



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Plan d'actions de l'accord relatif à **la diversité et à la lutte contre les discriminations**

**2025  
2027**

Services du Premier ministre

**22 JANVIER 2026**

Direction des services administratifs et financiers





**TOUTES ET  
TOUS FIERES**  
DANS LES SERVICES  
DU PREMIER  
MINISTRE

INKIE

# SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	7
Carte mentale du plan d'actions diversité 2025-2027.....	9
Axe 1 Diffuser la culture de l'inclusion .....	11
<b>Mesure 1</b> : Évaluer les attentes et besoins des agents ainsi que leur niveau de connaissance.	
<b>Mesure 2</b> : Intensifier et incarner la communication sur la diversité et les stéréotypes pour lutter contre les discriminations.	
<b>Mesure 3</b> : Renforcer la stratégie de sensibilisation et de formation à la diversité.	
Axe 2 Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations dans le recrutement.....	15
<b>Mesure 4</b> : Poursuivre et intensifier le suivi et la diffusion d'une procédure de recrutement garantissant l'égalité de traitement et les non-discriminations.	
<b>Mesure 5</b> : Diversifier les viviers de recrutement.	
<b>Mesure 6</b> : Expérimenter de nouvelles modalités de recrutement.	
Axe 3 Promouvoir la diversité dans les parcours professionnels .....	19
<b>Mesure 7</b> : Observer les indicateurs liés à la population âgée de 50 ans et plus.	
<b>Mesure 8</b> : Favoriser l'accompagnement des carrières, le maintien dans l'emploi et les reconversions professionnelles.	
<b>Mesure 9</b> : Renforcer la sensibilisation et la communication afin de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.	
<b>Mesure 10</b> : Prévenir l'usure professionnelle et accompagner les publics exposés.	
<b>Mesure 11</b> : Adapter les conditions de travail et accompagner la transition vers la retraite.	
<b>Mesure 12</b> : Assurer la transmission des savoirs et compétences.	
<b>Mesure 13</b> : Renforcer l'égalité et l'inclusion en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.	
<b>Mesure 14</b> : Accompagner les agents face aux enjeux de santé et d'absence prolongée.	
<b>Mesure 15</b> : Lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.	
<b>Mesure 16</b> : Objectiver et prévenir les risques de discrimination en raison de l'activité syndicale.	

Axe 4 Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations :  
prévenir, détecter et traiter .....25

**Mesure 17** : Prévenir et traiter les situations de discrimination  
en favorisant un environnement de travail inclusif.

**Mesure 18** : Analyser les données RH pour détecter les situations  
de potentielles discriminations.

Axe 5 Pérenniser la gouvernance de la politique en faveur de la diversité  
et de la lutte contre les discriminations .....27

**Mesure 19** : Maintenir un engagement au plus haut niveau  
en faveur de la diversité.

**Mesure 20** : Assurer le pilotage et le suivi du déploiement de  
la politique de diversité.

ANNEXE

29

Entre

Les services du Premier ministre représentés par les autorités employeurs et gestionnaires de personnel :

- ▶ La secrétaire générale du Gouvernement
- ▶ Le secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale
- ▶ Le directeur des services administratifs et financiers
- ▶ La directrice de l'information légale et administrative
- ▶ Le directeur de l'Institut national du service public

Et

Les organisations syndicales représentatives élues au comité social d'administration ministériel des services du Premier ministre :

- ▶ La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- ▶ Le Syndicat autonome des personnels des services du Premier ministre (SAPPM)
- ▶ La Confédération générale du travail (CGT) et l'Union syndicale Solidaires
- ▶ L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)



# PRÉAMBULE

La promotion de la diversité et la lutte contre toutes les formes de discrimination constituent des priorités majeures de l'action gouvernementale. En tant qu'employeur, l'État a le devoir d'être exemplaire et de garantir à chaque agente et agent un environnement de travail respectueux des différences.

L'engagement des services du Premier ministre (SPM) en faveur de l'égalité et de la diversité s'est illustré par l'obtention, en 2020, des labels Égalité et Diversité délivrés par l'AFNOR, puis par leur renouvellement en 2024. Cette double labellisation témoigne des efforts engagés et confirme la volonté des SPM de poursuivre une politique ambitieuse visant à faire des collectifs de travail des espaces plus ouverts, plus justes et plus performants.

Dans le prolongement de cette dynamique, un premier plan d'actions « Diversité et lutte contre les discriminations » a été déployé pour la période 2021-2023. Achievé avec un taux de réalisation de 86 %, il illustre la mobilisation des services et la pertinence des mesures engagées.

Souhaitant inscrire cette dynamique dans un cadre collectif et négocié, les services du Premier ministre ont, conformément aux dispositions des articles L221-1 à L227-4 et R222-1 à R227-7 du code général de la fonction publique (CGFP), ouvert en janvier 2025 une négociation collective portant sur la promotion de la diversité et la prévention des discriminations, domaines mentionnés à l'article L222-3 du même code. Cette négociation s'inscrit dans la continuité et la complémentarité de celle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclue en mars 2024, et participe à la cohérence de la politique globale d'égalité et de diversité au sein des SPM.

Cette négociation, conduite dans le respect des principes fixés par le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, a associé l'ensemble des organisations syndicales représentatives disposant d'un siège au comité social d'administration (CSA) ministériel, conformément à l'article L223-1 du CGFP, afin d'élaborer conjointement le plan d'actions triennal 2025-2027.

Les organisations syndicales ont disposé d'un délai raisonnable pour formuler leurs observations et valider le texte, dans le respect des règles de majorité prévues par l'article L223-1 du CGFP. Le projet d'accord a ensuite été examiné en CSA, en application de l'article L253-1 du CGFP et du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux compétences et au fonctionnement des comités sociaux d'administration.

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité constituent désormais un engagement partagé entre les SPM et les organisations syndicales. La signature du présent accord traduit cette volonté commune et marque une étape importante dans la poursuite des actions conduites en faveur d'une administration exemplaire et inclusive.

### Objet de l'accord

Le présent accord définit les axes structurants du plan diversité 2025-2027, organisé autour de cinq priorités :

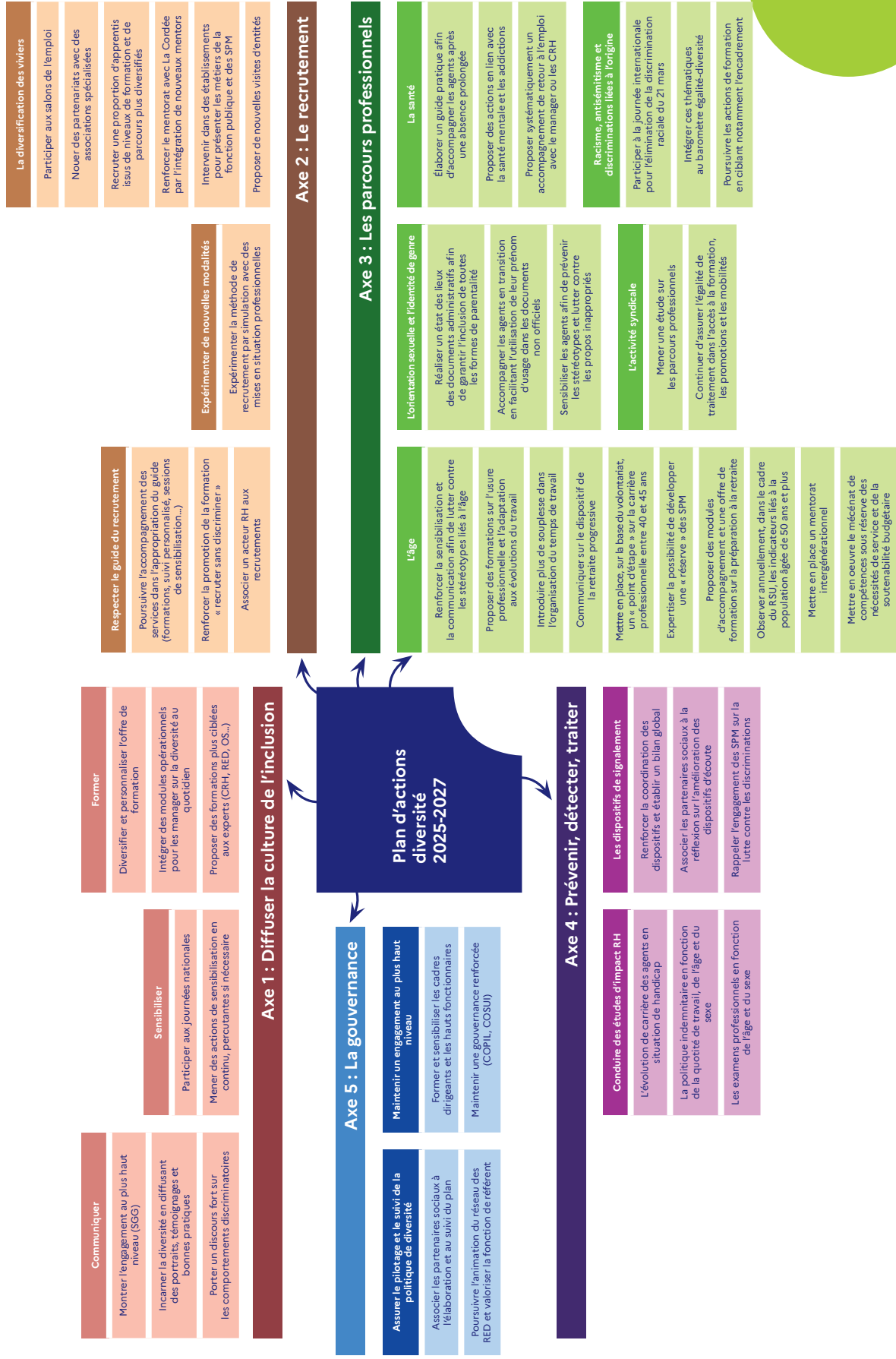
- ▶ **Diffuser la culture de l'inclusion**, par la sensibilisation, la formation et la communication afin de prévenir les discriminations et déconstruire les stéréotypes ;
- ▶ **Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations dans le recrutement**, en diversifiant les viviers et en sécurisant les pratiques ;
- ▶ **Promouvoir la diversité dans les parcours professionnels**, en garantissant à toutes et tous un égal accès aux opportunités de carrière ;
- ▶ **Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations : prévenir, détecter et traiter**, par le renforcement des dispositifs de signalement, la formation des acteurs clés et l'exploitation des données RH ;
- ▶ **Pérenniser la gouvernance de la politique en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations**, en consolidant les instances de pilotage et en associant de manière régulière et étroite les partenaires sociaux.

### Périmètre de l'accord

**Ce second plan couvre la période 2025-2027 et s'applique à l'ensemble des services du Premier ministre :**

- ▶ Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- ▶ Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)
- ▶ Secrétariat général à la planification écologique (SGPE)
- ▶ Haut-commissariat à la stratégie et au plan (HCSP)
- ▶ Secrétariat général de la mer
- ▶ Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)
- ▶ Direction des services administratifs et financiers (DSAF)
- ▶ Direction de l'information légale et administrative (DILA)
- ▶ Service d'information du Gouvernement (SIG)
- ▶ Direction interministérielle du numérique (DINUM)
- ▶ Institut national du service public (INSP)
- ▶ Secrétariat général pour l'investissement (SGPI)
- ▶ Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans (DILCRAH)
- ▶ Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine
- ▶ Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA)
- ▶ Commission pour la restitution des biens et l'indemnisation des victimes de spoliations antisémites (CIVS).

# Carte mentale du plan d'actions diversité 2025-2027



## PRÉAMBULE

Accord relatif à la diversité et à la lutte contre les discriminations dans les services du Premier ministre



1

## **Axe 1**

**Diffuser la culture  
de l'inclusion**

La diffusion d'une culture de l'inclusion constitue un levier essentiel pour prévenir les discriminations, promouvoir la diversité et garantir l'égalité de traitement au sein des services du Premier ministre. Elle repose avant tout sur une meilleure appropriation, par l'ensemble des agents, des enjeux liés à la diversité, des dispositifs de prévention existants, ainsi que des actions déployées dans les entités. À ce jour, ces actions restent parfois méconnues ou peu identifiées. Les services du Premier ministre entendent en renforcer la visibilité et la lisibilité, afin que chaque agent puisse pleinement s'en saisir.

Les mesures inscrites dans cet axe visent à mieux faire connaître les 26 critères de discrimination, à renforcer la visibilité des thématiques liées à la diversité et à lutter contre les stéréotypes susceptibles d'influencer les comportements ou les représentations. Elles s'appuient notamment sur une « communication par la preuve » à travers la valorisation d'initiatives concrètes (témoignages, portraits d'agents, campagnes thématiques...), la participation aux journées nationales de sensibilisation, la diffusion de ressources institutionnelles (Défenseur des droits, CNCDH, DILCRAH...) ainsi que sur le déploiement d'actions de formation adaptées aux différents publics. L'ensemble de ces actions vise à faire progresser la culture de l'inclusion et à favoriser un environnement de travail respectueux des différences.

Actions	Calendrier
<b>Mesure 1 :</b> <b>Évaluer les attentes et besoins des agents ainsi que leur niveau de connaissance.</b>	
<b>Action 1 : Intégrer des questions sur des thématiques spécifiques</b> (ex : âge, parentalité...) dans le baromètre égalité-diversité et <b>ajouter une liste déroulante reprenant les 26 critères de discrimination</b> , afin de mieux identifier les situations discriminatoires. Indicateurs : Taux de participation et analyse des résultats du baromètre.	<b>Tous les 2 ans</b>
<b>Action 2 : Mener des enquêtes de perception sur des thématiques spécifiques afin d'évaluer les besoins et attentes de groupes ciblés dans le cadre des journées nationales</b> (ex : journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars, journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie le 17 mai, journée nationale des aidants le 6 octobre...). Indicateurs : Taux de participation et analyse des résultats.	<b>2026</b>
<b>Mesure 2 :</b> <b>Intensifier et incarner la communication sur la diversité et les stéréotypes pour lutter contre les discriminations.</b>	
<b>Action 3 : Montrer l'exemple au plus haut niveau en diffusant en interne et en externe une vidéo et un édito de la SGG</b> sur les enjeux d'égalité et de diversité, les comportements discriminatoires et les sanctions encourues. Indicateurs : Diversité des canaux de diffusion, taux de visionnage si possible.	<b>2025</b>
<b>Action 4 : Doter les services du Premier ministre d'un plan de communication Diversité.</b> Indicateur : Taux de réalisation du plan.	<b>2025</b>

Actions	Calendrier															
<p><b>Action 5 : Déployer les actions du plan de communication en privilégiant une « communication par la preuve »</b> : réaliser des campagnes de communication sur l'ensemble des critères de discrimination en s'appuyant sur des supports d'affichage renouvelés, diffuser des témoignages et portraits d'agents, promouvoir le rôle des référents égalité-diversité, mettre à jour l'affiche sur les critères de discrimination, organiser des actions de communication régulières.</p> <p>Indicateurs : Diffusion des portraits, nombre d'actions menées, évolution de la connaissance des agents sur les actions diversité (baromètre).</p>	En continu															
<p><b>Action 6 : Renforcer la visibilité des thématiques liées à la diversité</b> en mettant à disposition des agents les ressources institutionnelles (Défenseur des droits, CNCDH, DILCRAH, MILDECA...) et en assurer la promotion auprès des experts RH et dans les supports internes de formation.</p> <p>Indicateurs : Nombre de publications diffusées sur l'Intranet en lien avec l'égalité et la diversité.</p>	En continu															
<p><b>Action 7 : Planifier des actions de sensibilisation en s'appuyant sur les journées nationales dédiées à la diversité afin de sensibiliser en continu tout au long de l'année</b> : identifier des thématiques spécifiques (LGBT, racisme, âge...) et adopter des formats variés (ateliers humoristiques, affiches, témoignages...) pour maximiser l'impact des actions conduites.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'actions conduites, taux de participation et satisfaction le cas échéant</p>	En continu															
<p><b>Mesure 3 : Renforcer la stratégie de sensibilisation et de formation à la diversité.</b></p>																
<p><b>Action 8 : Poursuivre l'effort de formation aux thématiques de la diversité pour les membres de CODIR, les managers, les agents et les représentants du personnel,</b> afin d'atteindre les cibles suivantes :</p> <table border="1" data-bbox="272 1294 820 1496"> <thead> <tr> <th></th> <th>2025</th> <th>2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Membres des CODIR</b></td> <td>90 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td><b>Managers</b></td> <td>75 %</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td><b>Agents</b></td> <td>60 %</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td><b>Représentants du personnel</b></td> <td>100 %</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Indicateurs : Taux de formation.</p>		2025	2027	<b>Membres des CODIR</b>	90 %	100 %	<b>Managers</b>	75 %	85 %	<b>Agents</b>	60 %	60 %	<b>Représentants du personnel</b>	100 %	100 %	En continu / bilan annuel
	2025	2027														
<b>Membres des CODIR</b>	90 %	100 %														
<b>Managers</b>	75 %	85 %														
<b>Agents</b>	60 %	60 %														
<b>Représentants du personnel</b>	100 %	100 %														
<p><b>Action 9 : Sensibiliser en intégrant dans l'offre de formation des conférences et ateliers</b> comme la fresque de la diversité afin d'approfondir la connaissance des discriminations et des stéréotypes à travers une approche pluridisciplinaire. Solliciter les experts du périmètre le cas échéant (DDD, CNCDH, DILCRAH, DITND...).</p> <p>Indicateurs : Nombre de conférences et ateliers, nombre de participants.</p>	En continu															
<p><b>Action 10 : Approfondir en intégrant dans les formations managériales</b> des modules opérationnels pour gérer la diversité au quotidien.</p> <p>Indicateurs : Intégration des modules et nombre de participants.</p>	2026															
<p><b>Action 11 : Spécialiser les experts (référents égalité-diversité, correspondants RH et représentants du personnel) en proposant des formations ciblées</b> autour de la prévention et du traitement des discriminations.</p> <p>Indicateurs : Nombre de formations et nombre de participants, évaluation des actions de formations par les experts.</p>	2026															



## **Axe 2**

**2**

**Promouvoir  
la diversité et  
lutter contre  
les discriminations  
dans  
le recrutement**

Le recrutement est un levier essentiel pour garantir l'égalité des chances et favoriser l'inclusion professionnelle. À ce titre, les services du Premier ministre réaffirment leur engagement en faveur de la diversité dès les premières étapes du parcours des candidats, en veillant à ce que chacun et chacune bénéficient d'un traitement équitable, quels que soient ses origines, son parcours ou sa situation.

Les mesures inscrites dans cet axe visent à renforcer l'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement et à élargir les viviers de candidatures. Elles prévoient notamment l'harmonisation des pratiques à travers la diffusion du guide du recrutement, la promotion de la formation « Recruter sans discriminer » ainsi que la valorisation de la diversité dans les offres d'emploi. Elles s'attachent également à développer des partenariats ciblés et à consolider le dispositif de mentorat en faveur de la diversité sociale dans la fonction publique. Chaque recrutement doit devenir une opportunité d'ouverture, d'équité et de reconnaissance des compétences dans leur diversité.

Actions	Calendrier
<p><b>Mesure 4 : Poursuivre et intensifier le suivi et la diffusion d'une procédure de recrutement garantissant l'égalité de traitement et les non-discriminations.</b></p>	
<p><b>Action 12 : Poursuivre l'accompagnement des services dans l'appropriation du guide du recrutement</b> à travers des sessions de sensibilisation, des formations dédiées et un suivi personnalisé afin d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble du périmètre labellisé.</p> <p>Indicateurs : Taux de respect de la procédure pour l'ensemble des entités.</p>	<p><b>En continu</b></p>
<p><b>Action 13 : Renforcer la promotion de la formation « Recruter sans discriminer » et de sensibilisation aux biais cognitifs</b> pour bien recruter et être en conformité avec les dispositions légales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Former les correspondants RH, les référents égalité-diversité et les managers</b> impliqués dans le recrutement ;</li> <li>▶ <b>Assurer la présence systématique d'un représentant RH lors des entretiens de recrutement</b> lorsque le référent de l'entité n'a pas encore été formé, notamment pour <b>les postes à enjeux stratégiques, avec la possibilité de faire appel à un expert de la SDRH</b> pour garantir la conformité des pratiques avec les dispositions légales.</li> </ul> <p>Indicateurs : Nombre de managers, de référents et de CRH formés.</p>	<p><b>En continu</b></p>
<p><b>Mesure 5 : Diversifier les viviers de recrutement.</b></p>	
<p><b>Action 14 : Exploiter la cartographie des sources déjà existante</b> pour repérer de nouvelles opportunités de recrutement de profils adaptés aux besoins identifiés par les services (ex : CFA, grandes écoles...).</p> <p>Indicateurs : Exploitation de la cartographie des sources.</p>	<p><b>2026</b></p>
<p><b>Action 15 : Affirmer l'engagement des services du Premier ministre en faveur de la diversité dans les offres d'emploi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mentionner systématiquement les labels Égalité et Diversité dans les annonces comme leviers d'attractivité, y compris lors de leur publication sur LinkedIn et sur la plateforme Choisir le service public (CSP) ;</li> <li>▶ Mettre en avant des portraits d'agents représentant la diversité des profils et des parcours sur la page employeur CSP.</li> </ul> <p>Indicateurs : Intégration du message et mise en avant des portraits.</p>	<p><b>2026</b></p>

Actions	Calendrier
<p><b>Action 16 : Poursuivre la participation aux salons de l'emploi et intervenir sur des territoires diversifiés, notamment en zone rurale d'Île-de-France et en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), afin de présenter les métiers de la fonction publique et des services du Premier ministre.</b></p> <p>Indicateurs : Nombre de participations et d'interventions, localisation des interventions.</p>	En continu
<p><b>Action 17 : Nouer des partenariats avec des associations spécialisées afin de recruter des profils spécifiques</b> et répondre aux besoins des métiers en tension (ex : Diversidays pour les métiers du numérique).</p> <p>Indicateurs : Nombre d'actions menées en partenariat avec les associations spécialisées.</p>	En continu
<p><b>Action 18 : Recruter une proportion d'apprentis issus de niveaux de formation et de parcours plus diversifiés (baccalauréat professionnel, CAP, brevet professionnel...)</b> pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion professionnelle.</p> <p>Indicateurs : Nombre et provenance des apprentis recrutés.</p>	En continu
<p><b>Action 19 : Poursuivre le partenariat avec l'association La Cordée et renforcer le mentorat par l'intégration de nouveaux mentors</b> issus de toutes les catégories (A, B, C) des services du Premier ministre.</p> <p>Indicateurs : Nombre de mentors par catégorie.</p>	En continu
<p><b>Action 20 : Promouvoir la diversité sociale en intervenant dans des établissements situés en zone rurale</b> d'Île-de-France et en QPV afin de présenter les métiers des services du Premier ministre (ex : filière hôtellerie restauration).</p> <p>Indicateurs : Nombre d'interventions, localisation et profil des participants.</p>	En continu
<p><b>Action 21 : Organiser de nouvelles visites d'entités</b>, en partenariat avec La Cordée, afin de présenter aux bénéficiaires de l'association les différents métiers des services du Premier ministre.</p> <p>Indicateurs : Nombre de visites.</p>	En continu
<p><b>Mesure 6 : Expérimenter de nouvelles modalités de recrutement.</b></p>	
<p><b>Action 22 : Expérimenter la « méthode de recrutement par simulation » (MRS) sur certains postes ciblés (ex. : intendance, secrétariat, fonctions administratives, de rédacteur ou logistiques impliquant des compétences pratiques telles que l'utilisation d'un tableur ou la gestion d'appels téléphoniques), en privilégiant la réussite à une épreuve professionnelle plutôt qu'une exigence en matière de diplôme ou d'expérience.</b></p> <p>Indicateurs : Nombre d'expérimentations menées, nombre de recrutement aboutis, nombre de personne en poste après un an.</p>	2026



3

## **Axe 3**

**Promouvoir  
la diversité dans  
les parcours  
professionnels**

La diversité des parcours professionnels constitue un levier d'engagement, de performance et de cohésion pour les services du Premier ministre. Promouvoir cette diversité implique de garantir à chaque agent, quel que soit son âge, son orientation sexuelle, sa situation de santé ou son engagement syndical, un accès aux mêmes opportunités d'évolution, de formation et de reconnaissance, tout au long de sa carrière.

Les mesures inscrites dans cet axe ont pour objectif de prévenir les inégalités de traitement, d'agir contre les stéréotypes, et de garantir à chacun un environnement de travail inclusif. Elles visent notamment à accompagner les agents dans la gestion des secondes parties de carrière, à mieux prendre en compte les situations de fragilité liées à la santé ou à l'usure professionnelle, et à prévenir toute forme de discrimination, notamment celles fondées sur l'origine, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'engagement syndical. À travers des dispositifs concrets – actions de sensibilisation, aménagement des conditions de travail, mentorat intergénérationnel, indicateurs de suivi – les services du Premier ministre affirment leur volonté de faire de l'inclusion un principe appliqué à chaque étape des parcours professionnels.

Actions en lien avec l'âge	Calendrier
<b>Mesure 7 : Observer les indicateurs liés à la population âgée de 50 ans et plus.</b>	
<p><b>Action 23 :</b> Observer annuellement, dans le cadre du rapport social unique (RSU), <b>les indicateurs liés à la population âgée de 50 ans et plus en matière d'évolution de carrière, d'organisation du travail et de santé.</b></p> <p>Indicateurs : Nombre de publication dans les RSU.</p>	<b>2025</b>
<b>Mesure 8 : Favoriser l'accompagnement des carrières, le maintien dans l'emploi et les reconversions professionnelles.</b>	
<p><b>Action 24 :</b> <b>Mettre en place, sur la base du volontariat, un « point d'étape carrière » entre 40 et 45 ans</b>, réalisé sur le temps de travail et distinct de l'entretien professionnel, réalisé par les CMC, <b>afin d'accompagner la construction de la seconde partie de carrière et d'anticiper d'éventuelles reconversions</b>, notamment pour les agents occupant un poste à usure physique.</p> <p>Homogénéiser la procédure du « point d'étape carrière » avec celle de la revue des cadres et étendre les deux dispositifs au périmètre de double labellisation.</p> <p>Indicateurs : Nombre de points d'étapes réalisés.</p>	<b>2026</b>
<b>Mesure 9 : Renforcer la sensibilisation et la communication afin de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.</b>	
<p><b>Action 25 :</b> <b>Organiser des campagnes internes de sensibilisation sur les stéréotypes</b>, notamment par la diffusion de portraits d'agents de moins de 25 ans et de plus de 55 ans afin de valoriser la richesse et la diversité des profils.</p> <p>Indicateurs : Nombre de campagnes internes menées, résultats du baromètre égalité-diversité.</p>	<b>2026</b>
<b>Mesure 10 : Prévenir l'usure professionnelle et accompagner les publics exposés.</b>	
<p><b>Action 26 :</b> Aller à la rencontre des professionnels exposés, notamment lorsque les fonctions ne sont pas télétravaillables (jardiniers, cuisiniers, conducteurs...), et proposer des formations adaptées à leur réalité, notamment sur l'usure professionnelle (pas uniquement physique) et l'adaptation aux évolutions du travail (outils informatiques, nouvelles pratiques, intelligence artificielle...).</p> <p>Indicateurs : Nombre d' « aller vers » et nombre de participants aux formations.</p>	<b>2027</b>

Actions en lien avec l'âge	Calendrier
<b>Mesure 11 : Adapter les conditions de travail et accompagner la transition vers la retraite.</b>	
<p><b>Action 27 :</b> Expérimenter, sous réserve des nécessités de service, la possibilité pour les agents <b>se situant dans la première année précédant l'ouverture de leurs droits à la retraite de bénéficier de trois jours de télétravail hebdomadaire</b>, afin d'alléger la charge physique et mentale liée aux déplacements quotidiens et soutenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail (télétravail, temps partiel).</p>	2027
<p><b>Action 28 :</b> Communiquer sur le dispositif de la retraite progressive, celle-ci étant conditionnée à l'exercice d'un temps partiel ; <b>en cas de refus de ce dernier, indiquer systématiquement à l'agent le motif du refus.</b></p> <p>Indicateurs : Nombre de bénéficiaires.</p>	2026
<b>Mesure 12 : Assurer la transmission des savoirs et compétences.</b>	
<p><b>Action 29 :</b> Expertiser la possibilité de développer une « réserve » des SPM en autorisant, sous la forme de vacations, le recours temporaire à des agents retraités après leur cessation définitive d'activité, afin d'assurer la formation des remplaçants sur les aspects techniques et opérationnels des postes concernés et le partage d'expertise.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'agents volontaires et de sollicitations.</p>	2027
<p><b>Action 30 :</b> Proposer des modules d'accompagnement et une offre de formation accessibles à tous, avec une attention particulière pour les agents de plus de 55 ans. Ces modules couvriront la préparation à la retraite (aspects administratifs, psychologiques, pratiques), la gestion financière de fin de carrière, la gestion des âges dans une équipe, et le développement des compétences à travers l'apprentissage tout au long de la vie. Un module spécifique portera sur les droits et dispositifs post-retraite : protection sociale complémentaire, aides sociales (logement, santé, accompagnement), maintien du lien social et engagement bénévole ou associatif.</p> <p>Indicateurs : Nombre de modules déployés et nombre de participants.</p>	2026
<p><b>Action 31 :</b> Mettre en place un dispositif de mentorat intergénérationnel visant à renforcer la transmission des savoirs et des compétences, à accompagner les parcours professionnels et à développer l'entre-aide intergénérationnelle, au moyen d'un mode opératoire réalisé en interne, déployable auprès de l'ensemble des entités.</p> <p>Indicateurs : Nombre de mentorats.</p>	2027
<p><b>Action 32 :</b> Mettre en œuvre, sous réserve des nécessités de service et de la soutenabilité budgétaire, le recours au mécénat de compétences en tenant compte des enseignements et préconisations issus du bilan publié par la DGAFP sur son expérimentation dans la fonction publique, afin de permettre la mise à disposition d'agents auprès d'associations ou fondations d'intérêt général, conformément à la circulaire du 19 juillet 2023.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'agents mis en disponibilité dans le cadre d'une mission de mécénat.</p>	2026

Actions en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre		Calendrier
<b>Mesure 13 : Renforcer l'égalité et l'inclusion en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.</b>		
<p><b>Action 33 : Réaliser un état des lieux des documents administratifs</b> afin d'identifier les évolutions nécessaires pour garantir l'inclusion de toutes les formes de parentalité, dans le respect de la législation en vigueur (ex. intégration de l'homoparentalité, adaptation des formulations...).</p> <p>Indicateurs : Bilan de l'état des lieux.</p>		<b>2025</b>
<p><b>Action 34 : Garantir l'égalité d'accès aux droits pour toutes les formes de parentalité et de conjugalité, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre</b>, en veillant à un traitement équitable des agents dans l'octroi des dispositifs existants (congés parentaux, autorisations spéciales d'absence, supplément familial de traitement, prestations d'action sociales...). Pour ce faire, diffuser un guide de la parentalité et une note interne rappelant les principes d'égalité d'accès aux droits.</p> <p>Indicateurs : Nombre de signalements liés à un traitement inégalitaire, diffusion du guide et de la note.</p>		<b>En continu</b>
<p><b>Action 35 : Accompagner les agents en transition en facilitant, sur demande et au cas par cas, l'utilisation de leur prénom d'usage dans les documents non officiels</b> (ex : adresses électroniques, signalétique, organigrammes, annuaires, listes d'émargement...).</p> <p>Indicateurs : Nombre d'accompagnements et documents concernés.</p>		<b>En continu</b>
<p><b>Action 36 : Diffuser un lexique des termes relatifs à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre</b> afin de sensibiliser les agents, prévenir les stéréotypes et lutter contre les propos inappropriés.</p> <p>Indicateurs : Publication du lexique et nombre d'actions de sensibilisation impliquant son utilisation.</p>		<b>2025</b>
Actions en lien avec la santé		Calendrier
<b>Mesure 14 : Accompagner les agents face aux enjeux de santé et d'absence prolongée.</b>		
<p><b>Action 37 : Elaborer un guide pratique pour les encadrants et la filière RH afin de formaliser les bonnes pratiques d'accompagnement des agents</b> avant, pendant et après une absence prolongée (plus de 3 mois).</p> <p>Indicateurs : Création et diffusion du guide.</p>		<b>2026</b>
<p><b>Action 38 : En cas d'absence supérieure à 3 mois, veiller à proposer systématiquement un accompagnement de retour à l'emploi</b> avec le manager et les correspondants RH dans la mesure du possible.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'accompagnements réalisés, compte-rendus d'entretien.</p>		<b>2026</b>
<p><b>Action 39 : Proposer des actions en lien avec la santé mentale et les addictions</b> : mois sans tabac, addictions liées aux écrans, création d'une charte sur les addictions, participation à la journée mondiale de la santé mentale, rédaction d'un guide sur la gestion des crises suicidaires...</p> <p>Indicateurs : Nombre d'actions menées.</p>		<b>En continu</b>

Actions de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine	Calendrier
<p align="center"><b>Mesure 15 :</b> <b>Lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.</b></p>	
<p><b>Action 40 :</b> Organiser chaque année, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, une action de sensibilisation à la lutte contre le racisme (ex : atelier participatif, exposition, diffusion de contenus pédagogiques...) afin de prévenir les comportements discriminatoires. Indicateurs : Nombre d'actions conduites, taux de participation le cas échéant.</p>	2026
<p><b>Action 41 :</b> Intégrer la thématique du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine au baromètre Égalité – Diversité afin de mesurer la perception et l'exposition des agents à ces formes de discrimination dans leur environnement professionnel. Les résultats permettront d'identifier d'éventuels leviers d'action et orienter les priorités en matière de sensibilisation. Indicateurs : Nombre de répondants, analyse des résultats.</p>	2025
<p><b>Action 42 :</b> Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, en ciblant notamment l'encadrement. Indicateurs : Nombre de formations, nombre de participants.</p>	En continu
Actions en lien avec la lutte contre les discriminations syndicales	Calendrier
<p align="center"><b>Mesure 16 :</b> <b>Objectiver et prévenir les risques de discrimination en raison de l'activité syndicale.</b></p>	
<p><b>Action 43 :</b> Mener une étude avec un prestataire externe sur les parcours professionnels des agents ayant une activité syndicale pour identifier d'éventuelles discriminations et déployer le plan de prévention et de correction en annexe du présent accord. Indicateurs : Résultats de l'étude, déploiement du plan de prévention et de correction.</p>	2025
<p><b>Action 44 :</b> Mettre en œuvre le plan de prévention et de correction couvrant les volets réglementaires et opérationnels relatifs à l'exercice des mandats syndicaux, afin de renforcer la reconnaissance et la valorisation de l'engagement syndical, d'assurer un accompagnement équitable des parcours professionnels des agents concernés et de prévenir toute forme de discrimination. Indicateurs : Déploiement du plan de prévention et de correction.</p>	En continu



# Axe 4

4

Poursuivre  
les actions de  
lutte contre  
les discriminations :  
prévenir, détecter  
et traiter

L'engagement des services du Premier ministre en faveur d'un environnement de travail respectueux et inclusif implique une politique active de prévention, de détection et de traitement des discriminations. Lutter contre ces situations, parfois invisibles ou peu signalées, suppose de garantir des dispositifs accessibles et efficaces, et d'agir de manière structurée lorsqu'un signalement est formulé.

Les mesures prévues dans cet axe visent à mieux faire connaître les dispositifs de signalement, à en améliorer le fonctionnement, et à affirmer clairement la position de l'administration face à tout comportement discriminatoire. Elles prévoient également d'outiller les acteurs clés – ressources humaines, encadrants, représentants du personnel – par des modules de formation ciblés, et d'élargir les démarches de sensibilisation sur le terrain. Enfin, une attention particulière est portée à l'exploitation des données RH pour identifier d'éventuelles inégalités, à travers des études d'impact permettant de mieux objectiver les écarts constatés selon le sexe, l'âge, le handicap ou le temps de travail. Ces actions traduisent la volonté des services du Premier ministre d'agir à tous les niveaux pour prévenir les discriminations et y répondre avec clarté, équité et fermeté.

Actions	Calendrier
<b>Mesure 17 : Prévenir et traiter les situations de discrimination en favorisant un environnement de travail inclusif.</b>	
<b>Action 45 : Renforcer et diversifier la communication sur les dispositifs de signalement</b> en ciblant agents, managers et encadrement supérieur. Indicateurs : Nombre de canaux de diffusion.	<b>En continu</b>
<b>Action 46 :</b> Renforcer la coordination des dispositifs de signalement et établir un bilan global. Indicateurs : Réalisation du bilan.	<b>En continu</b>
<b>Action 47 :</b> Associer les partenaires sociaux à la réflexion sur l'amélioration des dispositifs d'écoute. Indicateurs : Nombre de groupes de travail avec les représentants du personnel et nombre de mesures retenues.	<b>2025</b>
<b>Action 48 :</b> Rappeler l'engagement de l'administration dans la lutte contre les situations de discrimination (enquêtes administratives, procédures disciplinaires...). Indicateurs : Actions de communication, envoi d'un accusé de réception en cas de saisine, nombre de saisines, bilan présenté aux instances de dialogue social	<b>En continu</b>
<b>Action 49 :</b> Intégrer un module dédié à la prévention des discriminations pour les acteurs RH, les membres de jury de concours et les organisations syndicales. Indicateurs : Intégration du module, taux de participation le cas échéant.	<b>2026</b>
<b>Action 50 : Poursuivre le déploiement d'ateliers de sensibilisation et « l'aller-vers » afin de présenter aux agents l'ensemble des dispositifs de signalement.</b> Indicateurs : Nombre d'actions menées, taux de fréquentation éventuel	<b>En continu</b>
<b>Mesure 18 :</b>	
<b>Analyser les données RH pour détecter les situations de potentielles discriminations.</b>	
<b>Action 51 :</b> Conduire des études d'impact RH portant, notamment sur l'évolution de carrière des agents en situation de handicap ; la politique indemnitaire (IFSE et CIA) en fonction de la quotité de travail, de l'âge et du sexe ; les examens professionnels en fonction de l'âge et du sexe. Indicateurs : Résultats des études.	<b>2026</b>

**Axe 5** Pérenniser  
la gouvernance  
de la politique  
en faveur de  
la diversité et  
de la lutte contre  
les discriminations

**5**

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse en matière de diversité et de lutte contre les discriminations suppose une gouvernance structurée, continue et portée au plus haut niveau. La pérennisation de cette gouvernance constitue une condition essentielle à la cohérence et à la lisibilité des actions menées au sein des services du Premier ministre.

Les mesures inscrites dans cet axe visent à consolider les instances de pilotage, à renforcer l'implication des directions et des cadres dirigeants, et à associer les partenaires sociaux de manière régulière au suivi de la politique conduite. Elles prévoient également la poursuite de l'animation du réseau des référents égalité-diversité et la valorisation de leurs fonctions dans les parcours professionnels. Ces actions ont vocation à assurer la continuité de la dynamique engagée, à favoriser la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés, et à garantir le déploiement opérationnel des engagements pris en matière d'égalité, de diversité et de prévention des discriminations.

Actions	Calendrier
<b>Mesure 19 : Maintenir un engagement au plus haut niveau en faveur de la diversité.</b>	
<p><b>Action 52 : Organiser, chaque année, au moins un comité de pilotage de la politique égalité-diversité, présidé par le DSAF et réunissant les SG des entités afin de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fixer les grandes orientations de la politique de diversité ;</li> <li>▶ Évaluer les avancées du plan d'actions dans le cadre d'un bilan annuel ;</li> <li>▶ Garantir un engagement transversal des entités.</li> </ul> <p>Indicateurs : Nombre de COPIL organisés.</p>	<b>En continu</b>
<p><b>Action 53 :</b> Assurer une communication régulière auprès de la Secrétaire générale du Gouvernement sur les avancées et actions menées en matière de diversité.</p> <p>Indicateurs : Information en amont des COPIL, note semestrielle sur l'avancée des travaux à destination de la SGG.</p>	<b>En continu</b>
<p><b>Action 54 :</b> Poursuivre la conduite <b>d'actions de formation et d'ateliers de sensibilisation</b> à destination des cadres dirigeants et hauts fonctionnaires.</p> <p>Indicateurs : Nombre d'ateliers organisés et nombre de participants.</p>	<b>En continu</b>
<b>Mesure 20 : Assurer le pilotage et le suivi du déploiement de la politique de diversité.</b>	
<p><b>Action 55 :</b> Associer les partenaires sociaux à l'élaboration et au suivi du plan d'actions diversité dans le cadre d'un comité de suivi annuel.</p> <p>Indicateurs : Nombre de COSUI organisés et groupe de travail et bilatérales.</p>	<b>En continu</b>
<p><b>Action 56 :</b> Poursuivre l'animation du réseau des référents égalité-diversité : renforcer leur implication en leur proposant des réunions participatives ainsi que des ateliers innovants sur le modèle de la « fresque de la diversité ».</p> <p>Indicateurs : Nombre de réunion des RED, organisation d'ateliers, nombre d'animation d'action en commun.</p>	<b>En continu</b>
<p><b>Action 57 :</b> Valoriser la fonction de référent dans le cadre du déroulement de carrière : continuer à doter les référents d'une lettre de mission.</p> <p>Indicateurs : Nombre de référents et lettres retraçant leurs actions.</p>	<b>2025</b>
<p><b>Action 58 :</b> Diffuser les portraits des référents sur les intranets pour faciliter leur identification auprès des agents.</p> <p>Indicateurs : Diffusion des portraits et nombre de visionnages.</p>	<b>2025</b>

## Plan de correction et de prévention des discriminations liées à l'activité syndicale

Recommandations réglementaires	Calendrier
<b>Formaliser et mettre en œuvre un processus de suivi des absences syndicales</b> afin d'identifier les types d'absence et réaliser des statistiques accessibles aux organisations syndicales, aux RH et à l'encadrement ainsi que pour répondre aux enquêtes nationales.	1 <sup>er</sup> semestre 2026
<b>Formaliser un protocole de réintégration facilitée à l'issue de la décharge</b> (identification de poste correspondant au projet professionnel, valorisation des compétences, entretiens conseil carrière, montée en compétence).	1 <sup>er</sup> semestre 2026
Pour les agents déchargés à 100 % ou équivalent, <b>organiser et conduire les entretiens réglementaires de suivi</b> afin notamment de préparer leur réintégration progressive.	2 <sup>e</sup> semestre 2026
Recommandations opérationnelles	Calendrier
Pour les agents non déchargés à 100%, <b>mettre en place des entretiens tripartites</b> (agent, encadrant, RRH) <b>en début, milieu et fin de mandat</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pour partager le rôle, les droits et les modalités d'exercice du mandat ;</li> <li>▶ pour adapter la charge de travail de la personne mandatée ;</li> <li>▶ pour valoriser les compétences acquises lors du mandat syndical.</li> </ul> Indicateurs : Nombre d'entretiens réalisés.	2 <sup>e</sup> semestre 2026
<b>Sensibiliser et former les encadrants au dialogue social</b> (cadre réglementaire, culture du dialogue, articulation des rôles, partage de bonnes pratiques notamment entre encadrants porteurs de mandat) et <b>leur diffuser une fiche d'information sur le dialogue social</b> avec les coordonnées d'un référent à contacter en cas de besoin. Indicateurs : Nombre de formation suivies.	2 <sup>e</sup> semestre 2026
<b>Clarifier les critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les porteurs de mandat.</b> Indicateurs : Rappeler les bonnes pratiques en matière d'octroi du CIA à travers la note annuelle et les formations à l'entretien professionnel.	1 <sup>er</sup> semestre 2026
Réaffirmer explicitement, dans les lignes directrices de gestion (LDG), <b>la reconnaissance de l'engagement syndical comme un facteur à prendre en compte dans l'évaluation du mérite.</b> Indicateurs : Intégrer cette dimension dans les LDG.	1 <sup>er</sup> semestre 2026
<b>Mettre en place un rapport de suivi anonymisé sur le traitement des signalements liés à la discrimination syndicale.</b>	Dès à présent
<b>Élaborer une charte ou une note de service spécifique au dialogue social</b> , applicable à l'ensemble des services (ex : charte commune aux entités SPM).	1 <sup>er</sup> semestre 2027 à la suite des élections professionnelles

**POUR LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS**

Pour les services relevant du comité social d'administration des services du Premier ministre, la secrétaire générale du Gouvernement



Le secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale



Le directeur des services administratifs et financiers



La directrice de l'information légale et administrative



Le directeur de l'Institut national du service public



**POUR LES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES**

CFDT



SAPPM



CGT-SOLIDAIRES



UNSA





# Plan d'actions de l'accord relatif à **la diversité et à la lutte contre les discriminations**

**2025  
2027**

Services du Premier ministre

**22 JANVIER 2026**