



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées**

Entre :

L'administration, représentée par :

Le ministre des armées,

et

La Fédération des établissements et arsenaux de l'Etat (FEAE-CFDT) ;

La Fédération syndicale force ouvrière de la défense, des industries de l'armement et des secteurs assimilés (FEDIASA-FO) ;

L'Union nationale des syndicats autonomes défense (UNSA Défense) ;

La Fédération nationale des travailleurs de l'Etat CGT (FNTE CGT) ;

Le Syndicat national unifié de l'encadrement civil de la défense (Défense CGC) ;

La Fédération ministérielle CFTC du personnel du ministère de la défense et des établissements et structures connexes (CFTC Défense).

## Préambule

Le ministère des armées porte depuis de nombreuses années une politique active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, construite dans le cadre du dialogue social. Il souhaite poursuivre la mobilisation de tous ses services pour assurer à chaque agent du ministère la possibilité de dérouler une carrière valorisante dans des conditions optimales.

Le présent accord, négocié dans le cadre de l'accord de méthode du 19 octobre 2023<sup>1</sup>, prend en compte les avancées du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées signé le 14 décembre 2020. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 221-1 à L 227-4 et R 132-1 à R 132-12 du code général de la fonction publique.

Par le présent accord, les parties prenantes réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité femmes-hommes, en prenant appui sur le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » (2023-2027), et en tenant compte des exigences opérationnelles propres au ministère des armées ainsi que des spécificités de la communauté de défense.

### 1. Objet de l'accord

Le présent accord constitue le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées pour la période 2025-2027 dont les mesures, qui résultent d'une négociation entre les représentants de l'administration et des organisations syndicales représentatives, sont détaillées en annexe 1.

### 2. Comité de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité pour le suivi de son application, conformément à l'action 1 de la mesure 1 de l'axe « Gouvernance » du présent accord.

Présidé par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits, le comité de suivi est composé de représentants de l'administration et de représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord. Il est chargé de suivre l'avancement de la mise en œuvre de l'accord ministériel. Il se réunit au moins une fois par an pour recueillir les remontées d'informations, suivre les avancées de chaque axe, assurer la cohérence et la coordination des mesures mises en œuvre ainsi que la formation des acteurs concernés. Il peut s'appuyer sur les constats et proposition des référents « mixité-égalité ».

<sup>1</sup> Accord de méthode sur la négociation du renouvellement du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées du 19 octobre 2023.

### 3. Durée, règles de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par les articles L 227-2 à L 227-4 du code général de la fonction publique, à la date de révision ou de dénonciation.

### 4. Entrée en vigueur

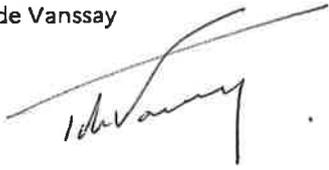
Le présent accord prend effet le lendemain de sa mise en ligne sur le site du ministère des armées.

Fait le *12 mars* 2025.

Pour le ministre et par délégation,

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées

Thibaut de Vanssay



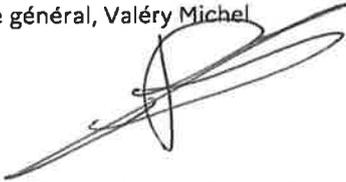
Pour la fédération des établissements et arsenaux de l'Etat CFDT (FEAE-CFDT),

Le secrétaire général adjoint, Christophe Henry



Pour la fédération syndicale force ouvrière de la défense, des industries de l'armement et des secteurs assimilés (FEDIASA-FO),

Le secrétaire général, Valéry Michel



Pour l'union nationale des syndicats autonomes Défense (UNSA Défense),

Le secrétaire général, Laurent Tintignac



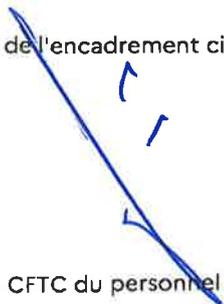
Pour la fédération nationale des travailleurs de l'Etat CGT (FNTE-CGT),

La secrétaire générale, Virginie Parent



Pour le syndicat national unifié de l'encadrement civil de la défense (Défense CGC),

Le président, Jean-Michel Rey



Pour la fédération ministérielle CFTC du personnel du ministère de la défense et des établissements et structures connexes (CFTC Défense),

Le président fédéral, Didier Lenfant



## ANNEXE I : Tableau récapitulatif des mesures en faveur de l'égalité professionnelle au ministère des armées

Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027  
Axe 1 - Gouvernance

n°	Mesure	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
1	Mettre en place un outil de pilotage innovant des engagements ministériels	1.1	Assurer le pilotage des mesures Egalité avec les autorités concernées et les organisations syndicales aux niveaux centralisé (comité de suivi et CSA-M), et décentralisé (CSA-R, conseils d'administration), sur le périmètre de chaque employeur	Employeurs	OS, têtes EMDS, DP Mixité, EHN EP	Annuel	Tenir étroitement informées les organisations syndicales et les associer à la mise en oeuvre du plan Mobiliser de manière plus efficace les interlocuteurs Renforcer l'implication et la responsabilisation de chaque employeur dans la mise en œuvre des mesures du plan
		1.2	Insérer dans le tableau de bord ministériel et à l'ODJ de l'Observatoire de la parité l'état d'avancement des travaux et les résultats obtenus en matière de mixité sur l'ensemble du périmètre ministériel	DP Mixité	EHN EP, EP, PRH6, DES, MAP	2ème semestre 2025	S'assurer que les décideurs ont une connaissance précise de l'état d'avancement des différents engagements ministériels (labellisation, index égalité professionnelle, dispositif de nominations équilibrées renforcé, etc.), sur la totalité des organismes du ministère (dont les établissements publics) Donner aux décideurs les indicateurs pertinents permettant de piloter ce domaine
2	Offrir aux autorités de tous niveaux des relais "égalité" efficaces	2.1	Organiser la sensibilisation des conseillers personnels civil des autorités et des chefs des bureaux de personnel civil sur les problématiques d'égalité femmes-hommes	CEMA, SGA, DGA	HFED, Conseillers PC (EMA, EMDS)	2026	S'assurer que les conseillers PC des autorités et les responsables RH PC sont suffisamment formés aux problématiques d'égalité et aux mesures mises en oeuvre dans le cadre des plans d'action (sexisme ordinaire, stéréotypes de genre et leurs répercussions concrètes sur le fonctionnement du MINARM, offre de formation disponible sur le sujet et les mécanismes de protection fonctionnelle, etc.) En faire des relais efficaces pour l'information des autorités, la bonne mise en oeuvre des politiques égalité, la déclinaison dans les plans d'action des employeurs et la diffusion plus large des bonnes pratiques
		2.2	Rénover le cadre réglementaire des fonctions de référents mixité-égalité (RME) pour renforcer leur rôle et leurs moyens et réfléchir à une meilleure valorisation de l'exercice de leurs missions	Employeurs DP Mixité	SRHC, têtes EMDS	1er semestre 2025	Mieux cadrer les fonctions de RME en élaborant un texte de niveau ministériel Donner aux RME les moyens de leur mission (créneaux dédiés, bureaux individuels, entretiens réguliers avec l'autorité principale, formation approfondie, etc.) Offrir une meilleure reconnaissance et identifier dans la durée les personnels engagés (inscription au SIRH et dans les organigrammes, badges spécifiques sur le modèle de la Gendarmerie, reconnaissance en notation, etc.) Mieux reconnaître et valoriser la portée de leur rôle, avec mention de leurs contributions dans le compte rendu d'entretien professionnel et réfléchir à des dispositifs permettant de mettre en lumière leur investissement (CIA, revalorisations salariales, etc.).
3	Accompagner les évolutions sociétales	3.1	Institutionnaliser le recueil annuel des avis et visions prospectives des représentants du personnel, associations et acteurs du domaine	DP Mixité	SGA Com, DTPM, tous acteurs égalité	2027	Élargir les apports de réflexion en faveur de l'égalité (plateforme collaborative ou GT) Co-construire l'avenir de l'égalité au MINARM
		3.2	Engager des partenariats sur l'égalité avec les acteurs ministériels et interministériels du domaine pour développer l'échange de bonnes pratiques	DP Mixité	Tous les employeurs	2026	Encourager des travaux conjoints avec les organismes publics, acteurs du secteur privé et associations intervenant dans le domaine (AF1D2, MIPROF, services de l'état, etc.) pour impulser de nouvelles réflexions, une nouvelle dynamique, et valoriser les réalisations du MINARM Renforcer la mise en valeur des associations actuelles pour plus d'attractivité, avec incitation accrue des autorités masculines à y participer pour valeur d'exemple auprès des agents Créer un réseau actif avec les milieux civils et associatifs

**Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027**  
**Axe 2 - Culture de l'égalité**

n°	Mesures	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
1	Renforcer la redevabilité du MINARM sur ses actions en faveur de la mixité-égalité	1.1	Publier un rapport annuel sur l'état de l'égalité femmes-hommes au MINARM, avec bilan et prospective, accompagné d'une campagne de communication de la DICOD	DP Mixité	DP Mixité, PRH6, DICOD	Annuel (8 mars)	Accepter la redevabilité des engagements ministériels dans le domaine de l'égalité Connaître l'état présent de la mixité-égalité au ministère pour préparer les futures mesures Mieux communiquer sur les travaux réalisés (avancement des mesures du plan, actions interministérielles et internationales, prospective, statistiques annuelles et tendances ) Conforter publiquement l'engagement du MINARM sur l'égalité
		1.2	Décliner les mesures Mixité-Egalité dans les plans d'action des EMDS et des EP et les faire communiquer annuellement sur les actions engagées et résultats obtenus dans leur périmètre	DP Mixité	EMDS, EHN EP, EP	2026	Impliquer et responsabiliser chaque employeur dans la mise en œuvre des mesures du plan ministériel en les intégrant dans leurs documents de cadrage (visions stratégiques et objectifs des EMDS, contrats d'objectifs et de performance pour les établissements publics) Rendre publics les engagements des EMDS, les actions menées et leurs résultats Imprégner les travaux de prospective des engagements Mixité (SSA 2030, vision stratégique du CEMA, etc.) Conforter publiquement l'engagement des EMDS sur l'égalité
		1.3	Renouveler en 2026 la labellisation AFNOR "Egalité entre les femmes et les hommes" et mettre en œuvre une communication dédiée au plus près des agents	DP Mixité	Cabinet, HFED, EMDS, DICOD, DP Mixité, SRHC, DTPM	2026	Faire évaluer la qualité des pratiques en matière d'égalité femmes-hommes Approfondir le processus de labellisation en renouvelant la labellisation en 2026 Inscrire davantage l'exemplarité du MINARM en matière d'égalité dans le paysage public interne comme externe, par une communication plus dynamique Mieux diffuser la culture de la Mixité et les réalisations du MINARM dans ce domaine (cible interne/externe)
		1.4	Elargir l'enquête d'opinion annuelle de la DICOD sur "La mixité et l'égalité Femmes-Hommes dans les armées" aux attentes et ressentis des femmes civiles de la Défense et en présenter une synthèse aux employeurs et organisations syndicales	DP Mixité	DICOD, IRSEM, Historiens, Universitaires, PRH6	2026	Etudier l'impact des avancées/bouleversements sociétaux sur perception genrée, équilibre vie privée-vie professionnelle, parentalité, etc. sur le personnel civil À terme, encourager les travaux universitaires de sociologie orientés égalité/trajectoire de carrière Favoriser une meilleure compréhension de l'état des lieux de la mixité et l'égalité Femmes-Hommes dans les armées pour orienter les actions à mener
2	Renforcer la culture "égalité" des acteurs du domaine	2.1	Elaborer un Plan ministériel innovant de formation à l'égalité et à la diversité	DP Mixité	CAF, CCF DRHMD, DES Réfèrent Formation VSS	1er semestre 2026	Mettre à jour les objectifs de formation et les populations prioritaires au vu des évolutions sociétales et des besoins constatés Créer un socle commun de connaissances à détenir, prenant en compte les spécificités du milieu "Défense" Adapter les modes de formation à la population concernée et aux fonctions occupées, en s'appuyant sur les sciences comportementales et les outils numériques Recenser les organismes ne disposant pas de formateurs agréés pour leur offrir une aide spécifique Développer un suivi par les SIRH pour mesurer la formation effective des personnels visés Compléter l'offre de formation en promouvant le marché interministériel "Valeurs de la République" et les crédits interministériels dédiés au financement des projets dans le domaines de la Mixité professionnelle (Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, Instrument d'appui technique)
		2.2	Confier à la DICOD une campagne ministérielle annuelle de sensibilisation aux questions d'égalité, avec participation des plus hautes autorités	DICOD	Employeurs, DP Mixité	Annuel	Communiquer de façon plus institutionnelle, pragmatique, sur les positions et les engagements du MINARM en matière d'égalité, en présentant les bénéfices concrets et pratiques des mesures du plan Familiariser les agents du MINARM avec les stéréotypes de genre, les discriminations, le cadre réglementaire interministériel, les directives ministérielles et les orientations des autorités civiles et militaires en matière de Mixité-Egalité (ressources documentaires, actualité, formations ministérielles et interministérielles, etc.), hors sessions de formation dédiées (RME) Renforcer la notion du "vivre-ensemble"

**Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027**

**Axe 2 - Culture de l'égalité**

n°	Mesures	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
3	Renforcer l'image "égalité" du MINARM	3.1	Promouvoir les domaines d'excellence du MINARM en terme de mixité-égalité en organisant une action annuelle de communication des hautes autorités civiles et militaires sur la mixité (8 mars)	DICOD	Employeurs, DP Mixité	Annuel (8 mars)	Communiquer plus régulièrement sur les positions et les engagements du MINARM en matière d'égalité en répercutant sur Internet pour un accès plus large, via une application du type "Familles des armées", ou en créant un compte institutionnel sur le réseau LinkedIn Organiser des séquences sur ce thème avec les plus hautes autorités civiles et militaires du MINARM, pour qu'elles puissent porter publiquement des messages de mixité ( <i>exemplarité des chefs</i> )
		3.2	Décliner chez tous les employeurs le plan de communication formalisé du domaine Egalité-Mixité	DP Mixité	SGA COM, DICOD	Annuel	Formaliser l'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes Communiquer de façon plus dynamique en faveur de l'égalité, en s'appuyant sur le plan de communication de la DP Mixité et sur une charte graphique dédiée Mieux diffuser la culture de l'égalité et les réalisations du MINARM dans ce domaine (cible interne/externe)
		3.3	Valoriser la contribution des femmes à la défense de la France en inscrivant leur place dans le calendrier mémoriel arrêté par la DMCA	DMCA	Conseiller mémoire, Musées, ECPAD, IRSEM, DEMS, SHD, bibliothèques, EMDS, PRH6	Annuel	Sensibiliser le grand public et les armées à l'action des femmes dans la défense de la nation. Mieux recenser et cibler l'historique des collections dédiées aux femmes en vue de travaux ultérieurs Faire connaître précisément la participation des femmes à la Défense de la France pour inscrire l'égalité femmes-hommes dans le ministère dans une histoire nationale et sociale (collections des musées nationaux et locaux, expositions, documentaires, livres, etc.) Soutenir l'acquisition et la recherche de documents sur les femmes et l'égalité dans les bibliothèques Disposer d'une base de données chiffrées recensant les données historiques et actuelles sur la place des femmes dans le ministère

**Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027**  
**Axe 3 - Egalité professionnelle et économique**

n°	Mesures	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
1	Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1.1	Calculer et publier les résultats de l'Index Egalité dans la fonction publique, accompagnés des mesures correctrices prévues en cas d'objectif non atteint	SPRH	PRH6, SRHC, SRHC/CERH-PC, DES, DP Etablissements publics	Annuel	Tendre vers l'égalité professionnelle en supprimant les écarts de rémunération Répondre à la nouvelle réglementation - Index égalité fonction publique Définir clairement les processus (calcul, publication, rédaction des textes associés, etc.)
		1.2	S'assurer de la neutralité des congés maternité des agents sur leur évolution salariale	SRHC	Employeurs	2025	Tendre vers l'égalité professionnelle en supprimant les écarts de rémunération dus à la situation familiale, en prenant en compte l'absence possible des contractuels pendant les campagnes de revalorisation S'assurer que cette neutralité des congés maternité soit également effective dans le déroulé de carrière et pour tous les statuts civils (avancement, titularisation des fonctionnaires stagiaires, évaluation professionnelle, etc.)
2	Renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité	2.1	Calculer et publier les résultats du Dispositif de Nominations Equilibrées (DNE), accompagnés des mesures correctrices prévues en cas d'objectif non atteint	DES	DES, DP Mixité	Annuel	Répondre à la nouvelle réglementation - DNE renforcé Respecter les 2 objectifs du MINARM fixés en 2023 : *Augmenter de trois points le taux de primo-nominations (flux) à compter du 01/01/2026 *Augmenter de trois points le taux des emplois (stock) concernés par le DNE à compter du 01/01/2027
		2.2	Faire réaliser et publier une étude pour détecter, exposer et traiter d'éventuelles inégalités de carrière entre les femmes et les hommes	SRHC	PRH	2026	Corriger les déséquilibres pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en s'attachant aux champs suivants : rémunération, responsabilités et représentation équilibrée dans les métiers et dans les postes à responsabilité
		2.3	Structurer les études sur l'ancienneté des femmes et hommes promus au choix	SRHC	PRH	2026	Faire un état-des-lieux sur l'ancienneté des femmes et hommes promus au choix pour vérifier l'équilibre ou prévoir des mesures pour compenser un déséquilibre Donner de l'homogénéité aux différents travaux menés dans ce domaine au MINARM
3	Donner aux femmes les outils de leur évolution professionnelle	3.1	Confier à la DICOD une campagne ministérielle annuelle d'information sur les programmes et formations ministériels et interministériels d'accompagnement offerts aux femmes de tous grades	DICOD	DES, DP Mixité, DRH, PRH, SRHC, CFMD, CFD, employeurs	Annuel	Informers les femmes de la possibilité d'accéder aux dispositifs de formation existants (Talenteuses ou Marianne, CHESP, formations CFD/CFMD), de se constituer un réseau interministériel et d'améliorer leur déroulement de carrière Sensibiliser les DRH à l'importance d'y faire participer les femmes et rappeler aux managers le cadre réglementaire encadrant ces formations afin que celles-ci soient accordées plus facilement. S'assurer de la bonne constitution des viviers féminins THP en décentralisant la détection des participantes potentielles, en rendant publics les appels à candidatures et les critères de sélection, en laissant les femmes candidater librement (sous réserve du respect des critères) et en assurant un accès égalitaire aux formations
		3.2	Passer une convention avec l'association AF1D2 pour élargir le recours au mentorat et au coaching pour les agents du ministère de tous niveaux	HFED	DES, DP, SRHC, EMDS	2026	Mobiliser les structures associatives pour trouver des mentors Faire idéalement coacher et mentorer les femmes par des binômes mixtes (PM/PC, F/H)
		3.3	Relancer les programmes internes de formation au leadership dédiés aux femmes	DTPM	DP Mixité, SRHC, EMDS CFMD, CFD	2026	Développer des formations adaptées pour permettre aux femmes et aux hommes qui le souhaitent de développer les qualités managériales nécessaires à l'accès aux postes à responsabilité, en complément des formations THP existantes Relancer les formations de type "Leadership et égalité", "Osez!" Privilégier l'organisation des formations sur les plages horaires privilégiées par les femmes

**Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027**

**Axe 3 - Egalité professionnelle et économique**

n°	Mesures	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
4	Poursuivre l'amélioration des conditions de travail des femmes	4.1	Proposer une meilleure articulation des temps de vie et former les cadres sur la base du cadrage interministériel	SRP	ASA, CFMD / CFD	2026	D'avantage sensibiliser et former les managers à la conciliation vie privée-vie professionnelle pour une meilleure compréhension et prise en compte des enjeux actuels, vis-à-vis de leurs agents Evoquer ces objectifs dans l'accord cadre sur le temps de travail Mieux intégrer le soin et l'aide à la fin de vie à destination d'agents ayant des proches malades ou en fin de vie
		4.2	Encourager les hommes à prendre les congés parental et paternité afin de mieux répartir les charges liées à la famille	SRP	ASA, CFMD / CFD	Campagne annuelle	Organiser des séances d'information sur le congé parental et le congé paternité dans le but d'encourager les hommes à prendre ces congés afin de mieux répartir les charges liées à la famille.
5	Protéger la santé des femmes au travail	5.1	Etudier les besoins en suivi psychologique adapté aux accidents de vie des agents féminins	Médecine de prévention	Employeurs	2027	Permettre un suivi psychologique de type TSPT (Trouble du stress post-traumatique), idéalement anonymisé, pour les personnels féminins ayant vécu des situations personnelles difficiles (stérilité, fausses couches, dépression post-partum, etc.)
		5.2	Diffuser le document de référence en préparation au SSA visant à sensibiliser les cadres aux particularités physiologiques des agents féminins	SSA	Médecine de prévention, employeurs	2026	Briser les tabous persistants sur la santé des femmes Familiariser l'encadrement aux étapes de la vie des femmes par la rédaction d'un guide sur les besoins spécifiques et les questions propres au personnel féminin du MINARM, sur le territoire national comme à l'étranger (endométriose, accouchement, allaitement, ménopause, maladies spécifiques, etc.)

**Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère 2025-2027**

**Axe 4 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)**

n°	Mesures	n°	Actions	Pilote de l'action	Acteurs	Echéancier	Objectif
1	Mieux connaître l'état des lieux des VSS	1	Présenter en CSA-M une synthèse annuelle des résultats du comité de suivi VSS	Thémis	Employeurs, OS	2ème semestre 2025	Rendre compte de la situation globale des VSS pour pouvoir donner aux représentants des agents une vision précise de la situation et de son évolution
2	Renforcer la protection des agents contre les VSS	2	Préciser les mesures à destination du personnel civil portées par le programme de lutte contre les VSS	DRHMD	Thémis, employeurs, OS	2ème semestre 2025	S'assurer que l'instruction du 28 juin 2024 relative au programme de lutte contre les VSS au sein du ministère des armées, développée à partir de la situation des armées, offre un traitement adéquat en matière de VSS aux agents civils S'assurer que la mise en oeuvre du programme réponde de façon équilibrée aux besoins de la population civile du ministère
3	Elargir la lutte contre les VSS	3	Améliorer le repérage des situations de violences conjugales et intra-familiales par la sensibilisation des cadres et par une communication active dans les lieux de passage des agents	Employeurs	ASA, Agents	2026	Rappeler aux cadres leurs obligations réglementaires Sensibiliser les cadres de contact et les RME sur les suites à donner lorsqu'il y a une suspicion de violence hors du cadre professionnel (formation, fiches-réflexes sur le modèle du guide RPS, etc.) Initier le soutien social (octroi de facilité de service, mobilité pour éloignement de conjoint violent, etc.)

## TABLEAU DES INDICATEURS DE SUIVI

AXES	MESURES	REF INDIC.	INDICATEURS DE SUIVI ET D'EVALUATION	ÉCHEANCES
Axe 1. Gouvernance	Mettre en place un outil de pilotage innovant des engagements ministériels	1	Mise à jour du TDB ministériel	2025
	Offrir aux autorités de tous niveaux des relais "égalité" efficaces	2	Publication de l'instruction RME	2025
	Accompagner les évolutions sociétales	3	Lancement de partenariats auprès d'acteurs hors MINARM	2026
Axe 2. Culture de l'égalité	Renforcer la redevabilité du MINARM sur ses actions en faveur de la mixité-égalité	4	Renouvellement de la labellisation AFNOR	2026
	Renforcer la culture "égalité" des acteurs du domaine	5	Publication du nouveau plan de formation à l'égalité et à la diversité	2026
	Renforcer l'image "égalité" du MINARM	6	Inscription de la place des femmes dans le calendrier mémoriel arrêté par la DMCA	Annuelle
3. Axe Egalité professionnelle	Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	7	Publication des résultats de l'index Egalité dans la fonction publique	Annuelle
	Renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité	8	Publication des résultats du dispositif de nominations équilibrées renforcé	Annuelle
	Donner aux femmes les outils de leur évolution professionnelle	9	Signature d'un partenariat avec AF1D2 sur le mentorat	2026
	Poursuivre l'amélioration des conditions de travail des femmes	10	Réalisation d'une campagne annuelle d'information sur le congé parental et le congé paternité	2026
	Protéger la santé des femmes au travail	11	Diffusion du document de référence SSA sur la physiologie féminine	2026
4. Axe Lutte VSS	Mieux connaître l'état des lieux des VSS	12	Evolution des résultats annuels du comité de suivi VSS pour les personnels civils	Annuelle
	Renforcer la protection des agents contre les VSS	13	Résultats du questionnaire DICOD sur la connaissance du programme de lutte contre les VSS par les personnels civils	2026
	Elargir la lutte contre les VSS	14	Nombre de connexions à l'outil numérique de lutte contre le sexisme ordinaire	Annuelle