ministériel	2.2 Inclure systématiquement un module complet sur l'égalité professionnelle dans les programmes de formation destinés à l'encadrement dirigeant, en prenant en compte les nouvelles formations offertes par le marché « <i>Valeurs de la République</i> ».	Fait/ non fait	Identification de l'offre de formation	2025-2026 pour l'identification
	2.3 Déployer des formations ciblées pour renforcer les compétences des encadrantes et encadrants intermédiaires en matière d'égalité professionnelle en s'appuyant sur les nouvelles formations offertes par le marché interministériel « <i>Valeurs de la République</i> » et la plateforme Mentor.	% des encadrants formés		Sur la durée du plan d'action ministériel
	2.4 introduire dans la note de lancement des campagnes d'évaluation la liste des points à aborder dans les CREPs des encadrants.	Mise à jour de la note		Campagne d'évaluation de l'année 2025 (fin 2025-début 2026)
Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les Établissements Publics (EP)	3.1 Dès la signature du plan d'action ministériel, inviter les EP à négocier des plans d'action avec les OS représentatives, à inscrire à l'ordre du jour de leur CSA et de leur conseil d'administration, et réaliser un tableau de bord. Mener en parallèle une démarche bilatérale vers les EP en difficulté afin de les aider à remplir leurs obligations.	% d'EP ayant un plan d'action ministériel avec plan d'action	100% des EP avec plan d'action égalité	12 mois au plus tard après la publication du plan d'action ministériel
Mesure 4 : Renforcer le réseau des référents égalité dans toute la sphère ministérielle	4.1 Identifier dans chaque services et EP un référent ou une référente, formaliser la liste et la publier. Les référents devront disposer d'une lettre de mission avec une quotité de temps de travail	Taux de service ayant un référent Taux de référents avec lettre de mission	100% des services avec un référent nommé ou en voie de l'être ; 100% des référents avec lettre de mission	Dès 2026 et sur la durée du plan d'action ministériel

	dédiée (modèle fourni par l'administration).			
	4.2 Mener une enquête auprès des référents sur leur quotité de temps de travail allouée à l'égalité, le temps réellement consacré à leur mission ; et les difficultés éventuellement rencontrées.	Finalisation de la synthèse	Synthèse avec enseignements et propositions	Rendu : 1 ^{er} semestre 2026
	4.3 Poursuite de l'alimentation du site collaboratif numérique.	Actualisation régulière du site	Site régulièrement actualisé	Sur la durée du plan d'action ministériel
	4.4 Organiser au moins deux réunions de réseau par an.	Organisation des réunions	Au moins 2/an	2025-2028
	4.5 poursuivre la participation aux journées nationales du 25 janvier (journée nationale contre le sexisme), du 8 mars (journée internationale du droit des femmes) et du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) en incitant chaque référent à conduire des actions locales, réaliser un bilan et valoriser à l'échelle nationale.	Bilan d'actions locales de ces journées	Au moins un bilan / an	Sur la durée du plan d'action ministériel
Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale pour l'égalité femmes/hommes	5.1 Valoriser et diffuser activement l'offre de formation sur les « Valeurs de la République » pour renforcer la culture de l'égalité et de l'inclusion en s'appuyant sur le marché interministériel et la plateforme MENTOR.	Fait/non fait et % des agents ayant suivi cette formation chaque année et en cumulé sur la durée du plan d'action ministériel	au moins une fois par an	A compter du 1er semestre 2026
	5.2 Poursuivre et déployer des campagnes d'information, de sensibilisation et de formation, tant en formation initiale – notamment dans les écoles sous tutelle- qu'en	Taux d'école ayant mis en place des dispositifs/ des campagnes de formation / sensibilisation	100% des écoles ayant mis en place des dispositifs / campagne	Sur la durée du plan d'action ministériel

	formation continue ou post-concours.			
	5.3 : Déployer un parcours de formation obligatoire pour les référents égalité en adéquation avec le niveau d'expertise requis pour l'exercice des missions des référentes et référents.	Inclusion dans les nouvelles lettres de mission et envoi à tous les référents égalité	Paragraphe inclus dans toutes les nouvelles lettres de mission dès 2026	2026 et sur la durée du plan d'action ministériel (pour tenir compte des mouvements potentiels des référents)
	5.4 Développer et déployer un parcours de formation spécifique pour les acteurs de la prévention (dont les représentants des OS en FS).	Fait/non fait	Fait	Lancement en 2026 et poursuite sur la durée du plan d'action ministériel
Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité »	6.1 Produire et mettre en œuvre un plan de communication sur l'égalité ; il pourra notamment y être envisagé de donner des noms féminins à des salles de réunion.	Fait/non fait	Fait	1 ^{ère} année suivant la signature
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités				
Mesures	Actions	Indicateurs	Cibles	Calendrier
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois	7.1 Mener une étude sur les changements d'appellation de certains corps (cf. SACDD) en vue d'améliorer leur attractivité pour le genre le moins représenté.	Réalisé O/N	SACDD	2026
	7.2 Renforcer les actions d'incitation à la féminisation des filières techniques et à la masculinisation des filières administratives.	Nombre d'actions d'incitation		Sur la durée du plan d'action ministériel
	7.3 : Nouer des partenariats avec des associations pour promouvoir l'égalité.	Nombre de partenariats développés	Au moins 1	Sur la durée du plan d'action ministériel
Mesure 8 : Renforcer la mixité par l'action sur les processus de recrutement	8.1 Poursuivre les appels à candidatures pour recruter des membres de jurys afin de constituer un vivier diversifié et paritaire des jurys de concours.	% de femmes dans les jurys, général et par recrutements	Au moins 40% de personnes de chaque sexe	Chaque année

	8.2 Organiser l'équilibre des présidences de jury, notamment dans les filières peu féminisées.	Taux F/H des présidences dans l'ensemble des jurys Taux F/H des présidences uniquement sur les jurys de concours techniques	Au moins 40% de personnes de chaque sexe	Sur la durée du plan d'action ministériel
	8.3 Rechercher avec les écoles des solutions pour que les formations post concours puissent être suivies dans les meilleures conditions par les stagiaires ayant de fortes contraintes individuelles (cf. monoparentalité, etc.).	Nombre de stagiaires ayant vu la mise en place d'une adaptation des conditions de leur formation	Aucun refus de formation ou de bénéfice de concours	Sur la durée du plan d'action ministériel
	8.4 Evaluer l'efficacité du CNAL en termes d'égalité professionnelle.	Evaluation réalisée chaque année des motifs de désistement pour savoir si celui-ci est lié à un motif familial/personnel	Idem indicateur	Chaque année
	8.5 Former et mobiliser les formateurs internes et externes aux enjeux de l'égalité professionnelle afin d'intégrer systématiquement cette dimension dans les préparations aux concours.	Nombre de FIO du vivier PEC formés	100% des FIO actifs du vivier PEC formés	A partir de 2026
Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein du ministère	9.1 Poursuivre le rythme d'au moins une promotion par an pour le parcours « OSER ! »	Nombre de promotions par an	Supérieur ou égal à 1 (2 en 2025)	Chaque année
	9.3 Rechercher la présence d'au moins un représentant de chaque genre dans les comités d'audition.	Nombre annuel de comités d'audition avec des représentants d'un seul sexe	0	Sur la durée du plan d'action ministériel
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière				
Mesures	Actions	Indicateurs	Cibles	Calendrier
Mesure 10 : Poursuivre la mise en œuvre d'un observatoire des rémunérations	10.1 Intégrer dans la BDS le bilan genré des montants annuels IFSE (compléments inclus) et CIA versés, par typologie de service.	Intégration dans la BDS	Intégration dans la BDS	2025 et années suivantes
	10.2 Accompagner les services et les EP dans la mise au point du	Nombre d'agents formés	Une partie égalité dans tous les RSU	2025 et années suivantes

et améliorer les données du rapport de situation comparée	RSU et de l'état de situation comparée avec l'organisation de formations dédiées sur les enjeux et la méthode.	Nombre de RSU comportant une partie égalité		
	10.3 Etablir une liste de données structurantes à suivre sur la durée du plan d'action ministériel	Préparation de la liste et suivi annuel	Présentation en FSM	Sur la durée du plan d'action ministériel
	10.4 Poursuivre le calcul de l'index des rémunérations dans les ministères et les EP > 50 agents par le biais de l'index égalité, et en publier les résultats et les voies d'amélioration.	Nombre d'EP ayant publié l'index égalité	100% des EP	2025 puis chaque année
	10.5 Mener l'étude sur les cohortes générées	Fourniture par l'UGE d'un rapport de résultats de l'étude	Etude finalisée	2025 et années suivantes
Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et celle des déroulements de carrière et prévoir, si nécessaire, des mesures de rattrapage et de correction	11.1 Poursuivre le rééquilibrage des montants indemnitaires entre les filières administratives et techniques.	Taux moyen généré par corps des montants indemnitaires versés	Alignement des grilles indemnitaires	Sur la durée du plan d'action ministériel
	11.2 Dans toute mesure catégorielle étudiée, l'administration modélisera l'effet attendu de la mesure sur le plan de l'égalité H/F.		Une étude d'effet attendu par mesure catégorielle étudiée	Sur la durée du plan d'action ministériel
	11.3 Lancer une réflexion sur la deuxième partie des carrières.	Lancement et aboutissement de la réflexion	Etude aboutie et actions résultantes (le cas échéant) prises sur la durée du plan d'action ministériel	Sur la durée du plan d'action ministériel
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale				
Mesures	Actions	Indicateurs	Cibles	Calendrier

Mesure 12 : Favoriser le partage et la prise en compte des parentalités	12.1 Sensibiliser l'encadrement à l'intérêt d'accueillir avec respect et sans a priori les demandes de congés de parentalité et parentaux, qu'ils émanent d'hommes ou de femmes.	Ajout dans les modules de formation égalité des stages à destination des encadrants	Mise à jour de tous les modules égalité	2026-2027
	12.2 Renforcer la visibilité de l'information sur la parentalité.	- Citation dans les journées thématiques (8 mars notamment) - Citation dans les livrets d'accueil des nouveaux arrivants - Diffusion du guide des parentalités	Mise à jour de tous les livrets d'accueil Mise à jour du guide des parentalités en fonction de l'évolution de la réglementation	Sur la durée du plan d'action ministériel
Mesure 13 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants	13.1 Renforcer la visibilité et la lisibilité de l'offre de réservation de places en crèche des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).	Une communication initiale et des rappels via les réseaux (BRH, président de CLAS, service social, diffusion de la gazette de l'action sociale ...)	2/an	2025
Mesure 14 : Accueillir et accompagner les temps de grossesse et de maternité	14.1 Mettre en place un suivi de la mise en place effective des entretiens avant/après congé de maternité.	% de femmes ayant bénéficié d'un entretien avant et après le congé maternité	100%	Chaque année à partir de 2026
Mesure 15 : Prendre en compte et accompagner la santé des femmes au travail	15.1 Communiquer en direction des acteurs de la prévention sur les questions de santé spécifiques aux femmes et de leurs impacts potentiels dans la vie professionnelle.	Une communication initiale et des rappels	1/an	Chaque année
	15.2 Demander aux services de mettre en œuvre, plus particulièrement pour les risques professionnels dont l'impact de l'exposition est différencié en fonction du sexe, une approche genrée de leur	Liste des DUERP mis à jour	L'ensemble des DUERP	Sur la durée du plan d'action ministériel

	évaluation et de leur retranscription dans leur DUERP.			
	15.3 Permettre aux femmes atteintes de pathologies menstruelles incapacitantes de recourir au télétravail, sur avis médical, et rechercher des solutions adaptées pour les missions non télétravaillables.	Note à tous les services	Transmission de la note aux chefs de services, aux référents égalité, aux services médicaux et communication auprès de tous les agents	
Mesure 16 : Prendre des mesures pour faire progresser l'accompagnement des personnes aidantes	16.1 Diffuser largement le guide pour l'accompagnement des personnes aidantes.	Diffusion régulière auprès des services, sur Intranet et Extranet		Sur la durée du plan d'action ministériel
	16.2 Etudier la possibilité de créer un indicateur de suivi des demandes d'accès à un dispositif de proche aidant.	lancer la réflexion		2026
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes				
Mesures	Actions	Indicateurs	Cibles	Calendrier
Mesure 17 : Actualiser régulièrement le guide d'information sur les VSS et en assurer une meilleure diffusion	17.1 Mettre à jour le guide en intégrant la procédure de signalement et les coordonnées de la plateforme externe de signalement et d'écoute ; en actualiser les informations légales ; diffuser le guide sur l'intra et l'extranet.	/	Guide à jour	Vérification faite avant chaque journée nationale de lutte contre le sexisme (25 janvier)
Mesure 18 : Former et sensibiliser à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	18.1 : En lien avec l'action 15.2, inclure dans les plans d'action des DUERP les actions de prévention des situations de VSS.	Nombre de plans d'action du DUERP qui intègrent cette mesure	100%	Sur la durée du plan d'action ministériel

Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées	19.1 Réunir au moins une fois par an la commission des cas signalés.	Nombre de réunions par an	Au moins 1	Sur la durée du plan d'action ministériel
	19.2 Présenter annuellement un bilan des signalements à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel.	Présentation du bilan	1 fois par an	Sur la durée du plan d'action ministériel
Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes	20.1 Mettre en place une communication adaptée s'appuyant sur le guide DGAFP relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intra-familiales.	Elaboration d'un guide ministériel		2025
	20.2 Mettre en œuvre une formation sur la prise en charge et le traitement des cas de VSS et de harcèlement sexuel pour les agents en charge du traitement des situations signalées.	Nombre d'agents formés	100% des agents concernés formés	2026 pour la définition de la formation, durée du plan d'action ministériel pour sa mise en œuvre
Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes				
Mesure 21 : Expérimenter la journée ou demi-journée « enfants »	21.1 : Faire un appel à des services volontaires pour expérimenter la mesure et organiser le retour d'expérience.	Nombre de services volontaires		2026-2027
Mesure 22 : Expérimenter le recours au télétravail pour les femmes souffrant de douleurs menstruelles	22.1 : Rédiger le cadre du dispositif et lancer le projet.	Nombre de services expérimentateurs	Au moins 5	2026
Mesure 23 :	23.1 Réaliser un zoom dans le cadre des actions visant à faire	Fait/pas fait	Fait	2026-2027

Etudier la représentation des femmes dans la filière numérique	progresser la mixité des filières et des emplois.			
---	---	--	--	--