



Égalité professionnelle à la DGFiP Plan 2025-2027





Amélie Verdier
Directrice générale
des Finances publiques

J'ai le plaisir de vous présenter le deuxième plan d'action triennal en faveur de l'Égalité professionnelle à la DGFIP pour les années 2025 à 2027. Avec ce plan, notre direction poursuit une démarche dans laquelle elle s'inscrit de longue date.

Ainsi, dès 2020, la DGFIP a posé de solides bases pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services grâce au premier plan triennal 2020-2022. La mise en œuvre de ces actions nous a permis de progresser collectivement, notamment sur la suppression des freins au déroulement de carrière, la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, notre direction a pris toute sa part dans l'obtention, puis le renouvellement en 2024, du label d'État égalité professionnelle délivré par l'AFNOR aux ministères économiques et financiers.

Après la conclusion d'un accord ministériel à l'été 2025 puis l'adoption d'un nouveau plan d'action ministériel, je porte désormais l'ambition d'assurer la pérennité des processus mis en place pour prévenir toute dérive, de poursuivre une approche intégrée de la politique d'égalité professionnelle, et d'innover pour renforcer l'exemplarité de la DGFIP.

Ce nouveau plan, fort de 37 actions très concrètes, s'articule autour de cinq axes :

- Promouvoir l'égalité professionnelle par la mixité des métiers, l'égalité salariale et des parcours professionnels ;
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles pour entretenir un environnement de travail sûr et sain ;
- Sensibiliser aux enjeux de santé au travail pour toutes et tous, facteur d'égalité professionnelle ;
- Renforcer l'animation et le pilotage de la politique d'Égalité professionnelle à la DGFIP.

La concrétisation de l'égalité professionnelle passe par l'égalité dans les parcours de carrière. C'est pourquoi nous nous attacherons à identifier et lever les freins à la promotion interne.

Par ailleurs, de nombreuses actions sont prévues pour favoriser la conciliation des temps de vie professionnel et personnel. Parmi celles-ci, je souhaite que les dispositifs existants pour les proches aidants soient davantage connus. Une fiche réflexe présentant ces dispositifs sera élaborée et diffusée.

Enfin, afin de se donner les moyens de la mise en œuvre effective et du suivi des actions de ce plan, chaque direction se dotera d'un référent Égalité professionnelle dûment formé, au plus tard en 2026.

Chaque année, ce plan, qui a fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel, donnera lieu à un bilan qui sera porté à la connaissance de toutes et de tous.

Sommaire



Axe 1	Promouvoir l'égalité professionnelle par la mixité des métiers, l'égalité salariale et des parcours professionnels
Axe 2	Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale
Axe 3	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles pour entretenir un environnement de travail sûr et sain
Axe 4	Sensibiliser aux enjeux de santé pour toutes et tous au sein de l'environnement de travail
Axe 5	Renforcer l'animation et le pilotage de la politique Égalité au sein de la DGFIP

Axe 1. Promouvoir l'égalité professionnelle par la mixité des métiers, l'égalité salariale et des parcours professionnels



L'égalité professionnelle se joue à différents niveaux : recrutements, procédures de promotion, mixité des métiers, rémunérations. Pour faire progresser l'égalité professionnelle, la DGFIP mobilise différents leviers, comme le respect des règles de parité, la sensibilisation et la formation des acteurs à la non-discrimination, ou encore le partage d'expériences pour donner à voir des parcours différents.

1) Favoriser les recrutements mixtes et paritaires

Action 1.1

Favoriser un recrutement non discriminant, en formant les cadres recruteurs à la lutte contre les biais et stéréotypes de genre dans le processus de recrutement, de nomination et d'affectation.

La DGFIP met en œuvre des procédures de recrutement, de nomination et d'affectation non discriminantes en formant l'ensemble de la communauté managériale à la prévention des biais cognitifs et stéréotypes de genre.

 Indicateur	 Cible
Nombre de cadres formés.	Formation de l'ensemble des cadres A+ et des cadres A chef de service (11 000 agents) - 2027.

Action 1.2

Procéder à l'examen paritaire des candidatures.

Dans la composition des jurys et/ou des commissions de sélection, de concours et d'entretien de recrutement, la DGFIP veille à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes afin de favoriser un regard non genré sur les candidats auditionnés.

 Indicateur	 Cible
Nombre de jurys et/ou commissions d'entretien de recrutement composé de façon paritaire	2025-2027

Action 1.3

Viser l'équilibre des genres dans tout recrutement.



C'est en agissant à tous les niveaux que l'égalité professionnelle progresse. C'est pourquoi, au-delà des objectifs fixés depuis la loi Sauvadet fixant la part des femmes primo-nommées dans les emplois de direction, la DGFIP s'engage à poursuivre l'équilibre des genres dans l'ensemble de ses recrutements au choix, sélections et concours, ainsi que dans ses recrutements par contrat.

 Indicateur	 Cible
Volume et genre des recrutements au choix, sélections et concours.	2026 et 2027

Action 1.4

Lever les freins résultant de la mobilité géographique à la promotion (Déclinaison ministérielle).

Afin d'encourager la promotion professionnelle de toutes et de tous, la DGFIP s'engage dans une démarche visant à identifier et à lever les freins liés à la mobilité géographique dans les procédures de promotions internes.

 Livrable	 Cible
Modalités de gestion de la mobilité géographique à la promotion, pour les agentes et agents non concernés par le cycle de formation professionnelle d'une année (promotion par liste d'aptitude et concours interne spécial).	2026-2027

2) Favoriser la mixité des métiers

Action 1.5

Établir une cartographie de la mixité des métiers à la DGFIP, par genre et par âge (Déclinaison ministérielle).



Pour parvenir à une égalité réelle entre les hommes et les femmes, la DGFIP s'engage en faveur de la mixité des métiers, à travers l'établissement d'une cartographie des métiers par genre et par âge qui permettra d'identifier les filières métiers où un genre est sous-représenté.

 Livrable	 Cible
Réalisation d'une cartographie.	Disposer d'une vision documentée de la composition des 50 métiers de la DGFIP d'ici 2026

Action 1.6

Valoriser des rôles modèles pour partager le témoignage de femmes ayant servi dans des postes trop ou peu genrés pour encourager les consœurs à postuler.



Afin de favoriser la mixité grâce à l'exemple et au partage, la DGFIP valorise des « modèles inspirants » à travers le témoignage de femmes ayant servi dans des fonctions où elles sont peu représentées.

 Indicateur	 Cible
Nombre de portraits vidéos diffusés sur l'intranet Ulysse et sur le site internet « rejoindre les finances publiques ».	3 portraits vidéo de femmes par métier en déficit de mixité sur la période 2026-2027.

Action 1.7

Réunir les conditions permettant aux femmes « d’oser », en proposant des offres de soutien et de développement de *soft skills*.

Pour encourager les femmes à candidater aux offres de postes et/ou aux sélections et concours qu’elles souhaitent, la DGFIP leur propose des dispositifs permettant de renforcer la confiance en soi.

 Indicateur	 Cible
Nombre annuel de femmes bénéficiaires d’un dispositif d’accompagnement individuel (coaching, mentorat, OAD), notamment lors de la prise de poste	Augmentation de 15 % en volume chaque année sur la période 2025-2027

Action 1.8

Former les conseillers mobilité carrière (CMC) aux enjeux de la mixité et développer leur expertise sur les filières métiers à enjeu de mixité.

Acteurs d’accompagnement clés dans le développement des carrières et des mobilités, les conseillers mobilité carrière doivent délivrer leurs conseils en pleine connaissance des freins, des enjeux et des objectifs liés à la mixité professionnelle.

 Indicateur	 Cible
Nombre de CMC formés à l’identification des biais de genre.	100 % des conseillers mobilité carrière formés en 2026.

Action 1.9

Assurer un suivi régulier de la parité en matière de recrutement des contractuels au sein des services de la DGFIP, notamment dans les métiers du numérique.

Pour favoriser la mixité dans l’ensemble des filières métiers, notamment dans le numérique où les femmes sont sous-représentées, la DGFIP s’assure du respect de la parité dans les recrutements par contrat.

 Indicateur	 Cible
Répartition par sexe des volumes annuels de recrutement d’agents contractuels.	2026-2027

Action 1.10

Intégrer une approche genrée pour toute expérimentation impactant les conditions de travail d'un collectif. (ex : enquête télétravail, enquête immobilière, aménagement d'espaces de travail, ...).

Afin d'appréhender l'égalité professionnelle dans l'ensemble des dimensions des conditions de travail et du cadre de travail, la DGFIP s'engage à développer des analyses genrées des enquêtes menées auprès des collectifs de travail.



 Indicateur	 Cible
100 % des expérimentations documentées par une analyse genrée.	2026-2027

3) Mesurer l'égalité professionnelle

Action 1.11

Établir annuellement la déclinaison directionnelle de l'index égalité professionnelle ministériel pour mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes.



La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes représente un enjeu fort d'équité professionnelle. Cette démarche nécessite de procéder à la mesure et à l'analyse des différences réelles de rémunération selon les genres.

 Livrable	 Cible
Réalisation d'un index égalité professionnelle mesurant les écarts de rémunération entre femmes et hommes.	Établir ce document annuellement

Action 1.12

Publier annuellement les résultats de l'index égalité.

Chaque année, afin que l'ensemble de la communauté DGFIP ait une vision partagée des écarts de rémunération constatés, la DGFIP s'engage à communiquer les résultats de l'index égalité sur Ulysse.

 Livrable	 Cible
Publication des résultats de l'index égalité sur Ulysse.	Communication annuelle

Axe 2. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Déterminant important pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, la conciliation des temps de vie est un facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

La DGFIP s'attache à créer les conditions de travail permettant à chacune et à chacun de respecter un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle.

Cet axe sera poursuivi tant à travers l'organisation du travail au quotidien qu'à l'occasion des moments clés de la vie personnelle (accueil d'un enfant, aide d'un proche).

1) Garantir une organisation du travail respectueuse de l'égalité femmes/hommes

Action 2.1

Favoriser l'équilibre des temps de vie par la rédaction d'une charte des bonnes pratiques (Déclinaison ministérielle).



Le temps de travail, en présentiel comme en télétravail, doit permettre une organisation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi, la DGFIP s'engage à élaborer une charte de temps de vie qui détaillera des règles d'organisation partagées et applicables à l'ensemble de la communauté professionnelle DGFIP.

 Livrable	 Cible
Élaboration de la charte des temps de vie, incluant les pratiques de déconnexion	Publication et diffusion de la charte en 2026 ; Sensibilisation des nouveaux arrivants

Action 2.2

Mesurer le niveau de satisfaction des agents sur l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

La DGFIP veut s'assurer de l'effectivité des mesures prises pour adopter une organisation du travail respectueuse de l'équilibre vie privée/vie professionnelle en se fixant des objectifs de progrès ambitieux, mesurés annuellement à travers les résultats de l'Observatoire interne.


 Indicateur	 Cible
Niveau de satisfaction de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle mesurée par l'enquête annuelle Observatoire interne	75 % lors de l'enquête annuelle 2028 soit 1 point de progression chaque année.

2) Affirmer le droit à la parentalité

Action 2.3

Accompagner la parentalité sous toutes ses formes, en informant mieux les seconds parents de leur droit à bénéficier d'autorisations d'absences pour les rendez-vous médicaux prévus lors de la grossesse et à l'arrivée d'un enfant. (Déclinaison ministérielle).



Afin que les femmes bénéficient réellement du soutien important qu'est le second parent au cours de leur grossesse et à l'accueil d'un enfant, la DGFIP veille à ce que les droits des seconds parents soient pleinement respectés grâce à une information systématique de leurs droits.

 Indicateur	 Cible
Nombre de seconds parents informés	100 % des seconds parents informés par leur chef de service via la diffusion personnalisée du guide le parentalité

Action 2.4

Sensibiliser les managers aux risques de discrimination liés à la situation de famille ou à la grossesse, en créant une fiche réflexe précisant les attendus liés à leurs fonctions managériales, et assurer la diffusion de la fiche réflexe sur l'accompagnement d'une collaboratrice enceinte (Déclinaison ministérielle).



La période de grossesse et la périnatalité pouvant être un frein à la carrière des femmes, la DGFIP s'engage à informer les cadres encadrants des risques de discrimination des agentes concernées et plus largement des droits dont bénéficient les deux parents.

 Indicateur	 Cible
Elaboration et diffusion d'une fiche réflexe à destination des managers portant sur les droits des futurs parents et des parents.	Diffusion à l'ensemble des chefs de service à chaque 1 ^{er} juin, à l'occasion de la journée mondiale des parents.

Action 2.5

Accompagner la parentalité sous toutes ses formes, en incitant les seconds parents à prendre l'intégralité des congés liés à la parentalité.

Le congé du second parent lié à l'accueil de l'enfant est un droit dont le respect permet aux femmes de bénéficier d'un important soutien et au second parent de prendre toute sa place dans le nouvel équilibre familial. La DGFIP veille à ce que ce droit au congé du second parent soit systématiquement respecté.



 Indicateur	 Cible
Nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant accordés chaque année.	100 % des agents nouveaux parents dans l'année bénéficiaire d'un des congés accordés au second parent.

3) Soutenir les proches aidants

Action 2.6

Élaborer puis diffuser une fiche réflexe relative aux dispositifs mis en place pour les proches aidants.

La DGFIP accompagne les personnes qui apportent leur soutien à une personne dépendante au quotidien, notamment par l'octroi de certains congés. Afin de garantir leur effectivité, la DGFIP s'engage à mieux faire connaître les droits dont bénéficient les proches aidants.

 Livrable	 Cible
Diffusion de la fiche réflexe des dispositifs proche aidant intégrant la promotion du dispositif de dons de jours	Diffusion lors de la journée des proches aidants

Action 2.7

Développer un partenariat départemental/local avec une association spécialisée dans l'accompagnement et le soutien des proches-aidants.



Pour aller plus loin dans l'accompagnement des agents en situation de proches aidants, notamment en leur proposant une offre de service de proximité, la DGFIP s'engage dans le développement d'un partenariat avec une association spécialisée.

 Indicateur	 Cible
Nombre de partenariats.	2025-2027

Action. 2.8

Promouvoir la possibilité de faire don de jours de congés pour un agent proche aidant.

Tout agent venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap peut bénéficier d'un don de jours de congés. Ce dispositif lui permet d'être rémunéré pendant son absence. La DGFIP entend promouvoir cette possibilité encore insuffisamment connue.

 Indicateur	 Cible
Réalisation d'une opération de communication sur le don de jours de congés pour un proche aidant	Opération annuelle

Axe 3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles pour entretenir un environnement de travail sûr et sain

En promouvant une culture de respect et de tolérance zéro, la DGFIP s'engage à créer un environnement de travail sain.

Les actions de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles vont se poursuivre et seront complétées par le déploiement d'une plateforme d'information sur les violences, le harcèlement et les discriminations. La DGFIP propose aussi une cellule de signalement externe et une application de signalement interne. Ce nouvel outil crée les conditions favorables à l'expression d'un signalement par toute personne, victime ou témoin, sans crainte de conséquences négatives.

Par ailleurs, un bilan des signalements et des mesures prises sera dressé puis diffusé.

1) Poursuivre les actions de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles

Action 3.1

Déployer une plateforme de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, le harcèlement et les discriminations « comprendre pour agir ».

La plateforme met à disposition les définitions des comportements réprimés et propose des mises en situation, invitant le lecteur à tester ses connaissances. L'accessibilité sera la plus large possible, sur le site « rejoindre les Finances publiques » afin d'informer les candidats sur les actions déployées par la DGFIP pour assurer les conditions d'un environnement de travail sûr et sain et ainsi favoriser l'attractivité des emplois proposés.

 Indicateur	 Cible
Accessibilité de la plateforme aux agents et aux usagers.	Premier semestre 2026

Action 3.2

Élaborer puis diffuser un guide de l'encadrante et de l'encadrant « comprendre pour agir », en appui de la plateforme.



Le guide accompagne les managers tant dans la mise en œuvre d'un pilotage d'équipe sûr et sain que dans le positionnement en tant qu'interlocuteur de confiance pour les équipes encadrées et le recueil d'un signalement, le cas échéant.

 Indicateur	 Cible
Diffusion du guide à destination des encadrantes et des encadrants.	Diffusion à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes 2026.

Action 3.3

Former l'ensemble des agents à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et prioritairement les managers, les acteurs de prévention, les représentants du personnel et les nouveaux arrivants (déclinaison ministérielle).

Acteurs au cœur du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les responsables d'équipes, les acteurs de prévention et les représentants du personnel doivent être formés pour prévenir ces violences et assurer la prise en charge des signalements effectués par les agents. De même, les nouveaux arrivants bénéficieront des formations pour être sensibilisés aux enjeux et prendre part, dès leur intégration, à la sécurité de l'environnement de travail au sein du collectif.


 Indicateur	 Cible
Nombre d'agents formés.	100 % des agents prioritaires (managers, acteurs de prévention, représentants du personnel, nouveaux arrivants) formés d'ici 2027.

2) Mieux communiquer sur les dispositifs de signalements des violences sexistes et sexuelles dans le respect du principe de « tolérance zéro »

Action 3.4

Communiquer sur les dispositifs de signalement à disposition des agents (cellule ministérielle de signalement Qualisocial et l'application [Sign@IFIP](#)) (Déclinaison ministérielle).

Pour favoriser le correct signalement des incidents susceptibles d'intervenir au sein des collectifs de travail, les dispositifs externe et interne doivent être clairement identifiés auprès des agents. Pour valoriser leur existence et rappeler leur périmètre de compétence, une communication sera régulièrement diffusée sur l'intranet national.

 Indicateur	 Cible
Réalisation d'une communication sur l'intranet Ulysse.	Communication annuelle à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25/11).

Action 3.5

Créer une fiche réflexe d'information à destination de l'ensemble des agents pour exposer le dispositif de la protection fonctionnelle et des modalités de sa mise en œuvre (Déclinaison ministérielle).

Pour mieux informer les agents sur leurs droits à la protection fonctionnelle dans l'hypothèse d'un incident subi en lien direct avec l'exercice de leurs fonctions, une fiche réflexe présentera les conditions d'éligibilité au dispositif prévu par le code général de la Fonction publique, ainsi que sa portée en termes de prise en charge et d'accompagnement.

 Indicateur	 Cible
Diffusion de la fiche réflexe.	1 ^{er} Semestre 2026.

Action 3.6

Établir et communiquer un bilan au sein de la DGFIP et au ministère sur les signalements, leur traitement, les mesures prises et les sanctions prononcées (déclinaison ministérielle).


Pour valoriser l'action de l'administration en réponse aux incidents enregistrés dans une dynamique de tolérance zéro, la direction générale procède à la construction et à la diffusion d'un bilan annuel reprenant les données relatives aux signalements et aux réponses apportées.

 Indicateur	 Cible
Diffusion du bilan sur l'intranet Ulysse	Diffusion au premier trimestre N+1.

Action 3.7

Permettre un examen rapide et en priorité des actes de violences sexistes et sexuelles en commission administrative paritaire.

Afin de favoriser l'examen d'un manquement ayant conduit à un acte de violence sexiste ou sexuelle au plus proche de la survenue de l'incident, la direction générale et les organisations syndicales examinent le dossier à la formation disciplinaire de la commission administrative paritaire, dès la première convocation.

 Indicateur	 Cible
Délai d'examen en CAP	100 % des dossiers traités en 1 ^{re} convocation

Action 3.8

Former les agents stagiaires de catégorie A, B et C, en stage théorique au sein des établissements de l'école nationale des Finances publiques, à la culture d'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en intégrant une évaluation de l'acquisition par les stagiaires des principes présentés lors de la phase probatoire.

Les agents stagiaires en formation initiale probatoire au sein des établissements de l'ENFiP seront évalués sur leur capacité à identifier et à réagir face à une situation de violence sexiste ou sexuelle.

 Indicateur	 Cible
Nombre d'évaluations réalisées portant sur l'acquisition de la culture d'égalité et la lutte contre les VSS.	Une évaluation dès 2026 pour l'ensemble des promotions

Axe 4. Sensibiliser aux enjeux de santé au travail pour toutes et tous au sein de l'environnement de travail.

La santé, compte tenu de son impact sur la vie professionnelle, est un levier puissant dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, et à ce titre un nouvel axe fort de ce plan.

Pour préserver la santé à chaque étape de la vie, la DGFIP s'attachera à proposer des actions de sensibilisation aux problématiques spécifiques liées à la santé des femmes et à la santé mentale. Pour les managers, une fiche réflexe sera diffusée sur cette thématique.

Action 4.1

Mettre en place des actions spécifiques de sensibilisation aux liens entre genre et santé (prévention des cancers féminins et masculins, inégalités de genre face à la santé).

Pour sensibiliser les agents aux inégalités de genre face à la santé et permettre une meilleure cohésion au sein des collectifs de travail, la DGFIP propose des séances d'information, sous forme de séminaires, autour de la prévention et de l'impact des pathologies propres à chaque genre.

 Indicateur	 Cible
Nombre d'actions de sensibilisation mises en place.	Deux actions par an sur la période 2026-2027

Action 4.2

Sensibiliser les agents à la santé des femmes via des conférences.



Pour accompagner les agentes tout au long de leur parcours professionnel, des conférences de sensibilisation à différents thèmes de la santé des femmes seront proposées dès 2025, dans le cadre des actions du réseau Femmes de la DGFIP.

 Indicateur	 Cible
Nombre de conférences réalisées.	5 conférences (l'endométriose, post-partum, ménopause, santé mentale et TMS-risques cardiovasculaires) en 2025.

Action 4.3

Sensibiliser les managers et les SRH sur la santé des femmes, en créant une fiche réflexe incitant à la bienveillance et rappelant les possibilités d'aménagements horaires en accord avec la médecine du travail.

Pour accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes et les services RH dans leur rôle de conseil, en permettant la prise en compte des spécificités en matière de santé des femmes, une fiche réflexe présentera les conditions de mise en œuvre des facilités horaires et le rôle des acteurs de prévention, notamment celui du médecin du travail.

 Indicateur	 Cible
Diffusion de la fiche réflexe à destination des managers et des SRH.	100 % des managers et des SRH.

Axe 5. Renforcer l'animation et le pilotage de la politique Égalité au sein de la DGFIP

La DGFIP s'engage à ancrer les objectifs d'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'organisation et dans ses processus dans le but d'instaurer une culture diversifiée et égalitaire durable.

Pour mettre en œuvre le plan égalité 2025-2027, chaque direction désignera un référent Égalité professionnelle. Chacun d'entre-eux bénéficiera d'une formation spécifique.



Afin de leur donner toute la visibilité nécessaire, une identité visuelle sera attachée aux référents.

Le réseau Femmes de la DGFIP jouera également un rôle clé dans la promotion des actions de ce plan, en nouant des partenariats avec d'autres réseaux féminins, pour favoriser l'émergence d'idées nouvelles et pour développer l'attractivité de la DGFIP.

Action 5.1

Installer un(e) référent(e) Égalité professionnelle dans chaque direction et veiller à son identification dans l'organigramme local.



Pour renforcer l'action de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle, le réseau des référents interrégionaux sera renforcé par l'installation d'un ou d'une référente égalité professionnelle dans chaque direction territoriale, nationale ou spécialisée.

 Indicateur	 Cible
Nombre de lettres de mission publiées sur les intranets Ulysse.	100 % des directions ayant désigné un référent au 1 ^{er} juillet 2026.

Action 5.2

Professionaliser les référents Égalité professionnelle des interrégionaux et des directions régionales et départementales.



Pour assurer le fonctionnement opérationnel du réseau des référents Égalité professionnelle, les référents bénéficient d'un socle de formation complet sur l'ensemble de leurs thématiques d'intervention, en matière de lutte contre les discriminations, les biais de genre et les stéréotypes, ainsi qu'en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

 Indicateur	 Cible
Déployer un parcours de formation commun à tous les référents interrégionaux et à leur équipe sur la discrimination, biais de genres et stéréotypes, violences sexistes et sexuelles	100 % des référents formés

Action 5.3

Instaurer un rendez-vous régulier pour le suivi de la mise en œuvre des actions avec l'ensemble des référents Égalité professionnelle.

Pour assurer le pilotage au niveau national du réseau des référents Égalité professionnelle, des rencontres mensuelles sont organisées.

 Indicateur	 Cible
Nombre de réunions mensuelles du réseau des référents égalité professionnelle.	5 réunions par an.

Action 5.4

Créer un logo permettant d'identifier les référents Égalité professionnelle.



Pour favoriser l'identification des référents Égalité professionnelle au sein des organigrammes, sur les supports de communication internes et dans les locaux et souligner l'engagement de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle, le réseau des référents sera doté d'un logotype.

 Indicateur	 Cible
Nombre de logos affichés dans les organigrammes de la DGFIP	Présence du logo dans l'ensemble des organigrammes de la DGFIP

Action 5.5

Associer le réseau Femmes de la DGFIP dans les travaux de ce plan et nouer des partenariats avec d'autres réseaux féminins.

Afin de coordonner les actions, de trouver des synergies et de donner davantage d'écho dans le déploiement de son plan d'actions, la DGFIP se rapprochera d'actrices et d'acteurs du terrain et/ou d'autres organisations engagés dans les démarches en faveur de l'égalité et du progrès des droits des femmes.

 Indicateur	 Cible
Nombre de partenariats mené par Femmes de la DGFIP avec d'autres réseaux féminins Nombre d'actions de communication conjointes entre la DGFIP et le réseau Femmes de la DGFIP .	Nouer 4 partenariats (Femmes de Bercy, Femmes de la Défense, Femmes de la Justice et Alter Égales) et organiser 2 actions par an, à l'occasion de la Journée internationale en faveur des droits des femmes (8 mars) et de la Journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (25 novembre).

Action 5.6

Établir un bilan Égalité professionnelle.

Pour mesurer les progrès accomplis et les efforts restant à déployer, et communiquer sur ces résultats en toute transparence, le plan Égalité fera l'objet d'un bilan tous les ans.

 Indicateur	 Cible
Publication du bilan Égalité professionnelle	Un bilan par an