

Plan égalité professionnelle

2026 - 2029



La Direction générale du Trésor poursuit son engagement en faveur de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** à travers son deuxième plan directionnel.

Ce plan s'inscrit dans la **continuité des actions engagées depuis le premier plan d'actions de 2021** et contribue à la mise en œuvre des orientations définies par le **quatrième plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle 2025-2028**.

Ce deuxième plan directionnel a été élaboré dans une **démarche participative** : il s'appuie sur les réflexions menées par un groupe de travail réunissant des agents issus des différents services de l'administration centrale et du réseau international.

Piloté par le bureau en charge du Développement RH (DEV RH), ces travaux ont permis d'identifier les principaux constats, de faire émerger les enjeux prioritaires et de définir les axes et actions stratégiques du présent plan.

Les conclusions de ces travaux ont été présentées et discutées à l'occasion du séminaire de direction de juillet 2026.

Fort des acquis du premier plan, ce deuxième plan vise **à renforcer l'appropriation** des enjeux d'égalité professionnelle par l'ensemble des **agents de la direction**, à inscrire durablement ces enjeux dans les **pratiques managériales et professionnelles**, et à mieux **mesurer les progrès** réalisés via des indicateurs précis qui feront l'objet d'une **présentation annuelle** en **comité de direction**.

Le deuxième plan égalité professionnelle de la DG Trésor s'articule autour de **quatre axes stratégiques** :

1. **Faire de l'égalité professionnelle une valeur visible, partagée et portée par la DG Trésor**
2. **Faire des managers et des RH des acteurs clés de l'égalité professionnelle**
3. **Faire de l'équilibre des temps de vie un principe partagé par tous**
4. **Piloter, évaluer et faire vivre la politique d'égalité professionnelle**

AXE 1

Faire de l'égalité professionnelle une valeur visible, partagée et portée par la DG Trésor

L'égalité professionnelle constitue un levier d'attractivité, de performance collective et de qualité de vie au travail. Cet axe vise à inscrire durablement cet engagement au cœur de l'identité de la DG Trésor, en renforçant son portage au plus haut niveau, sa visibilité auprès des agents et son intégration dans les politiques publiques, les partenariats et la communication de la direction.

Action 1. Porter l'engagement de la DG Trésor en faveur de l'égalité professionnelle au plus haut niveau

Objectif : Faire de l'égalité professionnelle un engagement porté et valorisé par le comité de direction, afin d'en faire un marqueur de l'identité et de la marque employeur de la DG Trésor.

Indicateur	Temporalité
Nombre de prises de parole et d'actions de communication portées par les membres du comité de direction sur l'égalité professionnelle	3 ou 4 par an (2026-2029)
Intégration de l'égalité professionnelle dans les supports institutionnels de la direction (valeurs du Trésor, marque employeur, communications...)	Tout au long de l'année

Action 2. Renforcer les enjeux d'égalité professionnelle dans les travaux économiques de la DG Trésor

Objectif : Étudier d'un point de vue macroéconomique l'impact des inégalités femmes-hommes.

Indicateur	Temporalité
Nombre d'études économiques intégrant les enjeux d'égalité professionnelle	Première publication : mars 2027

Action 3. Faire de « l'égalité professionnelle » la cinquième valeur du Trésor

Objectif : Sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux de l'égalité professionnelle, dès leur arrivée et tout au long de leur parcours professionnel à la DG Trésor, afin d'ancrer une culture commune, favoriser l'appropriation des dispositifs existants et diffuser les bonnes pratiques.

Indicateur	Temporalité
Création de supports de communication autour de la cinquième valeur du Trésor : « l'égalité professionnelle » (logo, affiches, etc.)	Dernier trimestre 2026

Action 4. Développer un réseau de relais internes engagés en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif : S'appuyer sur un réseau de référentes, référents et ambassadrices ou ambassadeurs de l'égalité professionnelle afin de relayer les actions de la direction, d'accompagner les agents et de tenir compte des spécificités des différents environnements de travail, notamment dans le réseau international.

Indicateur	Temporalité
Nombre de relais identifiés en administration centrale et dans le réseau international	2027–2029
Nombre d'actions d'animation (espaces de parole, sensibilisations, etc.)	2027–2029

Action 5. Créer des synergies avec d'autres directions et des réseaux engagés en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif : Favoriser le partage d'expérience, la mutualisation des bonnes pratiques et le développement d'actions communes en faveur de l'égalité professionnelle.

Indicateur	Temporalité
Actions conjointes menées	2026–2029

Action 6. Poursuivre et renforcer la prévention et la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles

Objectif : Garantir à chaque agent un environnement de travail respectueux, en renforçant la prévention, la sensibilisation, l'accompagnement et le traitement des situations de sexisme et de violences sexistes et sexuelles.

Indicateur	Temporalité
Nombre d'agents sensibilisés aux VSS	2026–2029
Nombre d'animateurs internes VSS formés	2027–2029

AXE 2

Faire des managers et des RH des acteurs clés de l'égalité professionnelle

Les managers et les acteurs RH jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle. Cet axe vise à leur donner les moyens d'agir tout au long du parcours des agents, en renforçant leurs compétences, en développant des outils adaptés et en intégrant davantage les enjeux d'égalité professionnelle dans les recrutements, les mobilités, les évaluations et les pratiques managériales.

Action 7. Renforcer la formation et l'accompagnement des managers et des acteurs RH afin de consolider leurs pratiques en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif : Former l'ensemble des managers et des acteurs RH aux enjeux de l'égalité professionnelle afin de renforcer leur exemplarité, leur capacité à prévenir les biais et à promouvoir des pratiques managériales inclusives.

Indicateur	Temporalité
Nombre de managers formés	2026–2029
Nombre d'acteurs RH formés	2026–2029
Nombre de nouvelles formations proposées	2027–2029

Action 8. Outiller davantage les managers et les acteurs RH afin d'intégrer durablement l'égalité professionnelle dans leurs pratiques

Objectif : Mettre à disposition des managers et des acteurs RH des supports et outils communs afin de favoriser des pratiques professionnelles harmonisées et plus inclusives tout au long du parcours des agents.

Indicateur	Temporalité
Élaborer un guide de bonnes pratiques managériales en faveur de l'égalité professionnelle	2027
Nombre de supports et outils diffusés	2027–2029

Action 9. Favoriser des parcours de carrière plus mixtes

Objectif : Favoriser la mixité des métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilités en garantissant l'égalité des opportunités tout au long des parcours professionnels.

Indicateur	Temporalité
Pourcentage de femmes aux postes de direction et cheffes de bureau	2026–2029
Nombre d'agentes ayant bénéficié de formations spécifiquement dédiées aux femmes	2026–2029
Nombre d'agentes mentorées	2026–2029
Nombre de candidatures féminines déposées aux programmes d'accompagnement interministériels et ministériels	2027–2029
Lors de l'exercice de la Transparence : organiser une présentation dédiée au réseau international, incluant des témoignages féminins, et des temps d'échange entre pairs	2026–2029
Identifier les parties de l'organigramme comptant le taux de féminisation le plus faible et construire des plans d'action dédiés pour y remédier	2026–2029

AXE 3

Faire de l'équilibre des temps de vie un principe partagé par tous

L'équilibre des temps de vie constitue une condition essentielle de la qualité de vie au travail, de l'engagement des agents et de l'attractivité de la DG Trésor. Cet axe vise à faire évoluer les organisations et pratiques de travail, mieux accompagner les parcours professionnels et les mobilités, renforcer le soutien apporté aux agents dans les différentes situations de vie et garantir une meilleure connaissance des dispositifs mis à leur disposition.

Action 10. Mieux accompagner les mobilités et les parcours, en particulier dans le réseau international

Objectif : Sécuriser les parcours professionnels en renforçant l'accompagnement des agents avant, pendant et après leur mobilité.

Indicateur	Temporalité
Diffusion de guides et fiches pratiques standardisés	2026–2029

Action 11. Renforcer l'accompagnement de la parentalité, en centrale et dans le réseau international

Objectif : Permettre aux agents de mieux concilier parentalité et vie professionnelle grâce à un accompagnement adapté tout au long du parcours parental.

Indicateur	Temporalité
Création et gestion d'un point de contact unique et d'un espace intranet dédié à la parentalité, avec un taux de retour inférieur à 10 jours	2026–2029
Nombre d'agents accompagnés par les managers et les acteurs RH, avant et après leur départ en congés liés à la parentalité	2026–2029
Taux de remplacement des congés liés à la parentalité d'une durée supérieure à 2 mois	2026–2029

Action 12. Moderniser les pratiques d'organisation du travail

Objectif : Promouvoir des organisations du travail favorisant l'efficacité collective, la qualité de vie au travail et l'équilibre des temps de vie.

Indicateur	Temporalité
Diffusion d'une charte du temps actualisée	2027–2029
Diffusion d'un questionnaire de satisfaction des agents sur les outils et conditions de télétravail	2027

Action 13. Renforcer la visibilité et l'accessibilité des dispositifs d'accompagnement des agents

Objectif : Permettre à chaque agent d'identifier facilement les dispositifs, interlocuteurs et ressources mobilisables tout au long de son parcours professionnel et personnel.

Indicateur	Temporalité
Nombre d'actions de communication	2026–2029

AXE 4

Piloter, évaluer et faire vivre la politique égalité professionnelle

La réussite de ce plan d'action repose sur une gouvernance claire, un pilotage régulier et une démarche d'amélioration continue. Cet axe vise à structurer le suivi de la politique d'égalité professionnelle, à objectiver les résultats grâce à des indicateurs partagés, à adapter les actions lorsque cela est nécessaire et à rendre compte régulièrement des avancées auprès des instances de gouvernance et de l'ensemble des agents.

Action 14. Structurer le pilotage de la politique égalité professionnelle

Objectif : Mettre en place une gouvernance permettant d'assurer le suivi, le pilotage et l'adaptation continue du plan d'action, en s'appuyant sur des responsabilités clairement identifiées et des indicateurs partagés.

Indicateur	Temporalité
Mise en place d'une gouvernance dédiée au suivi du plan directionnel, incluant un suivi annuel en comité de direction	2026
Nomination de référent(e)s égalité professionnelle et diversité au sein de la direction	2026
Nombre de COPIL tenus	2027–2029

Action 15. Mettre en œuvre un pilotage dynamique du plan égalité professionnelle

Objectif : Développer un pilotage fondé sur les données afin d'identifier les écarts, cibler les actions en fonction des besoins des services et ajuster les mesures engagées, dans une logique d'amélioration continue.

Indicateur	Temporalité
Revue périodiques des indicateurs par service, métier ou population cible	2027–2029
Nombre de mesures correctives décidées	2027–2029

Action 16. Analyser les résultats du plan et partager les avancées auprès des agents

Objectif : Objectiver les progrès réalisés, mesurer l'impact des actions engagées, assurer un suivi régulier de la politique d'égalité professionnelle et rendre compte des résultats auprès des agents et de la gouvernance.

Indicateur	Temporalité
Publication et diffusion d'un bilan annuel de la politique d'égalité professionnelle, assorti d'indicateurs de suivi	Annuelle (2027–2029)

Signataires

Bertrand DUMONT

Directeur général



Claire CHEREMETINSKI

Directrice générale adjointe



Dorothée ROUZET

Cheffe économiste



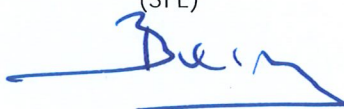
Julika COURTADE-GROSS

Secrétaire générale (SG)



Christophe BORIES

Chef du service du
financement de l'économie
(SFE)



Benjamin DELOZIER

Chef du service des
politiques écologiques et
sectorielles (SPES)



Antoine DERUENNES

Directeur général de
l'Agence France Trésor
(AFT)



Nathalie GEORGES

Cheffe du service des
politiques
macroéconomiques & des
affaires européennes (SPMAE)



Virginie GRAND

Cheffe de la Mission d'appui
au financement des
infrastructures (FIN INFRA)



Thomas REVIAL

Chef du service des affaires
multilatérales et du
développement (SAMD)



Stéphane SORBE

Chef du service des finances
publiques & des politiques
sociales (SSOFIA)



Paul TEBOUL

Chef du service des affaires
bilatérales, de
l'internationalisation des
entreprises & de
l'attractivité (SABINE)

