



**MINISTÈRES  
ÉCONOMIQUES  
ET FINANCIERS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ACCORD RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX  
MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS  
Septembre 2025 – Septembre 2028**

Il a été convenu le présent accord entre

D'une part, les ministères économiques et financiers, dénommés MEF dans le présent document et représentés par [...]

Et

Solidaires Finances

CFDT Finances – CFTC Finances

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances (UNSA Finances) et CFE – CGC Finances.

## **Préambule**

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité majeure pour les ministères économiques et financiers (MEF). Cette politique menée depuis plusieurs années a pour ambition de développer l'égalité dans l'ensemble du ministère en poursuivant une dynamique structurée, concertée et partagée.

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, l'égalité dans les parcours professionnels, la lutte contre les stéréotypes de genre et contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, la promotion de la mixité des métiers, la mobilisation de l'ensemble des agentes et agents à tous niveaux, constituent les axes de la politique menée et des objectifs déployés.

Le présent accord cible des mesures sur des thématiques précises. Elles seront intégrées au quatrième plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes septembre 2025 – septembre 2028, qui couvre plus largement les différents axes de la politique ministérielle dédiée et qui s'inscrit dans la continuité des actions déjà entreprises dans le cadre du troisième plan ministériel.

Ces mesures, que le ministère mettra en œuvre, sont négociées et adoptées avec les organisations syndicales selon les principes posés par l'accord de méthode initial du 19 décembre 2023, modifié le 8 janvier 2025, signé par la représentante des ministères économiques et financiers, ainsi que par les organisations syndicales représentatives des personnels, siégeant au comité social d'administration ministériel (CSAM). La négociation a été conduite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Les actions concernées par le présent accord porteront sur trois thématiques :

1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion mises en œuvre en application des lignes directrices de gestion.
2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles autour de 5 axes : prévenir, identifier, signaler, traiter et accompagner, ainsi que son élargissement aux violences intrafamiliales.
3. Les modalités de suivi de l'accord et de sa temporalité permettant de mesurer la mise en œuvre des engagements et leurs impacts.

Le présent accord s'applique aux ministères économiques et financiers (MEF), désignés dans le présent document sous l'appellation « ministères économiques et financiers » ou « MEF ».

Il est mis en œuvre dans les directions et services gérés ou dont l'action est coordonnée par le Secrétariat général des MEF.

**1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion**

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels constitue une priorité pour l'administration des MEF. Si les plans en faveur de l'égalité ont permis de réduire nombres d'inégalités professionnelles, les efforts doivent être poursuivis pour identifier les freins restants et mesurer les décalages qui pourraient affecter le déroulement des parcours professionnels des agentes.

Cela suppose notamment une analyse des règles et pratiques de gestion applicables aux promotions et aux mobilités.

**Mesure 1. Analyse, études et mesures correctives**

**Mesure 1a.** Réalisation d'une analyse comparée des règles de gestion (ministérielles et directionnelles) avec identification de celles qui sont de nature à freiner les carrières des femmes. Cette analyse inclura la question d'un éventuel impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, l'équilibre de la répartition genrée des promotions.

**Indicateur de suivi :** rapport d'analyse

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2026

**Mesure 1b.** A partir des résultats du rapport d'analyse prévu mesure 1, réalisation d'études visant à mesurer les impacts des freins qui ont été identifiés.

**Indicateur de suivi :** présentation des résultats de(s) l'étude(s)

**Calendrier de mise en œuvre :** 2026 - T1 2027

**Mesure 1c.** En tenant compte des nécessités liées à la continuité du service public, identifier et lancer la mise en œuvre des mesures correctives levant les freins aux carrières des femmes. Ces mesures seront issues de l'analyse effectuée en mesure 1a.

**Indicateur de suivi :** liste des mesures correctives identifiées et lancées

**Calendrier de mise en œuvre :** 2026-2027-2028

**Mesure 2.**

Ouverture, à la DGFIP, d'une concertation directionnelle avec les représentants du personnel visant à lever les freins résultant de la mobilité géographique à la promotion de la catégorie C à la catégorie B, 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).

**Indicateur de suivi :** mesure(s) retenue(s)

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025

## 2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles

La prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles constitue le socle de base de la politique des MEF en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les enjeux sont nombreux pour les ministères économiques et financiers :

- Être exemplaire en tant qu'employeur public, et mettre en place les moyens de prévention et de lutte, selon les modalités de la circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Sensibiliser à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et privilégier une approche de type "continuum", en formant à tout ce que cela recouvre (propos sexiste, sexisme dit ordinaire au travail, harcèlement sexuel et d'ambiance, agression sexuelle, ...), et en permettant aux victimes et témoins de signaler des situations via les dispositifs de signalement en vigueur,
- Accompagner les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales.

### 2.1 Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail

La formation de l'ensemble de la ligne managériale, des actrices et acteurs de prévention, des référentes et référents diversité et égalité, des responsables RH, des élèves des écoles du service public et des agentes et agents aux VSS, permet une prise de conscience commune, une connaissance partagée et contribue ainsi à la construction d'un environnement professionnel où les femmes et les hommes peuvent travailler en sécurité, dans un cadre serein.

Depuis 2020, plus de 55 000 agentes et agents ont suivi un ou des modules de formation. Cet effort doit se poursuivre dans les prochaines années pour permettre à chacun d'adopter les bons comportements professionnels et s'accompagner de partage de bonnes pratiques et d'outils.

#### **Mesure 3.**

En tenant compte des efforts de formation déjà réalisés, organisation de formations adaptées aux publics concernés : cadres dirigeants, encadrantes et encadrants, personnels RH, actrices et acteurs de prévention (médecins de prévention, infirmiers, psychologues du travail, les assistantes et assistants de service social, assistantes et assistants de prévention, conseillères et conseillers de prévention), représentantes et représentants du personnel, équipes pédagogiques dans les écoles des MEF, nouvelles et nouveaux arrivants.

Issues du marché interministériel « Valeurs de la République », ces formations seront notamment réalisées par l'organisme de formation EGAE, titulaire de ce marché et expert de cette thématique. La délégation à l'égalité professionnelle ainsi que les référents égalité seront également amenés à délivrer les formations dans les écoles des MEF. Par ailleurs, et dans la mesure du possible, ces formations seront réalisées en présentiel, cette modalité de formation étant à privilégier dans ce cadre.

Objectif de 5 000 agentes et agents ayant suivi au moins une formation en 2025-2026, puis 10 000 agentes et agents ayant suivi au moins une formation (mesures 3 et 3 bis)

**Indicateur de suivi** : nombre d'agentes et agents ayant suivi au moins une formation, bilan annuel de la formation.

**Calendrier de mise en œuvre** : à partir de 2025, durant toute la durée de l'accord

## TYPES DE FORMATION

Thématique	Cible	Objectifs pédagogiques	Durée
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Fonctionnaires stagiaires	<p>Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales. Découvrir les mécanismes de la violence. Comprendre les enjeux, conséquences sur le travail, la santé. Savoir identifier et définir la situation.</p> <p>Connaître les dispositifs d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure. Savoir réagir en tant que témoin, collègue, encadrant, ou en tant que victime, en fonction de la situation.</p> <p>Mesures de prévention (au quotidien) concernant toutes agentes et agents : prise de conscience et nouvelles attitudes.</p>	3h en présentiel
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Nouvelles et nouveaux arrivants : agentes et agents contractuels et accueillis en détachement	<p>Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.</p> <p>Découvrir les mécanismes de la violence, Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé etc.</p> <p>Savoir identifier et définir la situation Connaître les dispositifs d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure.</p>	1h30 à distance
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles y compris les violences intrafamiliales	Personnels d'encadrement, acteurs et actrices des ressources humaines, équipes pédagogiques des écoles des MEF	<p>Connaître sa responsabilité et celle de l'employeur, prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles, découvrir les mécanismes de la violence.</p> <p>Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes y compris les violences intrafamiliales.</p> <p>Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé, etc.</p> <p>Savoir identifier et définir la situation, connaître les dispositifs d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure.</p>	1h30 à distance
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Cadres supérieurs et dirigeants	<p>Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique.</p> <p>Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».</p>	1h à 1h30 en présentiel (interventions en CODIR, séminaires)
Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuel, y compris focus violence intrafamiliales	Encadrantes et encadrants,	<p>Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles</p> <p>Prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Comprendre le cycle des violences et les mécanismes d'emprise. Comprendre l'impact des mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Connaître les dispositifs existants</p> <p>Savoir les mettre en œuvre et proposer des mesures correctives, le cas échéant .</p> <p>Savoir identifier, détecter une situation à risques, améliorer le traitement de situations.</p> <p>Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes.</p>	6h en présentiel

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Toutes agentes et tous agents, y compris managers	Création d'une série de modules pédagogiques adaptés aux MEF « <i>Que faire quand...</i> », permettant d'activer les bases abordées lors de formations déjà réalisées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intrafamiliales et de savoir comment agir en cas de suspicion ou de signalement de violences sexistes et sexuelles ou de violences intrafamiliales. Accessibilité permanente sur les plateformes de formation et intranets (ministériel et directionnels)	Modules courts de 20 minutes par thématiques ou situations A distance
---	---	---	--

### Mesure 3 bis

Développer les compétences et l'expertise des actrices et acteurs (référentes et référents diversité et égalité, assistantes et assistants de prévention, conseillères et conseillers de prévention, assistantes et assistants de service social, enquêtrices et enquêteurs, , professionnels de santé des MEF) pouvant être amenés à recueillir et suivre des signalements, par le déploiement d'une formation spécifique portant sur les violences sexistes et sexuelles, les dispositifs de signalement, et sur le recueil de la parole, et renforcer l'animation de ce réseau.

Mise en place de rendez-vous réguliers organisés par la DDEP et diffusion de vidéos informatives courtes et de formations adaptées.

**Indicateur de suivi :** nombre d'acteurs formés

**Calendrier de mise en œuvre :** élaboration et diffusion d'une instruction en 2025, déploiement du dispositif sur 3 ans

### Mesure 3 ter

Contribuer au développement de l'expertise des représentantes et représentants du personnel pouvant être amenés à recueillir et suivre des signalements, par le déploiement d'une formation spécifique portant sur les violences sexistes et sexuelles, les dispositifs de signalement, et sur le recueil de la parole.

**Indicateur de suivi :** nombre de représentantes et représentants du personnel formés

**Calendrier de mise en œuvre :** déploiement de la formation durant toute la durée du plan

## TYPES DE FORMATION

Thématique	Cible	Objectifs pédagogiques	Durée
Recueil et accompagnement des signalements relatifs aux violences, harcèlements sexuels, agissements sexistes ou menaces	Référentes et référents diversité et égalité, assistantes et assistants de prévention, conseillers et conseillères de prévention, assistantes et assistants de service social, enquêteurs et enquêtrices, représentantes et représentants du personnel	<p>Connaître les dispositifs de signalement, et les personnes ressources.</p> <p>Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes.</p> <p>Informar, orienter et accompagner les agents victime Connaître les mesures urgentes de protection.</p> <p>Savoir établir la matérialité des faits et qualifier juridiquement la situation.</p> <p>Connaître les règles applicables en matière de charge de la preuve. Assurer le suivi des situations et traitements, archiver un dossier.</p> <p><i>Objectifs spécifiques personnels d'enquête, de procédures disciplinaires, représentants du personnels concernés :</i></p> <p>Savoir conduire une enquête administrative ou connaître les principaux fondements et étapes. Rédiger un rapport d'enquête</p> <p>Savoir mettre en œuvre une procédure disciplinaire</p> <p>Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des agents du réseau qui sont concernés</p>	6h en présentiel
Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales, intrafamiliales	Acteurs de prévention, référents et référentes diversité et égalité professionnelle,	<p>Comprendre les enjeux des violences intrafamiliales, les conséquences sur le collectif de travail, la santé.</p> <p>Savoir accueillir et orienter une victime de violence conjugale, intrafamiliale.</p> <p>Savoir identifier et définir la situation.</p> <p>Connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur.</p> <p>Adapter sa posture et connaître les attendus en matière d'éthique et de confidentialité.</p> <p>Connaître les dispositifs pouvant être mis en place au sein des MEF.</p>	3h en présentiel

### Mesure 4.

Dans les directions et dans les écoles, développement de formations sur mesure tenant compte des contextes spécifiques de travail (fonctions nomades, rencontres avec usagers, cycles horaires...), susceptibles d'exposer à des risques de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de l'exercice de leur mission.

**Indicateur de suivi :** nombre de formations spécifiques déployées, nombre d'agentes et agents formés, bilan qualitatif des interventions réalisées

**Calendrier de mise en œuvre :** diffusion d'une instruction en 2025, déploiement dans les établissements de formation sur 3 ans

## **2.2 Mieux identifier les violences sexistes et sexuelles au travail**

Des actions de sensibilisation et de prévention sont menées régulièrement pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein des MEF. Il convient de poursuivre ces actions et de développer de nouveaux outils adaptés au contexte de travail des agentes et agents.

### **Mesure 5.**

Déploiement d'un « violentomètre sur les violences sexistes et sexuelles au travail », outil pédagogique qui présente une gradation de ces violences à partir d'exemples concrets de situations professionnelles au sein des MEF. Ce violentomètre pourra faire l'objet d'une déclinaison afin de tenir compte des spécificités directionnelles ou liées à l'exercice de missions ou de métier (périodes de formations en écoles, fonctions nomades, rencontre avec usagers...). Des ateliers participatifs réunissant des agentes et agents pourront être organisés par les référentes et référents directionnels ou dans les écoles de l'administration.

Au verso du violentomètre, un renvoi sera fait vers les dispositifs de signalement.

**Indicateur de suivi :** élaboration de l'outil ministériel, nombre de déclinaisons directionnelles, modalités de diffusion

**Calendrier de mise en œuvre :** élaboration en lien avec le réseau des référentes et référents diversité et égalité professionnelle, en vue d'une diffusion à compter de novembre 2026

## **2.3 Signaler et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail**

Des dispositifs de signalement ont été développés au sein des MEF pour permettre de signaler et repérer tout comportement inapproprié, de prendre des mesures qui s'imposent et de traiter les situations. La communication sur ces dispositifs, les procédures de traitement mises en œuvre et les types de mesures prises seront partagés et poursuivis.

### **Mesure 6.**

Poursuite de la communication visant à faire connaître les dispositifs de signalement et notamment la cellule externe de signalement.

**Indicateur de suivi :** mesure de la connaissance des dispositifs par les agentes et agents via l'observatoire interne, nombre de signalements par an

**Calendrier de mise en œuvre :** communications régulières tout au long de l'année ainsi que les journées formelles (25 janvier à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le sexisme, 8 mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, 25 novembre à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), bilan annuel

### **Mesure 7.**

Sous la forme d'une instruction dédiée, présentation aux acteurs et actrices de prévention, responsables RH, référentes et référents diversité et égalité professionnelle, élues et élus en commission administrative paritaire, services en charge des procédures d'enquêtes, de procédures administratives et de formations spécialisées, des attendus liés au principe de « tolérance zéro »\*

Cette instruction précisera l'ensemble des dispositifs, actrices et acteurs, et modalités devant être mises en œuvre, notamment :

- les processus de traitement des signalements,
- les modalités d'accompagnement de la personne signalante (soutien médical, psychologique et social, hiérarchique, RH, juridique et protection fonctionnelle),
- la nécessité d'informer la personne signalante de l'avancée du traitement de son signalement,
- les actrices et acteurs internes,
- le rappel de sanctions administratives possibles et la nécessité d'évaluer la situation au cas par cas.

**Indicateurs de suivi :**

- diffusion d'une instruction expliquant le principe de "tolérance zéro",
- bilan qualitatif des enquêtes et des sanctions, publication de ce bilan

**Calendrier de mise en œuvre : 2026-S1 2027**

\*conformément à la circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

**Mesure 7 bis**

Information des personnes signalantes, sur les modalités d'accompagnement dont elles disposent lorsqu'elles effectuent un signalement

**Indicateur de suivi :** création et diffusion de l'information à toutes personnes signalantes

**Calendrier de mise en œuvre :** 2026

**Mesure 7 ter**

Création d'une information à destination des agentes et des agents, pour rappeler les types de violences sexistes et sexuelles et le risque pénal encouru correspondant.

**Indicateur de suivi :** création et diffusion de l'outil

**Calendrier de mise en œuvre :** 2026

**Mesure 8.**

Création d'une fiche d'information à destination de toutes les agentes et tous les agents, déclinable dans les directions, pour rappeler le dispositif de la protection fonctionnelle et les modalités de sa mise en œuvre.

**Indicateur de suivi :** création et diffusion de la fiche, bilan annuel du nombre de protections fonctionnelles demandées, acceptées et refusées

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2026

**Mesure 9.**

Création d'un observatoire de suivi des signalements (tous signalements internes et via la cellule externe) et des suites données sur l'ensemble du périmètre ministériel associant les responsables des coordinations ministérielles des acteurs et actrices de prévention dans une approche pluridisciplinaire pour améliorer la connaissance des mesures prises, et leur analyse.

**Indicateur de suivi :** rapport annuel d'analyse et de recommandations

**Calendrier de mise en œuvre :** 2026

#### **2.4 Accompagner les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales**

Les MEF, comme toute structure professionnelle, peuvent constituer un lieu « ressource » pour les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales. Ces situations peuvent concerner tous les services. Le recours accru au télétravail nécessite un regard renouvelé sur cette question. Par l'intermédiaire des actrices et acteurs de prévention, un dispositif global d'accompagnement sera défini, qui pourra être proposé à toutes les victimes et permettra une meilleure connaissance des situations et des différentes mesures susceptibles d'être mises en œuvre.

**Mesure 10.**

Diffusion d'une enquête annuelle auprès du réseau des médecins du travail, infirmiers, infirmières, et des assistantes et assistants de service social, pour dresser un état des lieux des violences intrafamiliales : connaître le type de situations signalées, les pratiques de soutien mises en place et les besoins des acteurs de terrain.

**Indicateur de suivi** : taux de participation, nombre de situations identifiées et suites données

**Calendrier de mise en œuvre** : 2025

**Mesure 11.**

Création d'un protocole interne d'accompagnement et de soutien des victimes de violences intrafamiliales (procédure, acteurs, partenaires) en collaboration avec le réseau des médecins du travail, des assistantes et assistants de service social, des référentes et référents diversité et égalité professionnelle.

Ce protocole regroupera l'ensemble des dispositifs pouvant être actionnés, notamment :

- les procédures,
- les actrices et acteurs internes,
- les partenaires,
- un accompagnement psychosocial du service social assorti, le cas échéant, d'un soutien matériel et financier (les dispositifs existants d'aides financières spécifiques au ministère peuvent être activés dans ce cadre sur évaluation du service social – aides pécuniaires, aides sinistres),
- l'attribution d'un logement d'urgence et l'aide au relogement,
- l'activation du dispositif France victime (aide juridique et psychologique),
- les facilités RH spécifiques telles que :
  - \* la mise en place de conditions de travail sécurisées,
  - \* les aménagements horaires et une autorisation d'absence exceptionnelle sous couvert de l'autorité hiérarchique et de la coordination nationale du réseau des assistantes et assistants de service social, pour faciliter le dépôt de plainte.
  - \* l'accès facilité à un conseil en mobilité-carrière et à un changement d'affectation (notamment géographique).

**Indicateur de suivi** : élaboration du protocole et nombre d'agentes et agents accompagnés

**Calendrier de mise en œuvre** : protocole S2 2025 - S1 2026, diffusion et suivi annuel à compter de S1 2027

**Mesure 12.**

Développement d'un partenariat avec les Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) pour accompagner et conseiller les agentes et agents victimes. Ce partenariat s'articulera avec les partenariats déjà mis en œuvre pour proposer des outils, des actions de sensibilisation et d'accompagnement de tous les acteurs susceptibles d'être concernés par ces situations.

**Indicateur de suivi** : élaboration de la convention de partenariat et communication sur ses modalités, diffusion des modalités de ce partenariat aux acteurs de prévention et aux représentants du personnel

**Calendrier de mise en œuvre** : S2 2025 - S1 2026

**Mesure 13.**

Création d'une fiche réflexe pour les services expliquant comment identifier et réagir lorsqu'une situation de violence intrafamiliale est détectée sur le lieu de travail et précisant le rôle des actrices et des acteurs de prévention (assistantes et assistants de service social, professionnels de santé du travail, assistantes et assistants de prévention), encadrantes et encadrants, des actrices et acteurs RH et des représentantes et représentants du personnel ainsi que les dispositifs d'accompagnement qui peuvent être proposés aux victimes.

**Indicateur de suivi :** réalisation de la fiche et diffusion

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2026

**Mesure 14.**

Diffusion d'un « violentomètre » spécifique aux violences intrafamiliales, outil pédagogique existant qui présente la gradation de ces violences, qui permettra de favoriser la prise de conscience et la libération de la parole.

**Indicateur de suivi :** partenariat avec une association et diffusion du violentomètre

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025 - S1 2026

**Mesure 15.**

Dispositif de communication en direction des agentes et agents sur les violences intrafamiliales précisant :

- le cycle de la violence,
- les signes qui permettent l'identification d'une personne victime de violence intrafamiliale,
- comment réagir face à une personne victime de violence et qui solliciter,
- les personnes ressources et les dispositifs mis en place,
- les aides pouvant être sollicitées (voir mesure 12).

**Indicateur de suivi :** bilan annuel des actions de communications déployées

**Calendrier de mise en œuvre :** 2025, refonte en 2026 une fois le protocole d'accompagnement établi

### 3. Les modalités de suivi de l'accord

Un comité de suivi (COSUI) est instauré afin d'évaluer la bonne mise en œuvre du présent accord.

**Mesure 16.**

Le comité de suivi de l'accord ministériel est composé :

- des organisations syndicales signataires de l'accord ;
- de représentants de l'administration.

Il se réunit une fois par an.

**Mesure 17.**

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord s'appuiera notamment sur les indicateurs qui y sont mentionnés. Un tableau de suivi des indicateurs sera mis à jour à cette fin et transmis via l'espace Resana.

Les ressources documentaires et tous supports d'informations utiles sont mis à la disposition sur l'espace Resana et de façon pérenne, des organisations syndicales signataires de l'accord.

Compte tenu des évolutions possibles, tant sur le plan qualitatif, que quantitatif, les signataires de l'accord conviennent que les indicateurs de certaines mesures pourront être revus annuellement.

Fait à Paris, le

**5. SEP. 2025**

## LES SIGNATAIRES

---

En présence de la ministre chargée des Comptes publics,

Mme Amélie de Montchalin



Pour le ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et par délégation,

La Secrétaire générale

Mme Anne Blondy-Touret



Pour le ministre de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification et par délégation,

La Secrétaire générale

Mme Anne Blondy-Touret



Pour les fédérations syndicales ministérielles :

La fédération Solidaires Finances

Mme Sandra Demarcq



La liste commune « fédération des finances et des affaires économiques CFDT et fédération des finances CFTC »

Mme Janick De Gracia



M. Stéphane Marseille



La liste commune « fédération UNSA Finances et la fédération CFE-CGC des ministères économiques et financiers »

M. Hervé Papin



M. Roger Scagnelli

