



BILAN DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN

2021-2024



Juillet 2025
Version validée par les signataires du protocole d'accord

Mission Égalité-Diversité – IGN
ref.egalite@ign.fr
Portail intranet Égalité : <https://aproposign.ign.fr/egalite>

Introduction : un bilan multiforme	3
I. Gouvernance et pilotage de la politique égalité	4
<i>Signature du protocole d'accord</i>	<i>4</i>
<i>Comité de suivi.....</i>	<i>5</i>
<i>Ressources allouées au projet « Égalité pro »</i>	<i>8</i>
II. Formation, sensibilisation et culture de l'Égalité	9
<i>Suivi des formations depuis 2021</i>	<i>9</i>
Suivi des formations par direction	10
Suivi des formations selon le genre	11
Formations spécifiques	11
<i>Dispositifs événementiels</i>	<i>12</i>
<i>Outils de communication :</i>	<i>13</i>
III. Mixité des métiers, filières et recrutements.....	14
<i>Répartition genrée des corps de métiers</i>	<i>14</i>
Répartition genrée des services en avril 2025	14
Contexte particulier pour les métiers de terrain	15
Répartition géographique	15
<i>Répartition des viviers</i>	<i>16</i>
<i>Mesures mises en place pour accroître la mixité</i>	<i>17</i>
IV. Accès aux responsabilités, carrières et rémunérations.....	18
<i>Accès à l'encadrement.....</i>	<i>18</i>
Emplois de direction	18
Chef-fes de service	18
Encadrement de proximité	19
Synthèse sur tout l'encadrement.....	19
<i>Écart de rémunération.....</i>	<i>20</i>
Écart de rémunération à temps de travail égal.....	20
Salaires des fonctionnaires selon l'âge à temps de travail égal	21
Écart de rémunération avec l'impact du temps partiel	22
Écarts nets de rémunération.....	22
V. Conditions de travail et articulation des temps.....	23
<i>Recours au temps partiel</i>	<i>23</i>
Constat au sein de l'IGN	23
Impact et raison du recours au temps partiel	23
<i>Organisation du temps de travail : le télétravail.....</i>	<i>24</i>
Constat au sein de l'IGN.....	24
Analyse externe et réflexion sur l'impact du télétravail	25
<i>Accompagnement des parentalités</i>	<i>26</i>
Remplacement des congés maternité	26
Initiatives associatives.....	26
VI. Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles	27
<i>Signalements et dispositifs d'écoute</i>	<i>27</i>
Signalements.....	27
Étude interne sur les métiers de terrain	28
Dispositifs de signalements.....	29
Fonctionnement de la plateforme ministérielle de signalement (Concept RSE) :	30
Actions mises en place contre les VSS à l'IGN	30
Conclusion : un bilan, et après ?	31

Introduction : un bilan multiforme

Quatre ans après la signature du protocole d'accord pour l'égalité professionnelle, l'IGN dresse un premier bilan des activités et réalisations mises en œuvre pour une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IGN.

En complément du tableau de suivi annexé, qui détaille l'état d'avancement de chaque mesure, ce bilan 2021–2024 repose sur une approche d'analyses croisées :

- Il propose tout d'abord un bilan qualitatif des réalisations concrètes issues des engagements pris lors de la signature du protocole. Sans prétendre à l'exhaustivité, il met en lumière les résultats les plus significatifs pour chaque axe du plan, constituant ainsi un **rapport d'activité** synthétique¹ des quatre années d'actions pour l'égalité professionnelle à l'IGN ;
- Il s'appuie également sur l'exploitation de données statistiques issues des Rapports sociaux uniques (RSU), de la Base de données sociales (BDS) de l'IGN, et de travaux spécifiques menés pour l'occasion, permettant de dresser un **état des lieux** actualisé de la situation en matière d'égalité femmes-hommes à l'IGN, au premier semestre 2025 ;
- Enfin, certains constats sont replacés dans une **perspective plus large** à travers l'appui ponctuel d'apports issus des travaux ministériels, des études de genre et de la sociologie du travail. Ces éléments permettent d'éclairer les mécanismes structurels susceptibles de freiner l'égalité professionnelle et viennent enrichir l'analyse des données internes.

Ce bilan a été présenté le 1^{er} juillet 2025 aux membres du comité de suivi, signataires et acteurs du plan d'action 2021-2024.

Sur les bases des éléments fournis, l'administration et l'ensemble des organisations syndicales ont constaté que le premier accord « Égalité professionnelle à l'IGN » signé le 8 mars 2021 avait été mis en œuvre avec un taux d'avancement de 92%.

Ainsi, les mesures et actions déployées au cours des 4 années d'exercice ont permis d'engager une dynamique vers plus d'égalité entre les agentes et les agents de l'Institut, qui se manifeste par des premiers résultats perceptibles et concrets.

Ces progrès déjà significatifs, dans les recrutements et mobilités pour rééquilibrer les différentes filières, dans l'égalité de traitement et des conditions de travail – et en particulier dans la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, ont vocation à être maintenus et intensifiés.

À ce titre, les acteurs de l'accord 2021-2024 s'engagent à travailler à l'élaboration d'un plan d'action qui consolidera ces acquis et apportera une suite ambitieuse aux mesures à déployer en matière d'égalité et de lutte contre toutes les discriminations à l'IGN dans les années à venir.

Le présent rapport va être porté à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'Institut.

Remerciements :

Le présent rapport est en grande partie le fruit du travail de Pauline BOSSERT, stagiaire à la Mission Égalité de l'IGN, étudiante en Master 1 Sciences sociales, parcours « Genre et changement social et politique : perspectives transnationales » de l'Université Paris Cité.

Merci à elle pour son engagement et son travail de qualité !

Les informations quantitatives et qualitatives traitées ici n'ont pu l'être que grâce à la mobilisation et l'expertise des collègues pilotes d'actions impliqués depuis 4 ans dans la mise en œuvre et le suivi du plan d'action Égalité. Merci à toutes, notamment aux services de la DRH (SREF, SPER et SASP), de la communication interne, de l'école ainsi que des supports informatiques et de gestion qui ont contribué à la fourniture de données genrées et actualisées pour produire ce bilan.

¹ la version numérique du rapport essaye autant que possible de renvoyer à travers des hyperliens la lecture vers les pages du portail intranet dédié à l'égalité professionnelle pour plus amples informations et accès aux documents complets

I. Gouvernance et pilotage de la politique égalité



Ce premier chapitre adopte une posture descriptive. Il revient sur les éléments structurants mis en place pour organiser le pilotage de la politique Égalité à l'IGN.

Signature du protocole d'accord

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, Art. 80 : Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Dans le cadre de l'engagement interministériel pour l'égalité professionnelle, l'IGN a suivi les directives nationales. À la suite de la signature de plusieurs protocoles d'accord par différents ministères, notamment [celui du ministère de la transition écologique et solidaire](#) (MTES) le 23 octobre 2019, l'IGN a ouvert sa propre négociation « Égalité professionnelle » en 2020.

L'élaboration d'un protocole a donné lieu à nombreuses réunions de concertation afin de décliner les engagements ministériels (septembre 2020 – février 2021) et a été signé le 8 mars 2021 par les différentes organisations syndicales représentatives du personnel de l'IGN ainsi que par l'administration.

Ce [protocole, intégrant le plan d'action Égalité professionnelle à l'IGN](#), reprend la structure de l'accord du MTES et se décline en 6 axes, 34 mesures et 100 actions à l'échelle de l'IGN.

D'un commun accord en comité de suivi fin 2023, la durée du protocole et du plan d'action a été prolongée d'un an, pour s'achever le 31 décembre 2024.



Comité de suivi

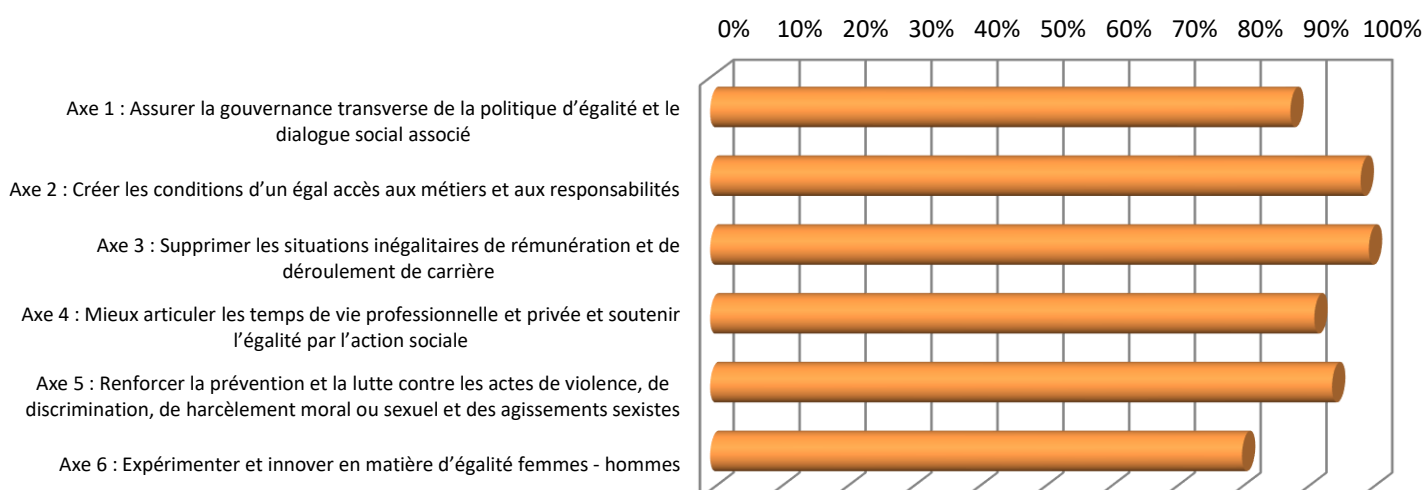
Le comité de suivi du protocole d'accord sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présidé par le directeur général de l'IGN Sébastien Soriano, veille à la mise en œuvre du protocole en évaluant les progrès accomplis dans la réalisation du plan d'action 2021-2024.

Composition du comité de suivi :

- Représentant·es de l'autorité administrative compétente :
 - Le directeur général de l'IGN
 - Référent·e « Égalité professionnelle » de l'IGN²
 - Référent·e « Égalité professionnelle » de l'ENSG-Géomatique²
- Membres désignés par les organisations syndicales signataires :
 - 2 représentant·es de la CFDT
 - 2 représentant·es de la CGT
 - 2 représentant·es de l'UNSA
- Les macro-pilotes des actions mises en œuvre :
 - Un·e représentant·e de la DRH
 - Un·e représentant·e de l'ENSG-Géomatique
 - Un·e représentant·e de la DSI
 - Un·e représentant·e de la DirCom
 - Un·e représentant·e du SREF (DRH)
 - Un·e représentant·e du SPER (DRH)
 - Un·e représentant·e du SASP (DRH)

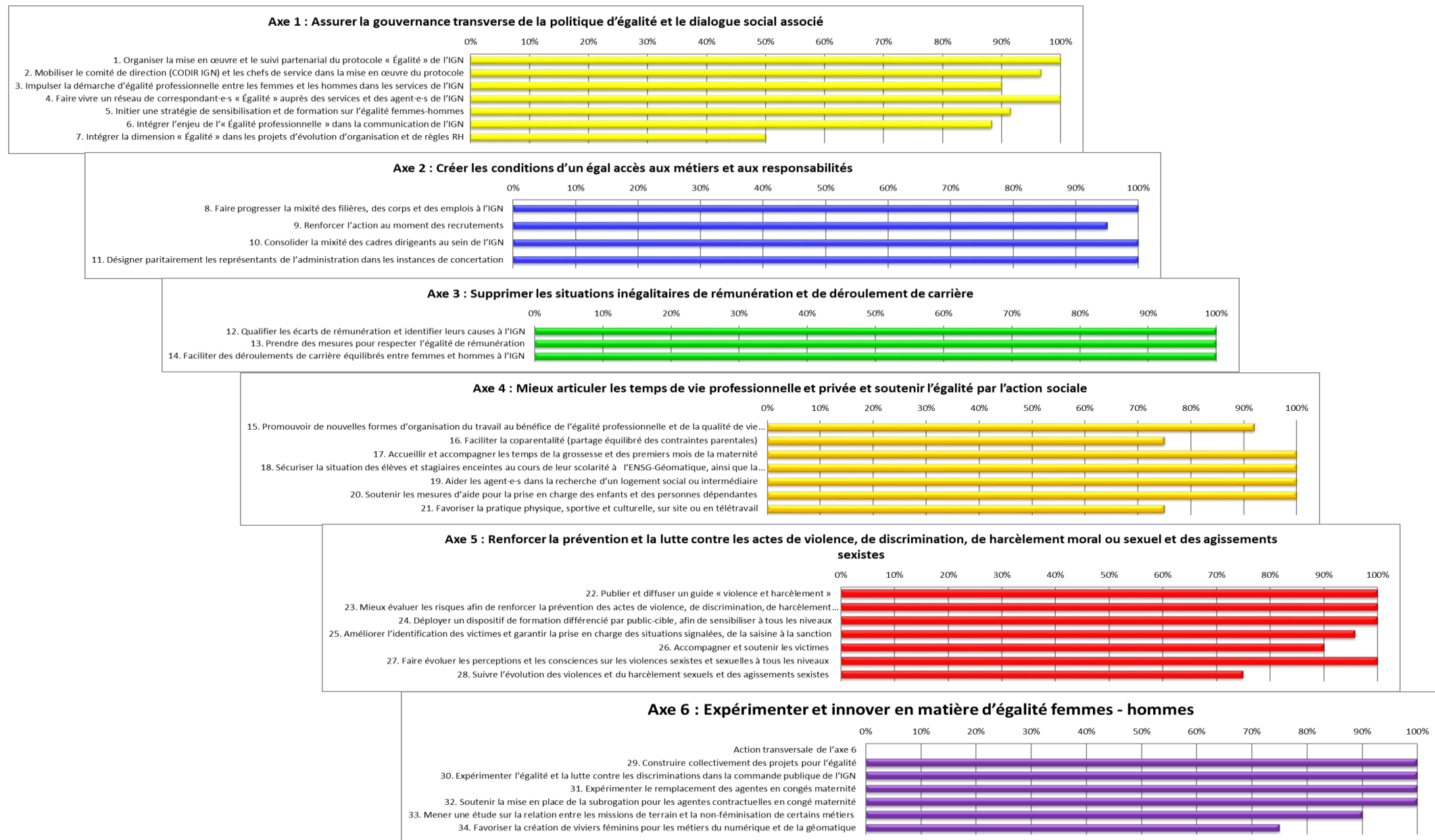
Le comité de suivi se réunit pour évaluer l'avancement global du plan d'action, présenter les principales réalisations et échanger avec ses membres sur les modalités de mise en œuvre des mesures prévues :

AVANCEMENT GLOBAL AU 31 MARS 2025 DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN



Pour aller plus loin, cf. [supports et relevés des conclusions](#) sur le portail Égalité pro

² À noter que ces deux fonctions ont fusionné en juin 2024



Rappel de différents points à l'ordre du jour des comités de suivi « Égalité professionnelle » :

CoSui du 19 mai 2021 :

Signature et diffusion des lettres de mission des deux référent-es Égalité, l'une pour l'IGN à temps plein et l'autre pour l'ENSG à temps partiel (10%). Un appel à manifestation d'intérêt a été lancé pour constituer un réseau de correspondant-es « Égalité » sur la base du volontariat qui permettra de déployer des actions locales. Le règlement intérieur du CoSui a été validé avec plusieurs ajustements. Trois groupes de travail permanents ont été créés : « Formations », « Communication » et « Étude / Conception », ainsi qu'un groupe temporaire pour la mise en place du réseau des correspondant-es.

CoSui du 26 octobre 2021 :

Le réseau des correspondant-es Égalité a été constitué avec des documents structurants approuvés en comité de suivi. En parallèle, des formations spécifiques ont été mises en place, notamment sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Une étude a été engagée sur la féminisation des métiers de terrain.

CoSui du 10 janvier 2022 :

En 2021, un total de 694 agent-es a été formé-es à la prévention des VSS et/ou sensibilisé à l'égalité professionnelle. Un taux d'absentéisme non-négligeable incite le comité à réfléchir sur la perception des formations par les agent-es. Une campagne de communication interne a été renforcée et une réflexion s'est ouverte sur les événements à mettre en place à l'occasion de la journée du 8 mars. De plus, l'élaboration d'un guide intitulé « Non aux VSS à l'IGN » a été validé par le comité.

CoSui du 10 mai 2022 :

L'étude sur la [féminisation des métiers de terrain](#) a mis en évidence plusieurs obstacles et des propositions d'action ont été formulées. Par ailleurs, à l'occasion de la Journée des Droits des Femmes, une couche « Où sont les femmes ? » a été mise en ligne sur le Géoportail. Cette initiative a connu un important succès, avec 70 000 vues et plusieurs contributions.

CoSui du 19 septembre 2022 :

Des actions spécifiques ont été mises en place pour renforcer la parité dans les processus de recrutement, avec l'acquisition du logiciel GestMax qui permettra d'améliorer la transparence autour des candidatures. Une étude sur la mixité a été lancée avec le groupe ÉGAÉ pour analyser les obstacles à la mixité dans les métiers de l'IGN. Le guide sur la parentalité élaboré conjointement par le SPER et le SASP a été mis en ligne pour mieux accompagner les agent-es dans l'articulation de leur vie professionnelle et vie privée.

CoSui du 11 avril 2023 :

Le comité a mis en lumière plusieurs actions visant à renforcer l'égalité professionnelle et notamment l'accompagnement des cadres, grâce au suivi des binômes du réseau Égalité, à travers les formations du CODIR et lors des entretiens professionnels. En matière de rémunération, l'analyse des cohortes donne une meilleure visibilité et compréhension des écarts de rémunération entre femmes et hommes et indique des pistes d'action pour les résorber. Le livret de prévention des violences sexistes et sexuelles a été diffusé à tou-te-s les agent-es et des actions spécifiques ont été menées pour intégrer les CDD courts dans la prévention des VSS.

CoSui du 14 novembre 2023 :

Une nouvelle plateforme de signalements des VSS sera mise en place au ministère et l'IGN souhaite s'aligner à cette initiative dès que le marché ministériel sera attribué. Des mesures pour améliorer la parité et l'égalité professionnelle ont été réaffirmées, notamment en ce qui concerne le remplacement des agentes en congé maternité. Le plan d'action annexé au protocole d'accord « Égalité professionnelle » de l'IGN a été reconduit pour 2024, avec la possibilité d'entreprendre de nouvelles actions en fonction des besoins.

CoSui du 8 octobre 2024 :

Lors de cette réunion, l'index égalité professionnelle 2023 a été présenté, avec un score de 94/100 pour l'IGN, mais la question des écarts de rémunération persistants a été soulevée. Plusieurs actions ont été mises en place, notamment une réflexion expérimentale avec le LabIGN de cartographie sensible concernant la perception genrée des espaces de travail. Le dispositif de signalement ministériel a été présenté et les modalités de déploiement ont été discutées. La plateforme sera mise en place le 25 novembre 2024 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes.

CoSui du 8 avril 2025 :

Les modalités d'élaboration et d'adoption d'un bilan du plan d'action sont évoquées. Cette réunion marque la fin des comités de suivi du protocole, l'année 2025 doit être consacrée à la réflexion autour de la mise en place d'un nouveau protocole incluant les questions de diversité.

Ressources allouées au projet « Égalité pro »

Ressources humaines :



Dès la signature du protocole à l'IGN, une référente « Égalité professionnelle », **Florence Berthier**, a été missionnée à plein-temps pour animer et suivre le plan d'action à l'IGN et œuvrer au sein du réseau ministériel, en représentation de l'Institut auprès de notre tutelle ministérielle.



Par ailleurs à l'ENSG-Géomatique, à la demande de l'Université Gustave Eiffel (UGE) mobilisée aussi dans l'Égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, **Claire Driessens** a été nommée en 2021 référente auprès des élèves étudiant-es et chercheur-euses de l'école (poste à temps partiel avec une quotité de 10%, en complément de sa fonction de Chargée des affaires internationales de l'ENSG-Géomatique).



C'est **Frédéric Brönnimann** qui a remplacé ces deux référentes à leurs départs respectifs de l'Institut, tout en acceptant la mission de référent « Égalité – Diversité » pour l'IGN, en réponse à la sollicitation du pôle ministériel de tutelle dans le cadre de la signature de son protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines (2022-2026).

En outre, avec le lancement du réseau « Égalité professionnelle » à l'IGN le 25 novembre 2022, ce sont **8 binômes mixtes** qui sont mobilisés pour accompagner leurs périmètres spécifiques, avec une quotité de travail dédiée qui varie entre 5 et 10%. Avec la vitalité du réseau (départs et remplacements), ce sont plus de **vingt collègues qui ont été ou sont des correspondant-es Égalité**. Il a été décidé récemment d'étendre leurs prestations d'écoute et de conseil auprès de leurs périmètres aux thématiques élargies concernant tous les critères de discriminations.



Le réseau Égalité de l'IGN s'est réuni 3 fois à l'occasion de séminaires d'échanges, de formations et de cohésion :

octobre 2022 : À Lyon, avec notamment des mises en situation de recueil de signalements

octobre 2023 : À Nancy, avec la découverte de la fresque du sexisme

novembre 2024 : À Paris, avec des formations, notamment à la plateforme de signalement ministérielle

Ressources financières :

Conformément à l'action 1e du plan d'action, un budget de fonctionnement est géré chaque année depuis la signature du protocole (environ 50 k€) et un code EOTP 51YA21000. *PREGP* a été créé pour flécher les dépenses relatives au projet Égalité professionnelle.

Le suivi réalisé avec les données communiquées par le SG/SAFCG donne les volumes suivants :

	2021	2022	2023	2024	T1 2025	TOTAL
Budget de fonctionnement (coûts externes)	35 865 €	57 125 €	36 904 €	34 228 €	15 740 €	179 861 €
dont prestations (études ÉGAÉ, adhésions)	- €	28 700 €	14 900 €	8 001 €	6 000 €	57 601 €
dont communication, événementiel	2 805 €	386 €	3 879 €	5 727 €	2 880 €	15 677 €
dont missions, séminaires (réseau)	60 €	12 039 €	1 035 €	4 500 €	560 €	18 193 €
dont formations (hors temps stagiaires)	33 000 €	16 000 €	17 090 €	16 000 €	6 300 €	88 390 €
Frais de personnels (coûts internes)	189 030 €	419 456 €	302 117 €	274 743 €	66 650 €	1 251 996 €
dont réseau Égalité (réfèrent-e(s) et correspondant-es)	108 517 €	248 961 €	262 094 €	236 895 €	58 476 €	914 943 €
dont stagiaires (temps de formations)	70 991 €	148 062 €	40 023 €	37 848 €	8 174 €	305 098 €
TOTAL (Coûts internes et externes)	224 895 €	476 581 €	339 021 €	308 970 €	82 390 €	1 431 857 €

II. Formation, sensibilisation et culture de l'Égalité

Ce chapitre propose une lecture à la fois descriptive et réflexive des dispositifs de formation et de sensibilisation. Elle interroge leur diffusion, leur réception et leurs effets attendus, en lien avec les dynamiques internes à l'établissement.

Suivi des formations depuis 2021

Mesure n°5 du protocole :

« Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes »

Objectif : former **100%** des agent-es aux modules suivants :

- Sensibilisation à l'égalité professionnelle – EGPRO
- Identifier et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail – VSSAG

→ À noter que d'autres modalités de formation tel que la participation à un atelier de théâtre forum ou à une fresque du sexisme permettent de diversifier les modalités de sensibilisation tout en validant le suivi d'une formation obligatoire.

Implémenter des **formations ciblées** :

- Recruter sans discriminer – SREF et cadres
- Manager sans discriminer – Cadres
- Communiquer sans discriminer – DirCom, CCI et gestionnaires intranet
- Montée en compétences spécifiques des référent-es et correspondant-es Égalité, ainsi que des acteur-ices de la prévention

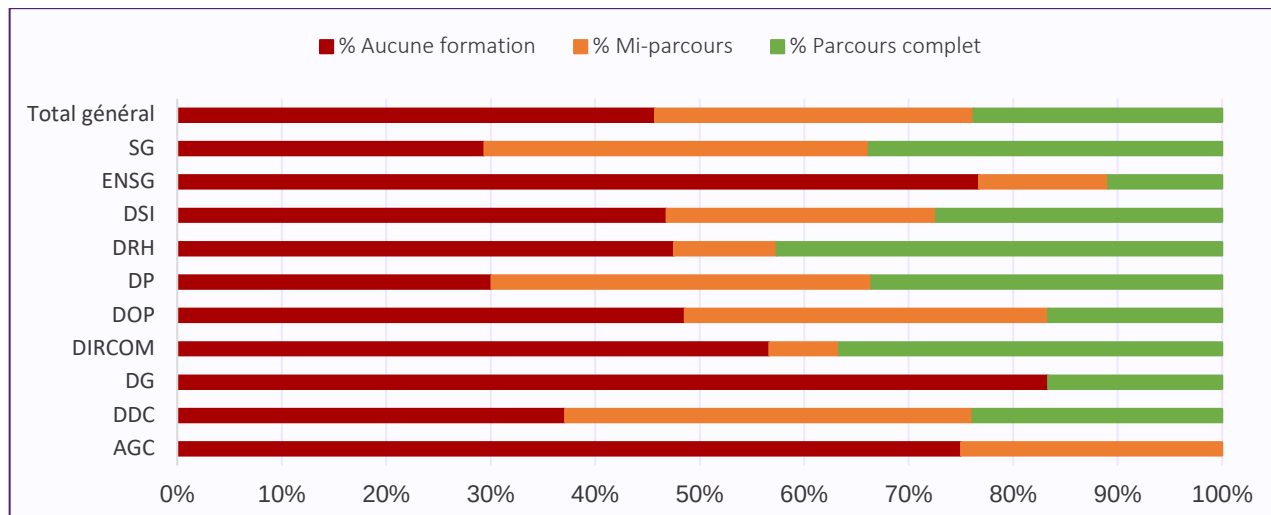
Les différents modules de formation sont accessibles sur demande des agent-es auprès de leur hiérarchie et de leurs responsables de formation. Une publicité des sessions est systématiquement incluse dans les communications de la DRH.

Grâce aux données récoltées par le SREF sur les formations entre 2021 et avril 2025, les constats suivants ont pu être dressés à l'occasion de ce bilan :

Quelques chiffres :

- 1301 attestations de formations ont été délivrées
- 895 agent-es ont suivi au moins une formation depuis 2021
- 106 personnes parmi les 895 formé-es ne sont plus à l'IGN
- 789 agent-es encore en poste à l'IGN en 2025 ont suivi au moins une formation
- 346 agent-es ont suivi les deux formations obligatoires

Suivi des formations par direction



Directions :	Aucune formation	Mi-parcours	Parcours complet	Au moins 1 formation
AGC	75%	25%	0%	25%
DDC	37%	39%	24%	63%
DG	83%	0%	17%	17%
DIRCOM	57%	7%	37%	43%
DOP	49%	35%	17%	51%
DP	30%	36%	34%	70%
DRH	48%	10%	43%	52%
DSI	47%	26%	27%	53%
ENSG	77%	12%	11%	23%
SG	29%	37%	34%	71%
Total général	46%	30%	24%	54%

Légende :

Aucune formation :
Personnes n'ayant assisté à aucune formation

Mi-parcours :
Personnes ayant suivi une seule formation, mais qui n'ont pas réalisé les deux formations obligatoires

Parcours complet :
Agent-es ayant fait les deux formations obligatoires

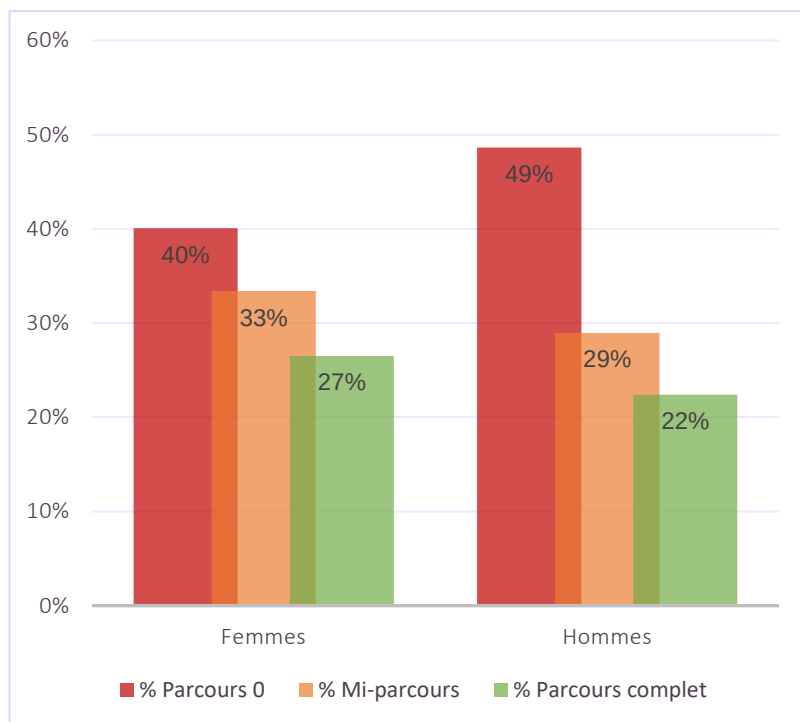
Au moins une formation :
Parcours complet + Mi-parcours

Entre la mise en place du protocole en 2021 et avril 2025, parmi les agent-es de l'IGN, **346 personnes ont suivi le parcours complet** de formation tandis que **665 n'ont suivi aucune formation** en lien avec l'égalité femmes-hommes. À mi-chemin entre les deux, il y a **443 personnes ont suivi une formation** mais qui n'ont pas réalisé les deux formations obligatoires.

→ À partir de ce constat, on remarque que près d'une moitié des agent-es n'ont pas encore initié leur parcours de formation dédiée à l'égalité professionnelle.

Ce tableau en pourcentage est à évaluer avec recul étant donné que la proportion du personnel n'est pas égale dans chaque direction.

Suivi des formations selon le genre



Les femmes sont en proportion plus nombreuses à avoir suivi des formations en lien avec l'égalité femmes-hommes. Cette différence est modérée, cependant, il est pertinent de se demander à quel public s'adressent les formations. Il faudrait savoir dans quelle mesure elles permettent de toucher l'ensemble du personnel ou si elles n'atteignent qu'un public déjà sensibilisé à ces questions.

Aucune corrélation n'a été observée entre le taux de participation des agent-es selon la proportion de femmes au sein de leur direction. La participation à ces formations ne semble donc pas venir d'un

mouvement interne à chaque direction, mais semble propre aux personnes. De plus, lorsqu'on observe les services avec un grand nombre de personnel, les résultats semblent assez homogènes. Il semble donc que les filières dans lesquelles sont inscrites les différentes directions n'influencent pas la participation aux formations.

Formations spécifiques

- La formation « **recruter sans discriminer** » à destination des personnes chargées du recrutement (CDRH du SREF + cadres concerné-es) a été instaurée. Cette formation a été suivie par 37 agent-es entre 2022 et 2024, soit environ la moitié du volume ciblé.
- Dans cette même perspective, la formation « **encadrer sans discriminer** » a été suivie par 67 agent-es (soit un tiers du volume ciblé).
- La formation « communiquer sans discriminer » qui avait été envisagée pour s'adresser à la DirCom, aux correspondant-es communication internes (CCI) et aux gestionnaires intranet n'a quant à elle pas été mise en place car il a été décidé que l'IGN suivra les [modalités ministérielles de communication](#). Les questions de communications encore plus inclusives sont à envisager comme piste d'action pour le futur protocole.
- Enfin, comme l'ensemble des agent-es, les membres du réseau Égalité suivent régulièrement les formations *diversité et inclusion* proposées par les plateformes ministérielles (CVRH) et interministérielles (Mentor) afin de consolider leurs compétences en la matière. Leurs [lettres de mission](#) et le temps alloué à cette dernière incluent ces dispositions, qui sont suivies dans les premiers mois de prise de fonction de leur mandat.

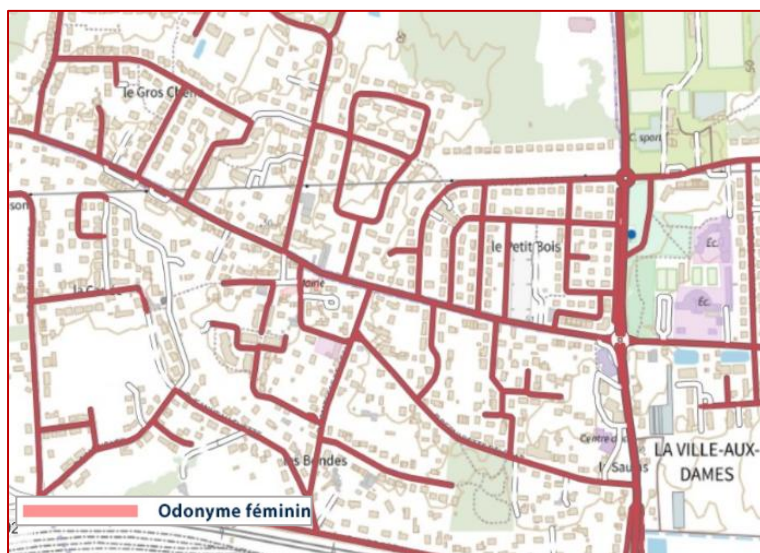
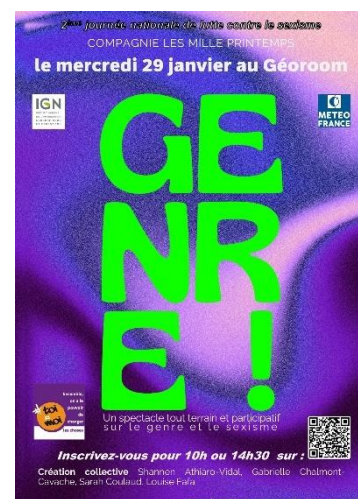


Dispositifs événementiels

Actions annuelles mises en place à l'IGN autour des journées nationales et internationales pour l'égalité des genres.

Journée nationale de lutte contre le sexisme – 25 janvier :

- 2023** : Campagne de mails de sensibilisation par le réseau Égalité
- 2024** : Diffusion du rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
- 2025** : Théâtre forum « Genre ! » par la Compagnie des mille printemps

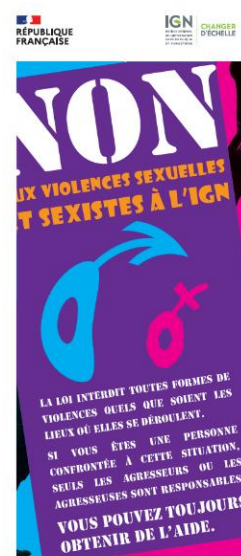


Journée internationale des droits des femmes – 8 mars :

- 2021** : Signature du protocole Égalité professionnelle à l'IGN
- 2022** : Cartographie expérimentale et Conférence sur les odonymes portant des noms de femmes³
- 2023** : L'IGN adhère à l'association *Elles bougent*
- 2024** : Participation à la semaine « Equity week » organisée par *Elles bougent*
- 2025** : Lancement des fresques du sexisme à l'IGN

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes – 25 novembre :

- 2021** : Intervention clowns analystes + Lancement du réseau Égalité
- 2022** : Édition du livret « Non aux VSS à l'IGN ! » + Projection du documentaire « Ripostes féministes »
- 2023** : Théâtre-forum alliant performance théâtrale et pédagogie sur le site de Lyon et de Saint-Mandé
- 2024** : Mise en place de la plateforme de signalements



³ Où sont les femmes ? - Géoportail : Boulevards, rues, places, avenues, etc. portant des noms de femmes

Outils de communication :

intranet Égalité professionnelle							
Protocole 2021-2023	Gouvernance	Égal accès	Rémunérations	Équilibre vies pro/privée	Lutte contre les violences	Expérimentations	Ressources

Le portail intranet Égalité professionnelle <https://aproposign.ign.fr/egalite/> est opérationnel depuis 2022. Des articles ressources sont régulièrement mis en ligne pour communiquer autour des événements. On peut y trouver l'avancement global du plan d'action égalité ainsi que toutes les ressources en matière d'égalité professionnelle à l'IGN. D'autres références et outils pédagogiques sont à disposition sur le site.



Lettres d'actus « RH en commun » :

Les informations sur l'Égalité professionnelle ont été communiquées à l'ensemble du personnel à travers une rubrique régulièrement dédiée dans les [lettres d'actus « RH en commun »](#), envoyées toutes les deux semaines. De 2023 à avril 2025, plus de 42 articles ont été consacrés à l'égalité professionnelle⁴. Ces articles ont permis de communiquer sur les différentes journées nationales et internationales de luttes contre les discriminations, de promouvoir les inscriptions à des événements organisés par la mission Égalité ainsi que de partager les retours sur ces événements.

Magazine interne « Échanger » :



N° 302 – mai – juin 2021

→ *Communication sur la mise en place du protocole*

N° 306 – janvier – février 2022

→ *Présentation des référentes Égalité de l'IGN et de l'ENSG*

→ *Présentation du réseau de correspondant-es Égalité*

N° 311 – janvier – février 2023

→ *Trois questions à Frédéric Brönnimann sur sa récente prise de poste en tant que référent Égalité*

N° 312 – mars – avril 2023

→ *Point sur toutes les actions mises en place depuis la mise en place du protocole*

→ *Promotion du livret « NON aux VSS à l'IGN »*

N° 313 – mai – juin 2023

→ *Témoignage de Marine Rougier, Cédric Albeny et leur responsable Joachim Theveneaux qui évoquent le congé de paternité et la place d'une femme dans un environnement de travail masculin*

N° 317 – janvier – février 2024

→ *Article d'une membre du réseau Égalité sur des luttes écoféministes visant à protéger les forêts au Brésil, au Sénégal et en Inde*

N° 319 – mai – juin 2024

→ *Article évoquant l'atteinte d'une parité F/H au SILOG*

→ *Retour sur la venue qu'une quinzaine de lycéennes sur le site de Saint-Mandé dans le cadre de l'opération « Elles bougent pour demain »*

N° 321 – novembre – décembre 2024

→ *Présentation de la plateforme de signalement Concept RSE*

N° 323 – mars – avril 2025

→ *Retour sur la représentation du théâtre-forum « Genre ! »*

GARDIENNES DE FORÊTS

Découvrez trois combats menés sur autant de continents par des femmes pour protéger leur forêt. Ces approches écoféministes mettent en lumière le lien qui peut exister entre les problèmes environnementaux et de genre, soulignant la nécessité de démarches inclusives pour relever les défis du XXI^e siècle.

de Genevieve Chénier - 10/01/2024 et correspondante Égalité à l'IGN



La Marche des Marguerites (Brésil)

Contre tous les types de violence contre les femmes, des milliers de femmes ont participé à la Marche des Marguerites à São Paulo, au Brésil, le 15 mars 2024. Cette manifestation a été organisée par la Marche des Marguerites, une initiative féministe qui vise à lutter contre la violence contre les femmes.



⁴ 10 articles en 2023 / 20 articles en 2024 / 12 articles entre janvier et le 4 avril 2025

III. Mixité des métiers, filières et recrutements

Ce chapitre articule à partir d'une réflexion générale une approche descriptive des données d'effectifs avec une lecture analytique, mobilisant des apports extérieurs pour comprendre les logiques de division sexuée des métiers et les leviers mobilisables pour en améliorer la mixité.

Le travail joue un rôle central dans l'organisation de la société et constitue un élément clé pour comprendre les dynamiques sociales et pour les faire évoluer, autant que possible, à l'échelle de l'IGN. La « division sexuée du travail », qui est au centre des problématiques de la mission Égalité, se caractérise à travers les concepts de séparation et de hiérarchisation⁵. Le principe de séparation représente la répartition genrée de différents métiers et l'orientation genrée vers certaines filières. Ces séparations, souvent justifiées par une condition naturelle « féminine » ou « masculine », fractionnent les corps de métiers et rendent difficile la mixité au sein de certaines filières. Cela va de pair avec une hiérarchisation des métiers où les métiers considérés comme « masculins » sont plus valorisés socialement et mieux rémunérés. Les métiers avec une majorité de femmes sont ainsi rémunérés plus faiblement et font qu'en France, les femmes sont en moyenne payées 14,2% de moins que les hommes à temps de travail équivalent. Cet écart de salaire ne s'explique pas uniquement par la séparation des métiers car à travail égal les femmes restent en moyenne payées 3,8% de moins que les hommes⁶. De plus, plusieurs autres facteurs renforcent les écarts de rémunération, tel que la sur-représentation des femmes dans des emplois à temps partiel, le déclin des évolutions carrière pour les femmes après la naissance d'un enfant ainsi que les promotions potentiellement réparties de manière asymétrique.

Répartition genrée des corps de métiers

Répartition genrée des services en avril 2025

Direction	Femmes	Hommes	Effectif total
AC	75%	25%	
Effectif	6	2	8
DRH	72%	28%	
	44	17	61
DIRCOM	60%	40%	
	18	12	30
SG	50%	50%	
	34	34	68
DP	42%	58%	
	60	83	143
DG	33%	67%	
	2	4	6
ENSG	33%	67%	
	66	136	202
DDC	31%	69%	
	166	370	536
DOP	30%	70%	
	62	148	210
DSI	19%	81%	
	36	154	190
Total général	34%	66%	
Effectif total	494	960	1454

En observant la répartition genrée des directions, une séparation des corps de métiers semble observable au sein de l'IGN. En effet, les femmes sont majoritaires dans certaines directions telles que la DRH tandis qu'elles sont largement minoritaires à la DSI, à la DOP et à la DDC c'est-à-dire dans les filières de métiers du STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques). Cela peut s'expliquer par le manque de femmes dans les viviers. C'est du moins ce que pensent 74% des agent-es interrogé-es par le groupe ÉGAÉ en décembre 2022⁷. Parmi les personnes interrogées, 71% expliquent cela par les stéréotypes genrés qui pèsent sur certains métiers ainsi que par l'impact du manque de modèles féminins dans certaines filières. Enfin, 40% considèrent que cela est dû au syndrome de l'imposteur et à l'autocensure des filles et des femmes qui, par manque de confiance envers leurs compétences, craignent de s'orienter vers certains domaines.

⁵ Danièle Kergoat : *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe – 2001*

⁶ cf. [Inégalités salariales entre femmes et hommes \(OXFAM France\)](#) Ces chiffres représentent la moyenne française dans le service public et le service privé. D'autres chiffres seront communiqués plus bas concernant le service public uniquement.

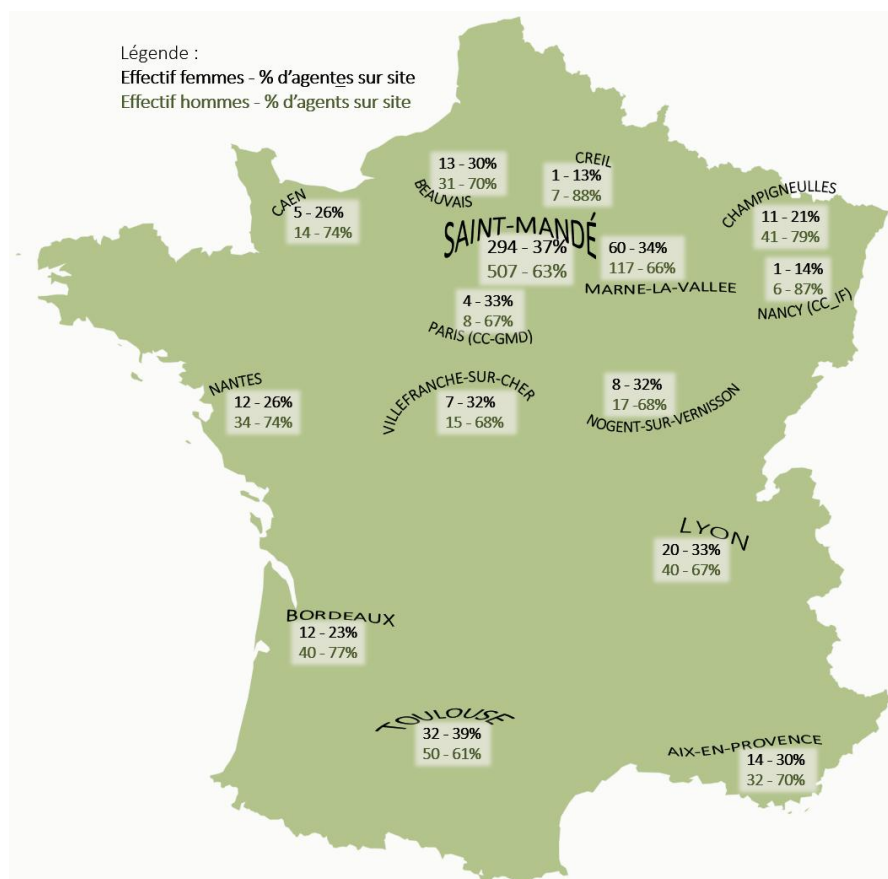
⁷ [Note Questionnaire sur la mixité à l'IGN V2 \(EGAE\)](#)

Contexte particulier pour les métiers de terrain

Ces différents éléments résonnent avec l'étude de 2022 sur la féminisation des métiers de terrain⁸ effectuée par un groupe de travail de l'IGN. En partant du constat qu'en février 2022, les corps de **fonctionnaires techniques ne sont composés qu'à 26% de femmes**, cette étude cherchait à identifier les facteurs qui engendrent ce faible taux de féminisation. Plusieurs éléments identiques à ceux de l'étude ÉGAÉ évoquée précédemment ont été relevés, mais cette étude apporte aussi d'autres pistes de réflexions sur les problématiques spécifiquement liées aux métiers de terrain. L'enquête insiste sur la responsabilité de **l'organisation sociétale**, assignant les femmes à la sphère privée et familiale, dans les déséquilibres genrés au sein de ces secteurs. De ce fait, l'équilibre entre l'organisation de la vie privée marquée par ces normes sociétales et les missions de terrain rendent ces métiers difficilement accessibles aux femmes. Enfin, l'absence de mixité, les sentiments d'insécurité et d'isolement sont tout autant des freins importants à prendre en compte.

Répartition géographique

Les séparations genrées sont également d'ordre géographique. En cherchant à voir les sites sur lesquels les agentes sont rattachées, on peut faire le constat qu'en proportion les femmes sont légèrement plus nombreuses sur le site de Saint-Mandé (60% de l'effectif total des femmes vs 53% de l'effectif total des hommes). Elles restent toutefois minoritaires – voire très minoritaires – sur tous les sites⁹.



Effectifs par site - Pourcentages de proportion locale de chaque genre

⁸ [Rapport etude feminisation 20220909 VF.pdf](#)

⁹ Ces données sont extraites de l'annuaire IGN d'avril 2025

Répartition des viviers

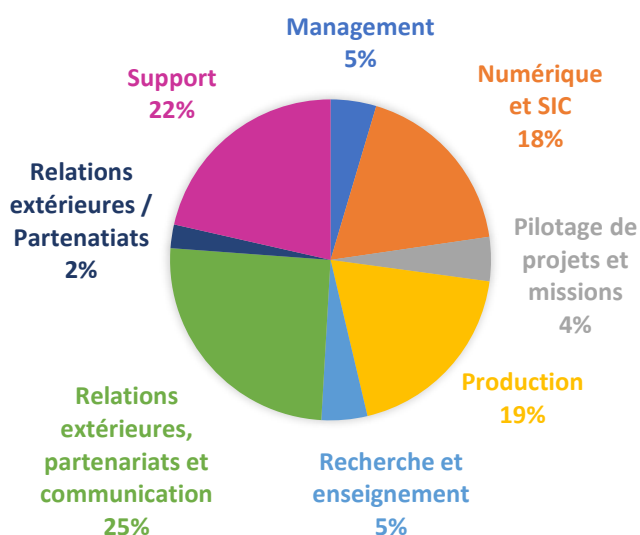
La mise en place du nouveau logiciel de gestion des recrutements (GestMax) permet de considérer par genre les candidatures sur tous les postes à pourvoir, qu'elles soient internes ou externes.

Ce système agrège les différents postes par domaines (et même sous-domaines), ce qui permet de produire l'analyse suivante par viviers pour les 8 filières retenues.

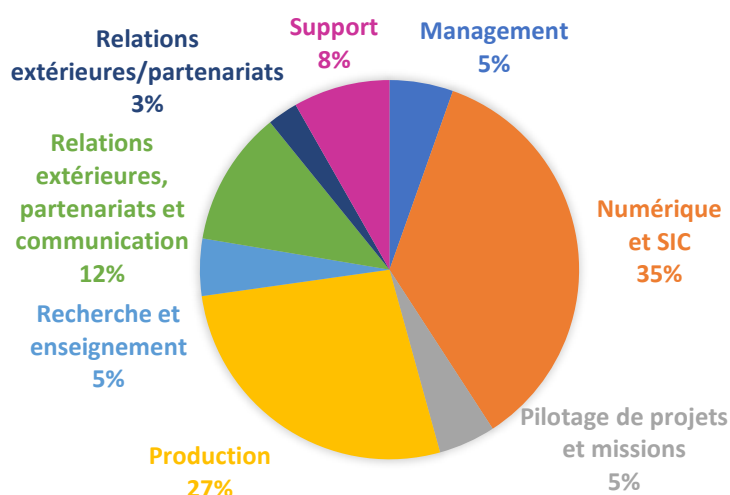
Le manque de femmes au sein des viviers est observable dans l'analyse des données issues de l'outil de recrutement GestMax, mis en place en septembre 2022. Cet outil nous permet d'avoir une vision transparente et détaillée des candidatures et des embauches sur la période allant de septembre 2022 à juin 2025. On observe en effet une forte division genrée des candidatures avec des viviers majoritairement masculins et une répartition qui se décline au niveau des différentes filières professionnelles. La majorité des femmes ont postulé dans les domaines des Relations extérieures et du support tandis qu'elles sont largement minoritaires à avoir postulé à des emplois du numérique ou de la production.

Cette division sexuée des viviers reflète en grande partie les inégalités structurelles qui précèdent le recrutement. Autrement dit, les écarts observés dans la répartition des candidatures ne semblent pas relever du processus de sélection lui-même, mais bien d'un déséquilibre en amont, à l'entrée dans les filières professionnelles.

CANDIDATURES DES FEMMES



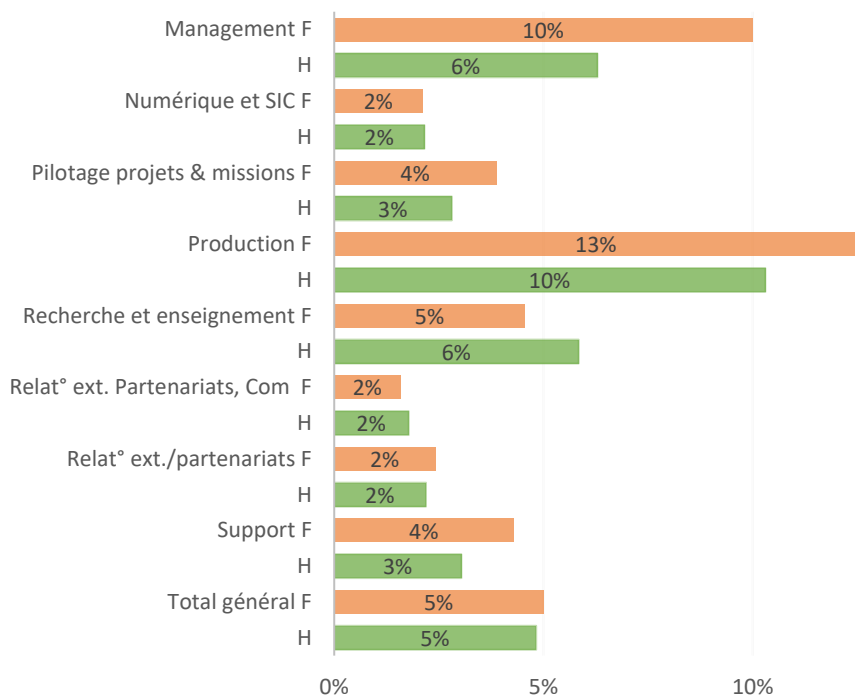
CANDIDATURES DES HOMMES



Sept 2022 - juin 2025	Candidatures	Embauché-es
Femmes	5216	261
Hommes	8784	424

De manière plus globale, les hommes sont plus nombreux à postuler à l'IGN. Cela semble correspondre à la répartition genrée du personnel avec environ 1/3 de femmes et 2/3 d'hommes.

TAUX D'EMBAUCHE DES FEMMES ET DES HOMMES À VIVIERS ÉQUIVALENT



Malgré ces déséquilibres dans les viviers, aucun biais genré n'est observable dans les décisions d'embauche. Le taux d'embauche est proportionnellement identique pour les femmes et les hommes dans toutes les filières. En somme, **les femmes sont embauchées en proportion de leur présence parmi les candidat-es**, ce qui témoigne d'un traitement équitable au moment de la sélection finale.

Un point de vigilance concerne toutefois l'étape de pré-sélection avant entretien : même si aucun objectif n'est clairement fixé à ce stade, on constate que parmi les femmes ayant candidaté, 53% ne sont pas retenues pour un entretien, contre 45% des hommes. En l'état actuel, ce constat ne nous permet pas de tirer de conclusion.

Mesures mises en place pour accroître la mixité

Depuis la mise en place du protocole égalité, l'IGN s'est engagé avec l'association **Elles bougent** pour **promouvoir les métiers de l'ingénierie et de l'informatique aux jeunes filles**. De telles initiatives, menées à l'IGN comme dans d'autres structures, doivent permettre d'attirer progressivement plus de femmes dans ces filières. La participation de l'IGN à ces actions de sensibilisation s'inscrit ainsi dans une logique de transformation progressive des représentations et des choix d'orientation.

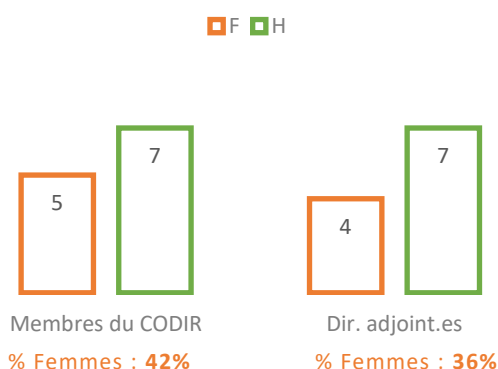
D'autre part, pour minimiser les biais sexistes pouvant entraver les processus de recrutement, plusieurs actions ont été instaurées. Pour agir dès le début du processus de recrutement, les offres d'emplois sont **rédigées en écriture inclusive** avec des tirets. De surcroît, une formation spécifique « **recruter sans discriminer** » à destination des personnes chargées du recrutement a été instaurée parallèlement aux autres **formations obligatoires** sur les inégalités de genre. Enfin, depuis l'adhésion de l'IGN à *Elles bougent*, le SREF participe chaque année au forum « Réseaux & Carrières au féminin » qui a notamment permis en 2025 de recruter 2 femmes dans le secteur STIM. Ce forum annuel promeut et fait connaître l'IGN auprès des candidates contactées via l'association.

IV. Accès aux responsabilités, carrières et rémunérations

L'analyse ici repose sur des données chiffrées internes croisées avec des lectures issues des travaux sur les inégalités de carrière. Cette partie combine une dimension descriptive (écarts mesurés), réflexive (sur les parcours) et analytique (plafond de verre, effets du temps partiel, biais indirects).

Accès à l'encadrement

Emplois de direction

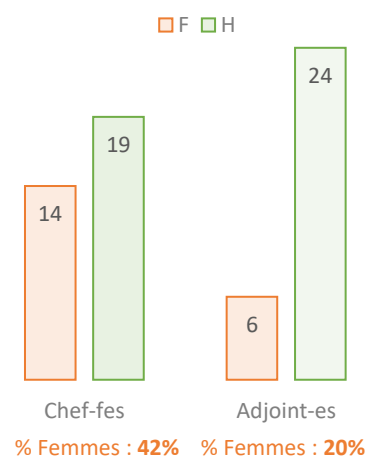


La composition des emplois de direction en avril 2025 reste globalement équilibrée même si une certaine masculinisation a été observée depuis début 2024 (évolution du CODIR, avec notamment la recomposition de la DOT en DOP/DDC), la gouvernance de l'établissement reste relativement mixte.

Chef-fes de service

La proportion de femmes parmi les chef-fes de service est de 42%, ce qui s'approche de la parité. En revanche, on observe un net **déséquilibre sur les postes d'adjoint-es** : seulement 20% sont occupés par des femmes (cf. analyse détaillée infra).

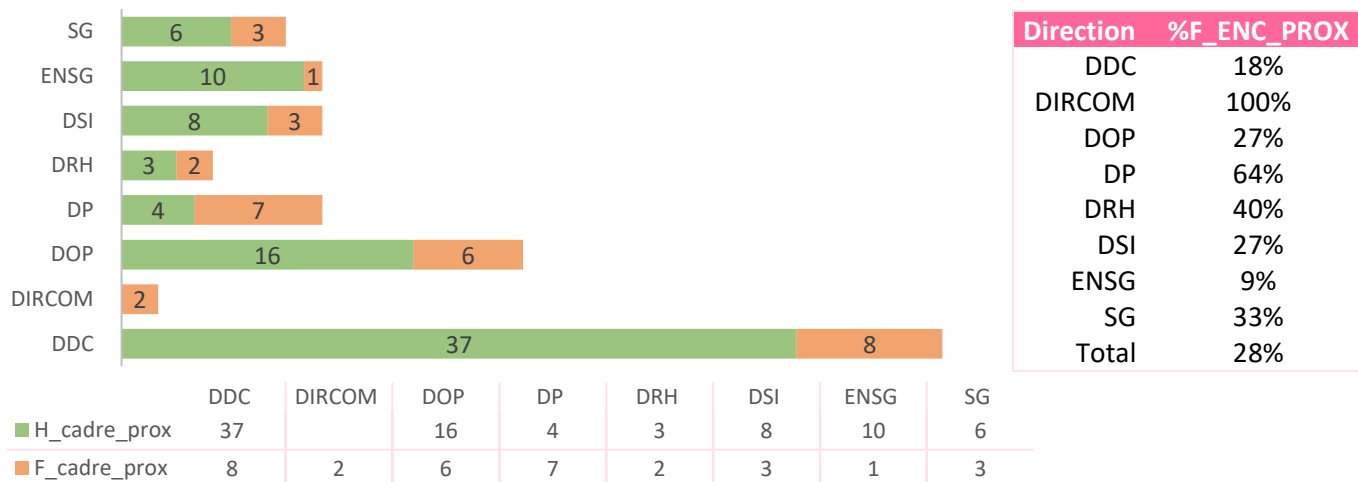
En prenant compte des effectifs, majoritairement masculins à l'IGN, les agentes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper un poste de chef-fes de service. 2% des agents ont un poste de chef de service contre 2,7% des agentes ; en revanche, dans les postes d'adjoint-es au niveau des services, la dynamique est différente car 2,5% du personnel homme de l'IGN est adjoint de service contre seulement 1,9% des femmes.



Chef-fes Service par direction	CHEFS	CHEFFES	ADJOINTS	ADJOINTES	% cheffes	% adjointes
DDC	5	5	10	2	50%	17%
DIRCOM	2				0%	
DOP	2	1	4		33%	0%
DP	3	1	4		25%	0%
DRH		4	1	1	100%	50%
DSI	4		3		0%	0%
ENSG	1	1	1	1	50%	50%
SG	2	2	1	2	50%	67%
Total général	19	14	24	6	42%	20 %

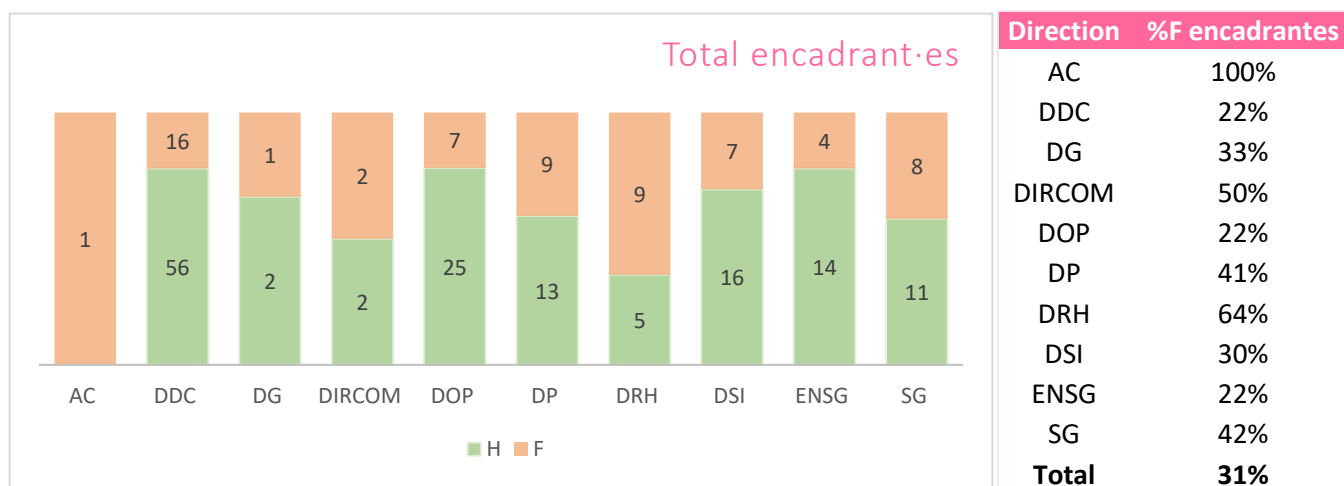
Cette répartition varie fortement selon les directions, ce qui révèle à nouveau une séparation des corps de métiers. Ainsi, à la DRH, la totalité des cheffes de service sont des femmes - phénomène qui est aussi largement constaté dans les services 'supports', tandis qu'elles sont minoritaires dans les services plus 'techniques' à la DP ainsi qu'à la DOP. Exception faite pour la DirCom où, bien que les femmes soient majoritaires dans les effectifs, elles sont absentes de l'encadrement des services.

Encadrement de proximité



Alors que les femmes représentent 42 % des chef-fes de service, leur part diminue dans les fonctions d'encadrement de proximité, où elles ne sont plus que 28 %. Cet écart traduit une diminution de la part des femmes à mesure que l'on affine les niveaux d'encadrement, indiquant une mixité moins marquée à ce niveau de l'organisation.

Synthèse sur tout l'encadrement



En regroupant l'ensemble des agent-es occupant un poste d'encadrement à l'IGN (CODIR, chef-fes de service, encadrant-es de proximité ainsi que les postes d'adjoint-es), on constate que **les femmes représentent 31 % des effectifs d'encadrement**. Ce chiffre est inférieur à leur proportion dans l'effectif global de l'IGN qui est de 34 %, ce qui suggère un écart structurel. De plus, parmi les 31% des femmes en poste d'encadrement, leur répartition est disproportionnée selon les services et par extension, selon les différents secteurs d'activité.

La participation d'agentes de l'IGN à des programmes d'accompagnement des futures cadres, tels que *Les Talentueuses* (DIESE), *Oser !* (MATTE) ou *ADA* (DINUM), contribue à renforcer leur reconnaissance professionnelle, à soutenir leur montée en compétences et à diversifier leurs perspectives d'évolution de carrière. Ces dispositifs constituent des leviers concrets pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et dépasser les freins associés au « plafond de verre ».

Écart de rémunération

Écart de rémunération à temps de travail égal

À travers le RSU de 2022-2023, nous savons qu'en moyenne et à temps de travail égal, on observe à l'IGN un écart de rémunération brute de **1,1%** entre les hommes et les femmes. Cet écart est en défaveur des femmes et prend en compte les revenus redressés à temps de travail égal ainsi que les primes et différents compléments de salaires. Il correspond à une différence moyenne estimée à 46 € par mois.

-1,1%
de salaire à
temps égal
à l'IGN

Cet écart s'est réduit puisqu'en 2021¹⁰, la moyenne d'écart de rémunération brute et redressée à temps de travail égal était de 2,5% et représentait 95 € par mois. Cette évolution est expliquée dans le RSU par le « rajeunissement de la population masculine par rapport à celle féminine pour les fonctionnaires de catégorie A et A+ »¹¹.

-13,1%
de salaire à
temps égal dans
la fonction
publique

Pour mettre en perspective cet écart : en 2022, au sein de la fonction publique d'État et à temps de travail égal, c'est une différence de 13,1% qui a été observée. Cet écart est la conséquence de différentes positions professionnelles. Ainsi lorsque sont comparés des profils identiques¹², l'écart se réduit 3%. Au sein des ministères, c'est un écart de 2% qui est observé en 2023, à temps de travail égal et à profil identique, en défaveur des agentes fonctionnaires¹³.

Les écarts de salaires à temps égal à l'IGN se situent bien en dessous de la moyenne nationale.

L'Index Égalité professionnelle de l'IGN qui se conforme aux décrets n° 2023-1136 et 2023-1137 du 5 décembre 2023, permet de renforcer la transparence sur les écarts de salaires. Le décret cité définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Cet index est accessible sur la page [Informations légales et administratives](#) du site de l'IGN :

Indicateurs en matière d'égalité professionnelle à l'IGN	2022	2023
Nombre de fonctionnaires (titulaires, stagiaires ou élèves)	707 ETPT	750 ETPT
Nombre de non-titulaires (contractuelles et contractuels, ouvrières et ouvriers de l'État, détachés sur contrat, etc.)	766 ETPT	602 ETPT
Indicateur 1 (écart global de rémunération F-H pour les fonctionnaires)	37 points/38	43 points/44
Indicateur 2 (écart global de rémunération F-H pour les contractuels)	38 points/42	35 points/36
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	16 points/20	16 points/20
Index Égalité professionnelle de l'IGN	91 points/100	94 points/100

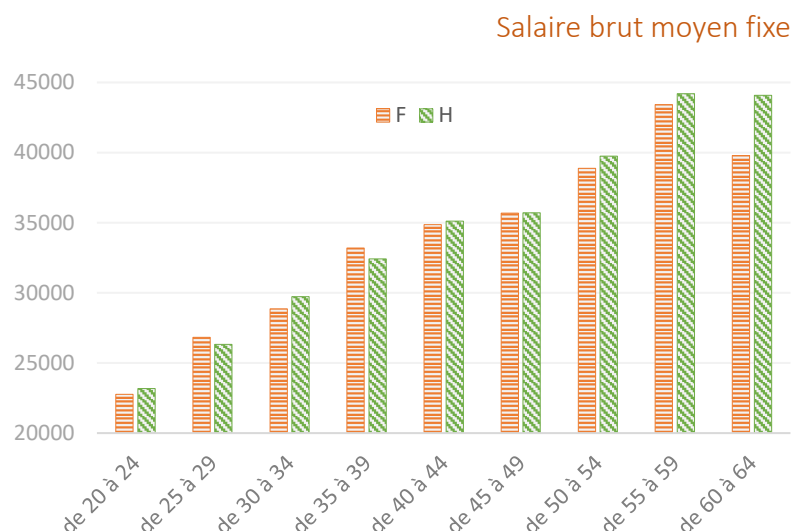
¹⁰ [RSU 2021 \(IGN\)](#)

¹¹ [RSU 2022-2023 \(IGN\) – page 60-62](#)

¹² [Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 \(INSEE\)](#)

¹³ [Écart-remuneration-femmes-hommes-ministres-2023 \(DGAFP\)](#)

Salaires des fonctionnaires selon l'âge à temps de travail égal



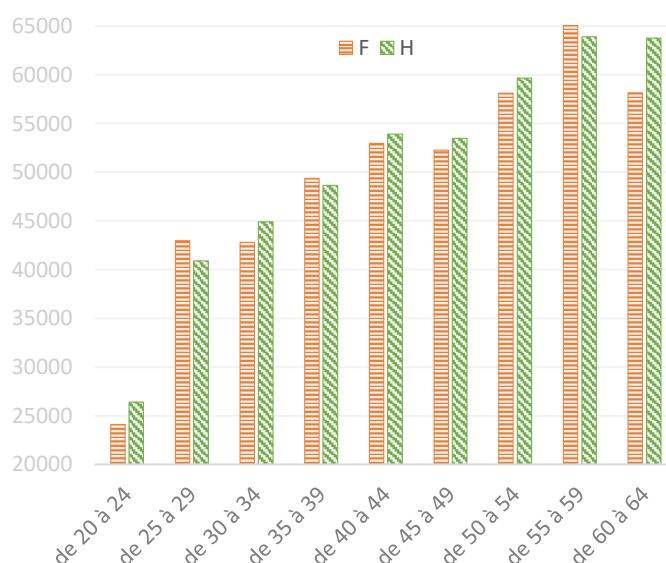
La moyenne globale des salaires selon le genre présentée dans cette analyse est adossée sur un temps de travail exprimé en brut ETPF (équivalent temps plein financier) afin de neutraliser l'effet de sur-rémunération des temps partiels à 80% et 90%. Ce mode de calcul permet de **comparer les rémunérations sur une base commune, indépendamment du nombre d'heures travaillées**. Le salaire de base pris en compte constitue la partie fixe de la rémunération et correspond au traitement indiciaire brut.

Il faut toutefois prendre en compte que ces chiffres ne comparent pas les rémunérations à poste ou à grade égal mais reflètent les moyennes perçues par l'ensemble des femmes et des hommes fonctionnaires, toutes positions confondues. Les écarts constatés renvoient donc à des inégalités globales de salaire, sans prise en compte des fonctions exercées, des filières ou des niveaux hiérarchiques.

À cette rémunération de base s'ajoutent divers compléments tels que les primes (RIFSEEP = IFSE + CIA), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), les heures supplémentaires ainsi que les indemnités non indexées. Ces éléments variables peuvent potentiellement accentuer ou diminuer les écarts de rémunération selon leurs modalités d'attribution et les fonctions exercées.

Ainsi, on observe deux discontinuités dans les salaires des femmes, un premier entre 30 et 34 ans et un second à partir de 55 ans. La baisse observée au début de la trentaine semble davantage liée aux positions professionnelles occupées, car elle disparaît lorsque l'on compare les agent-es à catégories équivalentes. Cela suggère une disparité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux catégories supérieures.

Salaire + compléments - Fonctionnaires

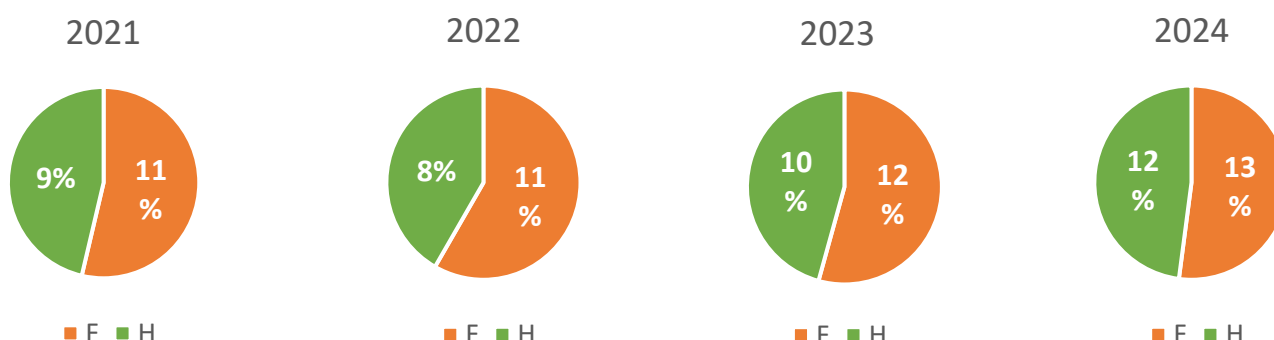


Le second décrochage, observé à partir de 55 ans, semble davantage lié à **une accumulation de freins dans les trajectoires professionnelles** qui peuvent être liés à plusieurs éléments tel que : le recours au temps partiel, les interruptions de carrière ou congés parentaux, etc. Bien que les données soient exprimées en équivalent temps plein financier (ETPF), ces événements peuvent produire des effets différés sur la rémunération, en ralentissant les progressions de carrière ou en limitant l'accès à certaines fonctions. À ce stade de la carrière, les femmes peuvent être plus présentes dans certaines filières à plus faible rémunération ou se trouver en situation de plafonnement indiciaire. Ce plafonnement peut correspondre à l'atteinte d'échelons dits « sommitaux », pour lesquels l'évolution salariale dépend d'un changement de grade ou d'une nomination spécifique, parfois non sollicités ou non accessibles en fin de parcours. Si les données ne font pas apparaître de biais significatif dans l'accès aux promotions, les écarts observés semblent s'inscrire dans des **logiques différenciées de déroulement de carrière qui impactent les dernières années de travail**.

Écart de rémunération avec l'impact du temps partiel

Les données de rémunérations brutes utilisées ci-dessus ont été recalculées sur la base d'un temps de travail annuel à 100%, sans tenir compte des absences ou des différences de quotité de temps de travail. Cette approche permet une comparaison théorique des salaires, toutefois ces comparaisons ne doivent pas invisibiliser l'impact conséquent du temps partiel sur les écarts de rémunérations. Ainsi, la suite de ce document se concentre sur les rémunérations brutes, qui incluent l'ensemble des sommes versées avant déductions sociales et fiscales. Bien qu'elles ne reflètent pas exactement les montants effectivement perçus par les agent-es, elles offrent une base de comparaison stable pour appréhender les effets concrets des parcours professionnels et des modalités de travail sur les écarts de rémunération.

Salaires BRUTS les plus bas selon le genre :

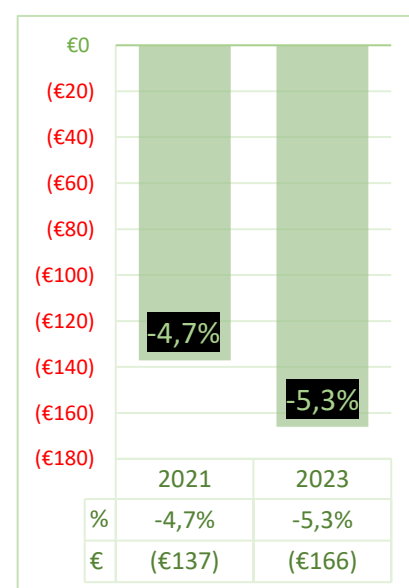


L'analyse des écarts de rémunération ne saurait se limiter aux seuls salaires moyens. Pour mieux comprendre la structure des rémunérations au sein de l'établissement, il peut être pertinent de s'intéresser aux 10 % des salaires BRUT les plus bas, afin d'identifier une éventuelle surreprésentation des femmes parmi les plus faibles rémunérations. Concrètement, nous avons identifié le 1er décile des salaires bruts annuels, c'est-à-dire les 10 % des rémunérations les plus basses parmi l'ensemble des agent-es (tous statuts confondus), puis observé la proportion de femmes et d'hommes au sein de cette tranche. Cet écart entre les genres se révèle relativement constant avec une légère tendance baissière, mais cette évolution s'accompagne d'une hausse globale des effectifs concernés, possiblement liée à des mouvements de recrutement récents.

Écarts nets de rémunération

Les écarts de revenus nets entre ce qui est réellement perçu par l'ensemble des femmes et des hommes est plus important en 2023 qu'en 2021. Le RSU¹⁴ justifie cet accroissement par la proportion plus importante de femmes à **temps partiel** ainsi que par les **déductions salariales** liées à des absences non rémunérées qui impactent plus de femmes¹⁵.

Étant donné que les femmes ont plus recours que les hommes au temps partiel, cette modalité de travail constitue un vecteur central dans les écarts de rémunérations.



¹⁴ Ces données sont issues du RSU 2023 qui compare les résultats par rapport au précédent RSU. Nous ne disposons donc pas des données de 2022 et pas encore des données de 2024.

¹⁵ [RSU 2022-2023](#) (page 60)

V. Conditions de travail et articulation des temps

Ce chapitre propose une lecture réflexive des formes d'organisation du travail (temps partiel, télétravail, parentalité), en s'appuyant à la fois sur les pratiques internes et sur des analyses extérieures concernant leur impact différencié selon le genre.

Recours au temps partiel

Constat au sein de l'IGN

Temps partiel selon les tranches d'âges¹⁶

Ce tableau présente le pourcentage de femmes et d'hommes ayant recours au temps partiel selon leur tranche d'âge. On peut ainsi observer que c'est à **partir de 30 ans que les femmes commencent à avoir plus recours au temps partiel**. La tendance est relativement stable sur la période 2021–2024 où 17% à 20% des agentes ont recours au temps partiel contre environ 10% d'hommes.

Les temps partiels de droit, ainsi que ceux accordés pour naissance ou adoption, sont bien intégrés dans les

données présentées. En revanche, le nombre restreint d'agent-es concerné-es ne permet pas d'en tirer une analyse distincte, les effectifs étant insuffisants pour garantir une fiabilité statistique des résultats.

	2021		2022		2023		2024	
Âge	F	H	F	H	F	H	F	H
25 - 29	14%	4%	4%	7%	3%	8%	3%	5%
30 - 34	21%	15%	25%	8%	13%	6%	13%	7%
35 - 39	35%	20%	24%	19%	21%	15%	23%	14%
40 - 44	32%	9%	22%	10%	22%	8%	18%	9%
45 - 49	20%	10%	26%	10%	21%	12%	25%	9%
50 - 54	17%	10%	14%	9%	16%	7%	18%	9%
55 - 59	19%	9%	21%	12%	19%	11%	17%	10%
60 - 64	6%	9%	13%	7%	18%	9%	24%	16%
Total général	20%	11%	18%	10%	16%	9%	17%	9%

Impact et raison du recours au temps partiel

Même si le temps partiel est un droit individuel, son recours massif par les femmes crée une situation d'inégalité structurelle, en particulier dans les parcours de carrière. Ces formes d'organisation du travail peuvent freiner l'accès aux responsabilités (moins de postes d'encadrement occupés par des femmes à temps partiel), réduire le salaire à carrière équivalente, et invisibiliser la contribution des agent-es dans les processus collectifs.

Cette surreprésentation des femmes à temps partiel ne reflète pas des choix personnels mais s'explique¹⁷ par la répartition genrée des tâches parentales et domestiques. En effet, les femmes effectuent la majorité de ces tâches et sont plus souvent en position d'aidantes notamment auprès de leurs proches âgé-es ou en situation de handicap¹⁸. Ce constat renvoie à des logiques structurelles bien documentées de **répartition des temps sociaux**, dans lesquelles les femmes cumulent fréquemment emploi professionnel et responsabilités familiales, ce qui les expose à des formes de "double journées" susceptibles de limiter leur disponibilité pour le travail rémunéré ou leur progression de carrière. Les effets différenciés de l'organisation du temps de travail selon le genre constituent un enjeu central du protocole, qui y consacre l'axe 4, dédié à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'aux actions sociales. Dans cette perspective, et en cohérence avec les orientations portées au sein de la fonction publique, l'IGN a accordé une attention particulière à la promotion du congé d'accueil de l'enfant par le second parent (souvent désigné sous le terme de « congé de paternité »), afin de contribuer à un partage plus équilibré des responsabilités parentales.

¹⁶ Incluant le temps partiel pour naissance ou adoption ainsi que le temps partiel de droit

¹⁷ [Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel ? \(Min. du travail/DARES – déc. 2024\)](#)

¹⁸ [Partage des tâches domestiques : les progrès sont lents \(Observatoire des inégalités – mars 2025\)](#)

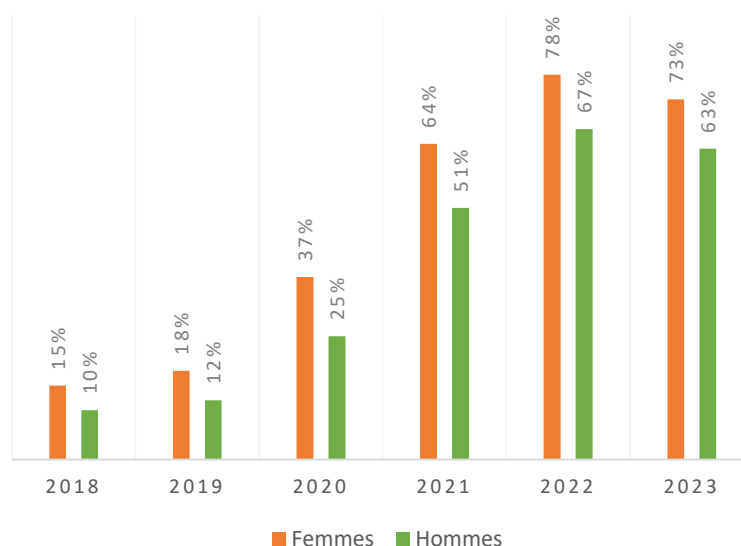
Organisation du temps de travail : le télétravail

Constat au sein de l'IGN

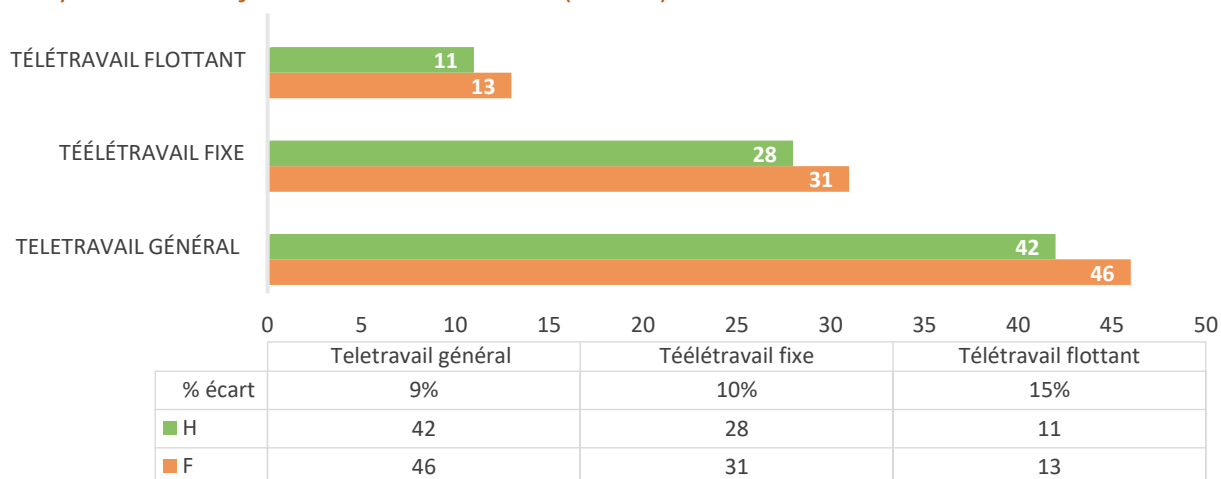
Les données internes¹⁹ montrent que les agentes de l'IGN ont davantage recours au télétravail que les hommes. Bien qu'une augmentation évidente des effectifs concernés par le télétravail est observée, ce constat ne semble pas lié au post-covid puisqu'il y a une continuité dans cette proportion majoritaire de femmes à avoir des autorisations de télétravail.

À noter qu'en fonction des domaines d'activités et de leurs déséquilibres de genre, tous les postes ne sont éligibles au télétravail dans la même proportion. Une analyse plus fine à postes équivalents permettrait de confirmer ou non ce constat.

% d'agent·es ayant une autorisation de télétravail



Moyenne des jours télétravaillés (2024)



¹⁹ 1^{er} graphique : RSU 2020 (tableau 96) + RSU 2023 (BDS 147) / 2^e graphique : jours de télétravail enregistrés sur eTemptation

Analyse externe et réflexion sur l'impact du télétravail

Le protocole Égalité professionnelle indique que : « Le télétravail est une nouvelle modalité d'organisation du travail qui permet une meilleure articulation du temps professionnel avec le temps personnel.²⁰ ».

Toutefois, il est important d'observer les réels impacts potentiellement générés que le télétravail engendre. À défaut de données qualitatives internes, l'étude externe du Centre Hubertine Auclert²¹ est particulièrement précieuse pour évaluer les impacts générés du télétravail dans la fonction publique. Cette étude alerte sur les risques de discriminations et souligne que le télétravail, en l'absence d'un encadrement attentif, risque de renforcer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Parmi les signaux préoccupants, près d'un quart des femmes télétravailleuses (24 %) déclarent une **augmentation de leur temps de travail**, signe d'une intensification de la charge professionnelle. Ce phénomène s'accompagne souvent d'un **brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle**, d'une charge mentale liée au fait cumuler le travail salarial et domestique en même temps au sein du même espace et d'une difficulté à se déconnecter. Cette **hyper-connectivité** est directement liée avec la **suspicion de certaines hiérarchies**, qui peuvent percevoir leur engagement à distance comme moindre en considérant par exemple qu'à défaut de travailler, elles s'occuperaient de leur vie familiale durant leurs horaires de travail. Ce regard biaisé peut nuire à leur visibilité professionnelle et limiter leur accès à des opportunités d'évolution. À cela s'ajoute une réalité matérielle inégalitaire : beaucoup ne disposent pas d'un espace dédié pour télétravailler, ce qui favorise l'apparition de risques psychosociaux (stress, isolement, autosurveillance) et alourdit encore la charge mentale. Ainsi, le télétravail ne semble pas être une solution neutre ou universelle à l'articulation des temps de vie mais peut participer à invisibiliser des inégalités : il peut masquer des déséquilibres persistants dans la répartition des tâches domestiques, l'accès à un environnement de travail adéquat ou encore à la reconnaissance professionnelle. Pour nombre de femmes, la flexibilité apparente du télétravail se traduit en réalité par une double journée, cumulant exigences professionnelles et responsabilités familiales, dans une intensité accrue.

Comme l'analyse produite par l'étude du centre Hubertine Auclert, le télétravail peut être un objet à double tranchant. Pour en faire un outil au service de l'égalité femmes-hommes, il y a besoin de cadres et d'une réelle prise en compte des inégalités préexistant sa mise en place²².

Ces constats invitent à dépasser une vision uniquement fonctionnelle du télétravail et à porter une attention particulière sur les potentiels impacts générés de cette modalité de travail. Enfin, l'étude formule des recommandations²³ particulièrement précieuses pour intégrer les questions d'égalité dans l'organisation du télétravail qui sont accessibles et référencées ci-dessous.

²⁰ Page 14, protocole Égalité professionnelle à l'IGN

²¹ Télétravail et égalité femmes-hommes : état des lieux, enjeux et recommandations (2022) – Centre Hubertine Auclert

²² Page 17, synthèse-impact-télétravail – Centre Hubertine Auclert

²³ Recommandations : Page 17 à page 22 : [synthese-impact-teletravail-web.pdf](#)

Accompagnement des parentalités



Comme l'ont montré les analyses sur les inégalités de salaire, l'arrivée d'un premier enfant – et des suivants – est un moment déterminant qui peut souvent impacter les déroulés de carrières, principalement des femmes.

Ainsi, une attention particulière est donnée à l'information sur les dispositions qui peuvent accompagner l'accueil d'un enfant. À cette fin, le « [Guide de la parentalité](#) »²⁴ répertorie toutes les facilités réglementaires qui sont proposées aux agent-es dans cette situation, avant, pendant et

après l'arrivée de l'enfant.

Des salles d'allaitement ont été mises en place sur les sites de Saint-Mandé et de Marne-la-Vallée afin de faciliter la reprise du travail tout en permettant de choisir le mode de nutrition des nouveau-nés.

Remplacement des congés maternité

Une mesure expérimentale visant à proposer systématiquement le remplacement des agentes partant en congé maternité a été mise en place. Cette mesure a d'abord été portée à la connaissance des directions lors des dialogues de gestion et des réunions d'arbitrage mensuelles. Elle a ensuite donné lieu à l'élaboration d'une procédure spécifique, conformément au plan d'action, qui est mise en œuvre par les services RH concernés (SPER et SREF) ainsi que par les lignes hiérarchiques impliquées.



Initiatives associatives

Enfin, la contribution des associations intervient en complément des actions de l'administration : la pratique du sport ouverte à toutes, les aides familiales (chèques rentrée, domicile, colonies de vacances, etc.) et les actions de sensibilisations mise en œuvre auprès des élèves de l'ENSG-Géomatique par les BDE, BDS et ENSGagées sont autant de réalisations qui servent l'égalité F/H au travail comme sur des plans plus personnels.



²⁴ Disponible sur l'[intranet de la DRH](#), rubrique « Temps de travail / Congés »

VI. Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles

Ce chapitre présente les dispositifs mis en place pour prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles à l'IGN, ainsi qu'un état des lieux des signalements enregistrés depuis 2021.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) regroupent l'ensemble des comportements, propos ou actes à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à une personne ou créent un environnement hostile au travail. Les violences sexuelles comprennent tout ce qui est d'ordre d'une sexualisation non-désirée tel que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les propos déplacés, l'exhibition sexuelle ou encore le voyeurisme. Le sexisme est quant à lui la conséquence de stéréotypes de genre et se caractérise par une attitude discriminante face à une personne en fonction de son sexe, son genre ou son orientation sexuelle. Le sexisme peut ainsi se manifester sous diverses formes de violences verbales, physiques, économiques ou sexuelles. Ces violences peuvent prendre des formes implicites et se dissimuler à travers la répartition genrée des filières, à travers des attitudes « bienveillantes » de surprotection ou d'infantilisation, à travers une distribution inégale de la parole et ainsi, à travers toutes sortes de comportements sociaux.

Signalements et dispositifs d'écoute

L'étude ÉGAÉ de 2022 sur la mixité à l'IGN révèle qu'une personne sur quatre ayant répondu au questionnaire déclare avoir déjà été confrontée en tant que témoin ou victime à des propos ou gestes à connotation sexuelle²⁵ au cours de sa carrière à l'IGN.

Enfin, il est préconisé de mesurer régulièrement ces constats statistiques déclaratifs pour évaluer leur évolution et en déduire la pertinence des actions de prévention réalisées, ainsi que de les confronter aux remontées de signalements formellement recueillis.

Signalements

Les données sont reprises dans la BDS et le RSU :

Nature des VSS signalées	2021	2022	2023	2024	2025
<i>(Propos ou) Agissements sexistes</i>	1			1 + 2	
Cyberharcèlement			1	1	
Agression sexuelle	1		1	1	
Autres motifs (hors VSS)				1	1 + 1

Légende : En **gras/rouge**, les signalements qui ont donné lieu à une saisine externe (art. 40 et/ou plainte)

En **bleu**, les signalements remontés par la plateforme externe déployée en novembre 2024 (cf. page suivante), avec **en italique** les appels informatifs classés sans suite et à ce titre non retenus dans la BDS/RSU (signalements qui ne donnent pas lieu à une **saisine simple/en cours** ou une **saisine complexe – en gras**)

²⁵ (24%, 102 personnes), cf. rapport complet sur l'[intranet Égalité](#)

En complément de ces chiffres, les remontées du réseau et/ou des faits directement signalés à la mission Égalité permettent d'établir chaque année un nombre réduit de « **signaux faibles** » (dont les signalements de la plateforme externe classés « **sans suite** ») qui, même s'ils ne sont pas de nature à être considérés comme un signalement à part entière, donnent lieu à une certaine vigilance sur des unités quand elles sont identifiées (avec suivi rapproché par le réseau) et une intensification des actions à vocation pédagogiques (accompagnement des collectifs).

Enfin la frontière entre VSS et certains RPS reste ténue, tant par leurs interdépendances que par la similitude des réponses qui sont apportées à ces signalements comme celui de la plateforme externe qui inclut les signalements de harcèlement moral (notamment quand il s'agit de harcèlement moral entre une femme et un homme vs harcèlement sexuel). Ce constat explique un travail de concertation entre la mission Égalité et le département de Prévention du SASP, les services médicaux, et plus largement la DRH (tout en préservant l'indépendance de chacun), en matière d'aiguillage des situations vers des dispositifs distincts et adaptés de prise en charge et de traitement des situations (enquêtes administratives et suivi des suites données).

Les suites qui ont été mises en place peuvent être de différentes natures :

- × Entretien préalable des signalant-es avec les membres du réseau Égalité et/ou la-le référent-e Égalité
- × Écoute de l'auteur présumé des violences par la mission Égalité
- × Accompagnement des victimes par le réseau Égalité dans toutes leurs démarches (internes et/ou externes), notamment en leur permettant de solliciter la protection fonctionnelle
- × Interventions de la mission Égalité auprès des services RH ou de la hiérarchie pour prise en charge et traitements des situations signalées (avec enquêtes internes, recadrages collectifs)
- × Dispositions impactantes : rappels à la réglementation, sanctions disciplinaires, suivi pédagogique des auteurs des faits, changements d'affectation et/ou de bureau (victimes ou auteurs des faits)
- × 4 signalements au Procureur de la République ont été réalisés (article 40 du code de procédure pénal), sans information sur les suites qui y ont été données
- × Enquêtes de police, si nécessaire (pas de suites connues)

Étude interne sur les métiers de terrain

Les chiffres issus de l'étude ÉGAÉ ainsi que de l'étude de 2022 sur la féminisation des métiers de terrain²⁶ nous ont permis de comparer les résultats des enquêtes et de constater que les **VSS sont plus courantes dans les métiers de terrain**. Contre 24% de la totalité des agent-es de l'IGN ayant déclaré être victime ou témoin de comportements sexistes, ce chiffre est 28% dans l'enquête effectuée la même année sur les métiers de terrain. Ce constat nous invite à adopter une vigilance d'autant plus importante dans certains secteurs ainsi que dans les sites déconcentrés. L'étude interne partage plusieurs propositions pour réagir à ce constat, en recommandant notamment d'évaluer les différents problèmes de sécurité ou de santé auxquels les femmes sont confrontées sur le terrain et de mettre en œuvre les actions spécifiques pour améliorer leurs conditions de travail. Toujours dans le cadre du travail de terrain, l'étude recommande de ne pas négliger les problèmes de sécurité des femmes en leur permettant par exemple de loger dans un espace non-mixte tel qu'un hôtel. Pour empêcher toute violence symbolique subies par les femmes, il est préconisé de vérifier que les équipements de travail (notamment les vêtements) soient accessibles à toutes et tous. Enfin, ce constat d'un environnement plus propice à des agissements sexistes semble lié au manque important de femmes dans ce secteur. Les actions contre les VSS doivent donc se concilier avec la promotion et l'attractivité des activités de terrain et la mise en lumière d'expériences réalisées par des femmes ainsi qu'à travers une réflexion sur l'équilibre entre la vie privée et vie professionnelle dans ce secteur.

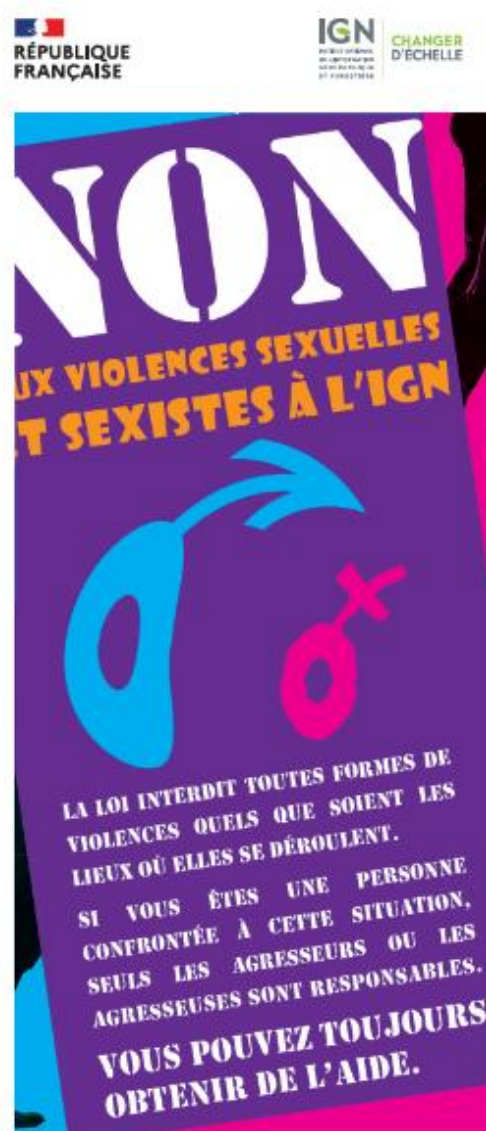
²⁶ cf. [Étude sur la féminisation des métiers de terrain](#)

Dispositifs de signalements

Action 25b du protocole : Élaborer le dispositif de signalement et d'écoute par des procédures dédiées de traitement du signalement, d'orientation, de protection, d'accompagnement et d'enquête selon les termes du décret n° 2020- 256 du 13 mars 2020.

Un dispositif de signalement a été mis en place en plusieurs étapes dès la signature du protocole :

- Dans un premier temps, la constitution du réseau de correspondant·es Égalité en novembre 2021 a permis un premier relai de signalement des VSS. Les correspondant·es doivent être identifiables par les agent·es de leur périmètre et sont prêt·es à recueillir et identifier les signaux et témoignages.
- Ces signalements peuvent également être exprimés directement auprès de la·du référent·e Égalité, auprès d'un·e membre de la direction des ressources humaines ou auprès de la hiérarchie de la victime ou du témoin qui signale le fait, ainsi que des collègues ou représentants des ressources humaines qui sont appelés à contacter n'importe lequel de ces derniers relais. Ces différents acteurs ayant reçu un signalement sont tenus de le faire remonter au référent Égalité pour qu'il le prenne en charge
- ➔ À noter que bien qu'une plateforme externalisée ait été mise en place depuis la mise en place de cette procédure interne (cf. point suivant), il est toujours possible d'effectuer un signalement interne auprès des membres du réseau Égalité, des RH et/ou de sa hiérarchie.
- Un groupe de travail animé par des facilitateur·ices du LabIGN a permis d'élaborer collectivement le livret « [NON aux VSS à l'IGN !](#) ». Ce livret a été largement diffusé et mis en avant depuis novembre 2022.



Fonctionnement de la plateforme ministérielle de signalement (Concept RSE) :

Le 25 novembre 2024, conformément au décret 2020-256 et à ce qui était établis dans le protocole, un dispositif de signalements externe a été mis en place :

- Toute personne au sein de l'IGN peut saisir la plateforme de signalements en tant que **témoïn** ou **victime**
- Le dispositif est **anonyme**. Il traite les signalements et ne communique à l'administration qu'une statistique informative et générique des signalements
- Si la personne à l'origine du signalement le souhaite, elle peut faire une levée d'anonymat : dans ce cas uniquement, les informations concernant le traitement seront transmises à l'administration (via le référent Égalité)



Actions mises en place contre les VSS à l'IGN

- Assurer la connaissance du dispositif de signalement :
 - Affiches, notamment dans tous les locaux sanitaires (toilettes, douches, vestiaires)
 - Tractage par le réseau des correspondant-es Égalité sur le site de Saint-Mandé lors de sa mise en place et à l'occasion des visites de leurs périmètres
- Mise en place du **réseau Égalité** (cf. mesure 4 : Faire vivre un réseau de correspondant-es « Égalité »)
 - Mise en place de 8 binômes mixtes de correspondant-es qui couvrent chacun un périmètre d'intervention parmi les directions de l'IGN. Au sein de ces périmètres, elles et ils participent à la sensibilisation des agent-es, à l'accompagnement des collectifs (encadrements et collègues) et à faire remonter des situations pouvant aller à l'encontre de l'égalité professionnelle. Les binômes ont un rôle central de relai entre le référent Égalité et les directions. Elles et ils sont prêt-es à échanger avec les directions dans leurs problématiques liées à l'Égalité tout en étant à l'écoute et en mesure d'accompagner les agent-es ayant des faits à signaler. Un point mensuel est réalisé entre les membres de ce réseau, et un séminaire annuel assure le partage et la mise en cohérence de leurs pratiques.
- **Sensibilisation** des agent-es :
 - Formation d'une demi-journée obligatoire « VSSAG : identifier et prévenir les VSS au travail » (module proposé en présentiel au siège et sur sites, ainsi qu'en webinaires interactifs)
 - Brochure « NON aux violences sexuelles et sexistes à l'IGN »
 - Partage de ressources sur l'intranet *Égalité professionnelle*

Conclusion : un bilan, et après ?

Ce bilan 2021-2024 des actions engagées à l'IGN dans le cadre du protocole d'accord pour l'égalité professionnelle est complété par l'annexe détaillant l'avancement des 100 actions instaurées pour chacune des 34 mesures du plan.

L'état des lieux actualisé en 2025 de la situation Femmes / Hommes à l'IGN, sans masquer la persistance des écarts dans plusieurs dimensions (répartition des effectifs, accès aux responsabilités, poids du temps partiel, mixité dans les filières techniques, etc.), met en évidence une dynamique réelle, portée notamment par le renforcement du pilotage, l'implication du réseau Égalité-Diversité et la mise en œuvre de nombreux outils (formations, sensibilisations, dispositifs RH, partenariats).

Il permet ainsi de tracer ce que pourraient être les enjeux portés par un prochain plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle, à côté de nouveaux besoins qui n'étaient pas clairement identifiés en 2020 et qui prennent aujourd'hui une place de plus en plus croissante : santé au travail des femmes, articulation des temps ou encore prise en compte des situations de discrimination multiple (intersectionnalité).

Ce futur plan pourra également intégrer l'ensemble des critères de discrimination et s'inspirer des dynamiques ministérielles et interministérielles récemment engagées, qui ont notamment été évoquées au dernier comité de suivi du 8 avril 2025²⁷. Ce nouveau protocole pourra ainsi prolonger les actions déjà engagées, tout en intégrant les nouvelles priorités identifiées au sein de l'établissement, dans une logique de co-construction avec les acteur·ices concerné·es.



Annexe unique au présent rapport :

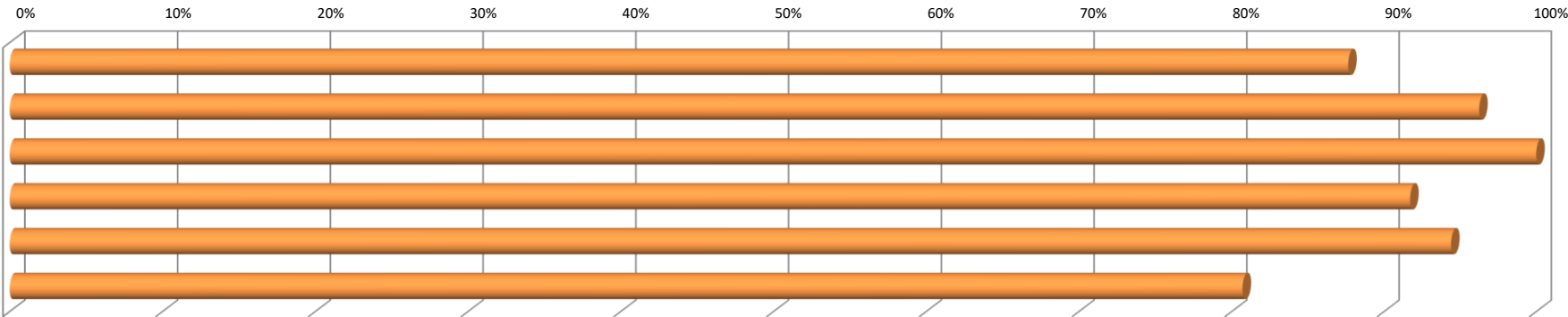
Tableaux de suivi du plan d'action au 31 mars 2025 (13 pages)

²⁷ cf. [support de présentation](#) sur le portail Égalité de l'IGN

BILAN DU PLAN D'ACTIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN

Avancement global : 92% au lundi 31 mars 2025

PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN



Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé

88%

- 1. Organiser la mise en œuvre et le suivi partenarial du protocole « Égalité » de l'IGN 100%
- 2. Mobiliser le comité de direction (CODIR IGN) et les chefs de service dans la mise en œuvre du protocole 97%
- 3. Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de l'IGN 90%
- 4. Faire vivre un réseau de correspondant-e-s « Égalité » auprès des services et des agent-e-s de l'IGN 100%
- 5. Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes 89%
- 6. Intégrer l'enjeu de l'« Égalité professionnelle » dans la communication de l'IGN 88%
- 7. Intégrer la dimension « Égalité » dans les projets d'évolution d'organisation et de règles RH 50%

Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé

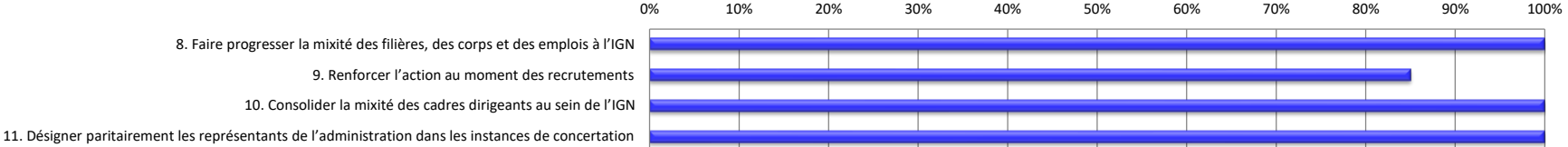


Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

96%

- 8. Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois à l'IGN 100%
- 9. Renforcer l'action au moment des recrutements 85%
- 10. Consolider la mixité des cadres dirigeants au sein de l'IGN 100%
- 11. Désigner paritairement les représentants de l'administration dans les instances de concertation 100%

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

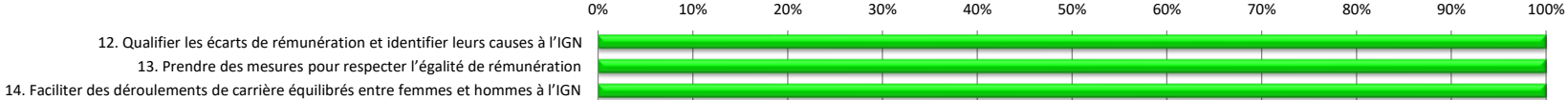


Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

100%

- 12. Qualifier les écarts de rémunération et identifier leurs causes à l'IGN 100%
- 13. Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération 100%
- 14. Faciliter des déroulements de carrière équilibrés entre femmes et hommes à l'IGN 100%

Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière



Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale

92%

- 15. Promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité pro. et de la QVT 92%
- 16. Faciliter la coparentalité (partage équilibré des contraintes parentales) 75%
- 17. Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et des premiers mois de la maternité 100%
- 18. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité à l'ENSG-Géomatique, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité 100%
- 19. Aider les agent-e-s dans la recherche d'un logement social ou intermédiaire 100%
- 20. Soutenir les mesures d'aide pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes 100%
- 21. Favoriser la pratique physique, sportive et culturelle, sur site ou en télétravail 75%

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale



BILAN DU PLAN D'ACTIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'IGN

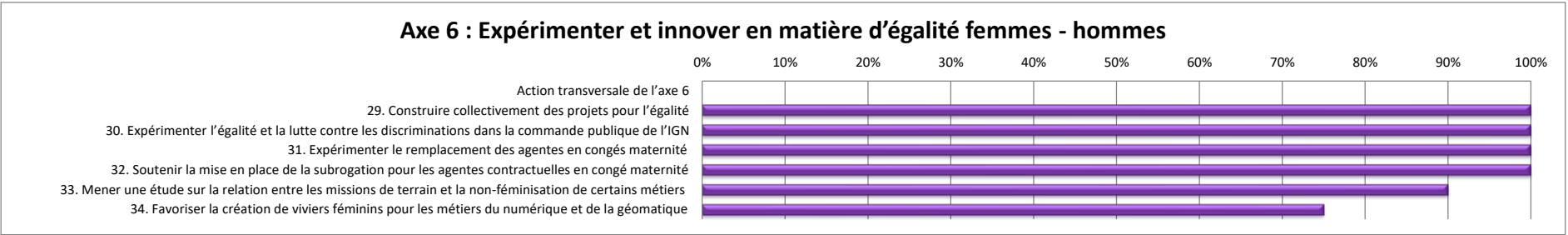
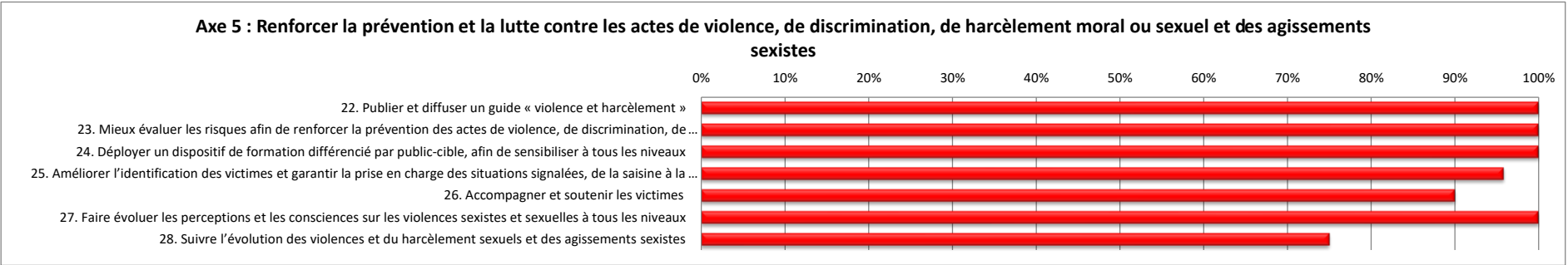
Avancement global : 92% au lundi 31 mars 2025

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

22. Publier et diffuser un guide « violence et harcèlement »	100%
23. Mieux évaluer les risques afin de renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN	100%
24. Déployer un dispositif de formation différencié par public-cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux	100%
25. Améliorer l'identification des victimes et garantir la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	96%
26. Accompagner et soutenir les victimes	90%
27. Faire évoluer les perceptions et les consciences sur les violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux	100%
28. Suivre l'évolution des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes	75%

Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes - hommes

Action transversale de l'axe 6	0%
29. Construire collectivement des projets pour l'égalité	100%
30. Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique de l'IGN	100%
31. Expérimenter le remplacement des agentes en congés maternité	100%
32. Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité	100%
33. Mener une étude sur la relation entre les missions de terrain et la non-féminisation de certains métiers	90%
34. Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique et de la géomatique	75%



Mesure	Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Statut	Commentaires	avancement action	avancement mesure	
Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé														
1	Organiser la mise en œuvre et le suivi partenarial du protocole « Égalité » de l'IGN	1a	Cadrer le dispositif : Définir la composition et le mandat du comité de suivi et mettre à jour les lettres de cadrage (mandat, ressources et quotité de travail), fiche de mission des référents.e.s "Égalité" (IGN et ENSG)	Lettre de cadrage	Signature DG	T1 2021	DG Dir. ENSG	Réf. Égalité CoSui	08/03/2021 08/03/2021	14/04/2021 11/05/2021	Terminé Terminé	Lettres diffusées sur le portail intranet Égalité	100%	100%
		1b	Installer le comité, proposer le règlement intérieur et proposer un calendrier annuel de réunions et des travaux	Installation du comité	Comité installé	Signature protocole + 1 mois	DG	DRH Réf. Égalité CoSui	08/03/2021	19/05/2021	Terminé	Comité installé (19 mai 2021)	100%	
		1c	Lancer un espace numérique collaboratif « Égalité » pour les membres du Comité de suivi "Égalité"	Espace actif	Accès de tous les membres (liste des accès restreints définie)	S2 2021	DSI	DSI/SOI Réf. Égalité	08/03/2021	19/05/2021	Terminé	Équipe Teams "Égalité professionnelle" activée	100%	
		1d	Définir et produire les informations de suivi (indicateurs de pilotage de l'Égalité professionnelle)	Tableau de suivi	Outil mis en place permettant de suivre les évolutions	Conception : S2 2021 Production : T1 de chaque année	Conception : Réf. Égalité Production : DRH/ SPER	CoSui Dir. + Chefs de Services + Réf. Égalité + DRH + DG + OS	01/09/2021	26/10/2021	Terminé	Finalement, le présent suivi du plan d'actions répond au besoin de transparence demandé	100%	
		1e	Sécuriser les ressources, avec un budget de fonctionnement annuel à compter de l'année 2021 dédié à l'action, la création d'un code de comptabilité analytique et le recrutement d'une personne ressource en support pour la mise en œuvre du protocole	Enveloppe dédiée	50 k€ (Fonctionnement 2021)	BR 2021, BI 2022 à BI 2025	Réf. Égalité	DG + SG + DRH DRH/SREF	08/03/2021	06/10/2021	Terminé	Budget acté (2023 : 52,3 k€ en CP) Code analytique créé : 50YA21000. PREGP Affectation Référent à plein-temps maintenue	100%	
		1f	Dresser un bilan du plan d'action et le transmettre aux tutelles	Présentation au CT + CHSCT	Bilan présenté	T1 2022 - T1 2023 - T1 2024	Réf. Égalité		31/12/2021	11/03/2022	Terminé	Présentation d'un bilan en CA, transmission au ministère des éléments demandés	100%	
2	Mobiliser le comité de direction (CODIR IGN) et les chefs de service dans la mise en œuvre du protocole	2a	Produire un guide méthodologique pour mettre en œuvre le plan d'action du protocole « Égalité » pour que les encadrants disposent d'un outil pour conduire leur réflexion sur la mise en œuvre du plan d'action	Instructions rédigées	Validation	S2 2021	Réf. Égalité	CoSui		08/08/2024	Terminé	Le support de la formation "Essentiel RH" constitue finalement la synthèse la plus aboutie pour permettre aux encadrants d'appréhender le plan d'action. Il est accessible à tous sur l'intranet	100%	97%
		2b	Faire évoluer les entretiens professionnels des directeurs·trices/chefs de service en intégrant un volet « Égalité » dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) pour une évaluation adaptée à son unité	Évolution des modalités d'entretien annuel	Intégration dans les CREP des dir. / chefs de service d'un volet "Égalité"	à partir de l'entretien d'évaluation qui a lieu en 2022	DRH	Réf. Égalité DRH/SPER	05/10/2021	30/04/2023	Terminé	Modèle de CREP imposé par Estève (MTE), consignes modifiées et transmises (mail 20/03/2023) Présentation en CODIR du 25/03/2022 Mention récurrente dans l'annexe 1 Notice pour remplir le formulaire de CREP	100%	
		2c	Former le CODIR et les encadrant·e·s et former les nouveaux cadres à travers la formation continue	Nombre d'encadrants formés	100%	2023	DRH	DRH/SREF	01/06/2021		Inachevé	CODIR formé (2021) Formation Égalité incluse dans le module "Essentiel RH" du pack de formation managériale --> action à reproduire de façon périodique	90%	
3	Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de l'IGN	3a	Lancer une réflexion dans chaque direction et service en identifiant les unités-test (directions, services et départements) puis étendre progressivement la démarche à l'ensemble des services de l'IGN	Liste des actions à mettre en œuvre dans les services Liste des unités-test	Chaque service a une liste d'action à mettre en œuvre	S2 2021	CODIR	Chefs de service DRH/CAdC	14/10/2021 25/11/2021		Inachevé	Proposition en CODIR de rdv avec les directeurs pour établir les actions Rencontres périodiques à l'occasion des visites des correspondant.es	90%	90%
4	Faire vivre un réseau de correspondant·e·s « Égalité » auprès des services et des agent·e·s de l'IGN	4a	Rédiger une note précisant l'architecture / l'organisation du réseau et une lettre de cadrage (mandat, durée, moyens et quotité), fiche de mission des correspondant.e.s	Note architecture / organisation + Lettres de missions	Lettre signée (les référent.e.s « Égalité » disposent des outils pour constituer le réseau)	S1 2021	Réf. Égalité	DRH CoSui	02/06/2021	11/01/2022	Terminé	Note, lettre de cadrage et fiche de mission rédigées Réseau constitué	100%	100%
		4b	Constituer le réseau, notamment en lançant un appel à manifestation d'intérêt sur la fonction de « correspondant.e.s » parmi les agents de l'IGN, Former les correspondant.e.s et organiser le réseau (notamment les réunions référent.e.s / correspondant.e.s et les échanges annuels)	Appel à manifestation	100% des membres du réseau recrutés + Liste diffusée	S2 2021 (mise en place réseau) 2022 (formation)	Réf. Égalité	DirCom CoSui	14/09/2021	11/01/2022	Terminé	Evènement le 21/10 pour le lancement de l'appel à volontariat. Recrutement effectué (18 correspondantes et correspondants). Formations débutées en décembre 2021 Séminaires périodiques	100%	
		4c	Concevoir et organiser un temps fort par an, pour promouvoir l'Égalité professionnelle (et le réseau) auprès de tous les agents de l'IGN	Réunion / Séminaire / Conférence / Publication annuelle	Format à définir	2021, 2022, 2023, 2024	Réf. Égalité	DirCom CoSui	22/07/2021	25/11/2023	Terminé	Séminaires du réseau réalisés en oct. 2022, 2023 et nov. 2024 Entretiens avec les 8 binômes effectués (janv. 2023) Rencontres avec les agents organisées régulièrement + communications événementielles autour des 8 mars, 25 nov. et 25 janv.	100%	

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Statut	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 1 : Assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé														
5	Initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes	5a	Dispenser à tous les agents des modules de sensibilisation à distance	Nombre d'agents formés	100%	fin 2023 repoussé fin 2024	Réf. Égalité	DRH/SREF	28/06/2021		Inachevé	Modules proposés dans les Plans formation depuis 2021 : 895 stagiaires formés (1301 attestations de stage) au 31 mars 2025. Relance du marché de formations avec ARRC (2024) + Piste <i>Fresques du sexisme</i> (2025)	54%	89%
		5b	Former systématiquement tous les nouveaux arrivants à l'IGN (recrutements) et inclure des formations dans le cursus des élèves géomètres et ingénieurs 1 ^{ère} année de l'ENSG (concours)	Nombre d'agents formés	100%	S1 2021	Réf. Égalité IGN	DRH/SREF	01/06/2021	28/11/2023	Terminé	Le référent Egalité est intervenu comme (un des) mentor(s) de la 1 ^{ère} journée des nouveaux arrivants le 28 nov. 2023, avec une présentation détaillée du dispositif pour illustrer le fonctionnement de l'IGN. Présence maintenue aux journées suivantes Une information (notamment contre les VSS) a été donnée aux nouveaux CCDs du RPG (rappel en COPIL RPG)	100%	
				Nombre d'élèves formés		avant le stage terrain 2021	Réf. Égalité ENSG	ENSG-Géomatique	08/03/2021	30/09/2023	Terminé	Livret + Sensibilisation élèves Forcalquier : 100% dès 2021 Formation élèves 1ère année à chaque rentrée (3h) depuis 2023		
		5c	Proposer des modules thématiques animés par des intervenants extérieurs (avec des cibles globales ou spécifiques : sur les violences, etc.)	Nombre d'agents formés	100% des agents ciblés : Les référents, les correspondants, les responsables d'associations, agents de la DRH	2021-2022	Réf. Égalité	DRH/SREF	01/06/2021	13/03/2025	Terminé	cf. plan formations : modules encadrer, recruter sans discriminer et correspondant.es définis. Formation des associations d'élèves avec SVE de l'UGE. Fresque du sexisme lancée (mars 2025), théâtre Genre ! (janvier 2025)	100%	
		5d	Promouvoir les modules de formations et événements (inter)ministériels auprès de tous les agents IGN éligibles	Nombre d'agents formés	À définir en lien avec le plan pluriannuel de formation	2021-2023	Réf. Égalité	DRH/SREF	27/09/2021	30/09/2023	Terminé	Liens vers les plateformes (dont Mentor) transmis + Publicité des événements via lettres d'actus RH en commun	100%	
6	Intégrer l'enjeu de l'« Égalité professionnelle » dans la communication de l'IGN	6a	Définir et présenter au CT les actions de communication Égalité prévues au plan de communication annuel, intégrant 2 actions à visibilité externe en faveur de l'égalité professionnelle	Document de stratégie de communication	Présentation CT	S1 2021	DirCom	Réf. Égalité	22/07/2021	25/06/2024	Terminé	Initiatives réalisées : communication contre les VSS présentées aux CoSui Égalité, cartographies sensibles 2024, etc.	100%	88%
		6b	Lancer le site intranet dédié aux enjeux de l'Égalité (présentation de la démarche « protocole » et traitement des sujets « Égalité ») et le doter d'un outil de consultation interactif	Espace intranet, intégrant l'outil de consultation	Espace accessible à tous les agents de l'IGN	site : S1 2021 outil de consultation interactif : S2 2021	DirCom	DSI/SOI Réf. Égalité	01/06/2021		Inachevé	Portail égalité opérationnel depuis 2022 Liste de diffusion infos_egalite@ign.fr propose des informations sur la thématique Les contacts du Réseau sont visibles, connus et utilisés ; Par contre, pas d'outil de consultation interactive (fonction à préciser)	90%	
		6c	Éditer et promouvoir le guide IGN pour une communication sans stéréotype de genre	Un guide, décliné de celui du HCE FH	Guide utilisé dans toutes les publications DirCom IGN	S2 2021	DirCom	Réf. Égalité	10/05/2022		Inachevé	Reprise du document existant du MTE (mis en ligne) complexe à implementer Réflexion à approfondir par rapport aux modalités de communications internes	75%	
7	Intégrer la dimension « Égalité » dans les projets d'évolution d'organisation et de règles RH	7a	Définir la méthode de travail pour formaliser la prise en compte de la dimension « Égalité » dans les réflexions relatives aux projets d'évolution, en vue de leur instruction et la mettre en œuvre	Méthode définie	Tous les projets d'évolution d'organisation et de règles RH	S1 2021	Réf. Égalité	DRH	10/01/2022		En cours	Note reste à rédiger, même si Implication de la du Réf. Égalité dans Projet managérial et Temps de travail confirmée	25%	50%
		7b	Informers les encadrants/services et les pilotes de projets sur la nécessité de signaler aux référents tout projet d'évolution	Informations des encadrants et pilotes de projets	Encadrants et pilotes de projets informés	S2 2021	Réf. Égalité	DRH/CdAC	14/09/2021		En cours	Intervention en CODIR, participation aux réunions de la DRH	75%	

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités														
8	Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois à l'IGN	8a	Produire annuellement les indicateurs de déséquilibre selon les métiers et identifier des objectifs de rééquilibrage dans les métiers en fort déséquilibre	Indicateurs de déséquilibre définis et calculés	Objectifs fixés pour les métiers en déséquilibre	S1 2021	DRH/SREF	DRH	01/07/2022	11/01/2024	Terminé	Fait partie des études engagée par EGAE Carte des emplois consolidée	100%	100%
		8b	Produire un bilan annuel genré des recrutements	Bilan annuel produit	Avec le RSC / RSU	S2 2021, 2022, 2023, 2024	DRH/SREF	Réf. Égalité SPER	01/09/2021	11/01/2024	Terminé	Le bilan est facilité avec l'outil GestMax, qui est déployé depuis 2023 Résultats dans le RSU présenté le 11/01/2024	100%	
		8c	Définir le cahier des charges et réaliser une étude sur les déficits de notoriété	Attribution du marché	Étude réalisée	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité CoSui	22/12/2021	31/12/2022	Terminé	Etude Mixité réalisée, notamment sur FEP obtenu	100%	
		8d	Identifier et engager les partenariats de sensibilisation auprès des jeunes publics (élèves du secondaire et des classes préparatoires)	Actions de sensibilisation	Actions lancées	S2 2021, 2022, 2023, 2024	Réf. Égalité ENSG	ENSG-Géomatique	02/11/2020	01/01/2023	Terminé	Partenariat UGE-UPSTI à renouveler Adhésion de l'ENSG à l'association "Elles Bougent" au 01/01/2023 et de l'IGN le 08/03/2023	100%	
		8e	Communiquer les LDG-Mobilités à tous les agents, en précisant les règles et principes (transparence, égal accès aux postes) dans les mobilités de personnel	Campagne de communication	Appropriation des LDG-Mobilités par les agents	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité	04/03/2021	05/03/2021	Terminé	Communication faite sur https://drh2.ign.fr/recrutement-mobilite/ldg-mobilite	100%	
9	Renforcer l'action au moment des recrutements	9a	Produire un guide pour la rédaction des appels à candidature et une procédure de sélection des candidatures incitant à des recrutements équilibrés	Supports diffusés	Instructions mises en œuvre par les recruteurs	S1 2021	DRH/SREF	ENSG-Géomatique Réf. Égalité	01/01/2022	26/09/2024	Terminé	Les concours 2021 et suivants appliquent la réglementation en matière de parité La procédure de recrutement est finalisée, les formations "recruter sans discriminer" sont données régulièrement	100%	85%
		9b	Étudier et combattre les freins à la parité dans la composition et la présidence des jurys (concours, avancements) et des comités de sélection	Note de problématique Composition genrée des jurys	Présentation au CoSui Parité	S2 2021	DRH/SREF ENSG-Géomatique		08/03/2021	01/09/2022	Terminé	La composition des jurys internes prend en compte la parité (réglementation appliquée) Vivier de jurys ENSG paritaire mais formation des jurys en fonction des disponibilités, ne respectant pas toujours la parité.Actions : élargissement du vivier de membres du jury et établissement du calendrier des recrutements en amont. Pas de problématique pour l'IGN dont le vivier est suffisant. Note ENSG mise à jour tous les ans sur qui peut faire partie des jurys prenant en compte la parité.	100%	
		9c	Viser la mixité systématique des candidats présélectionnés sur dossier, quand cela est possible et la parité des candidats reçus par le service-métier recruteur et des commissions de recrutement lors des entretiens de sélections	Genre des candidats présélectionnés Ratio F/H des candidats reçus par le service-métier recruteur et des commissions de recrutement lors des entretiens de sélections	Mixité systématique quand cela est possible Parité des candidats reçus	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité	01/01/2022		Inachevé	Objectif connu et internalisé par le SREF, que les CDRH essaient de respecter quand cela est possible, mais difficile à atteindre dans l'absolu tant les viviers sont déséquilibrés (cf. étude EGAE)	75%	
		9d	Former les agents chargés des processus de sélection	Taux de recruteurs formés	100%	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité	15/12/2021		En cours	6 sessions ont été données (37 agent.es formé.es). Nouvelles sessions relancée en septembre 2024	50%	
		9e	Engager une sensibilisation générale pour tous les agents sur les problématiques genrées en situation d'entretien de recrutement	Module de sensibilisation disponible	100%	2023	DRH/SREF	Réf. Égalité DirCom	22/10/2021	26/09/2024	Terminé	Prise en compte de cet aspect dans la formation à l'égalité "tout agent" Diffusion du livret VSS et rappels périodiques	100%	
10	Consolider la mixité des cadres dirigeants au sein de l'IGN	10a	Mener une étude sur les freins à l'accès des femmes aux responsabilités d'encadrement (exogènes et endogènes) et sur les déséquilibres managériaux dans les différentes filières de l'IGN, et en mettre en œuvre les conclusions afin de rendre les postes d'encadrants plus attractifs pour les femmes	Présentation des résultats de l'étude	Solutions proposées	2022	DRH/CAdC	Réf. Égalité CoSui	01/07/2022	28/03/2023	Terminé	Fait partie de l'étude sur la mixité rendue par EGAE	100%	100%
11	Désigner paritairement les représentants de l'administration dans les instances de concertation	11a	Désigner les représentants de l'administration dans les instances de concertation de l'IGN	Représentants de l'administration	Parité	à l'occasion des renouvellements (au fil de l'eau)	DRH	Réf. Égalité	08/03/2021	10/01/2022	Terminé	Le respect des lois est appliqué. Un bilan est disponible pour les comissions paritaires	100%	100%

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure	
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière															
12	Qualifier les écarts de rémunération et identifier leurs causes à l'IGN	12a	Lancer l'étude sur les cohortes des éléments liés aux différences de rémunération pour mesurer les écarts et identifier les leviers d'intervention (cahier des charges qui sera validé par le comité « Égalité » de suivi du protocole)	Cahier des charges rédigé	Validation CoSui	S1 2021	Réf. Égalité	DRH/SREF	03/08/2021	11/04/2023	Terminé	Étude présentée au CoSui d'avril 2023	100%	100%	
				Résultats de l'étude	Présentation CoSui/CAP/CT	S2 2021		DRH/SPER							CoSui
		12b	Calculer et communiquer un indice de différences de rémunération et faire un point sur son évolution annuelle	Index publié	Présentation CoSui	S2 2021, 2022, 2023	Réf. Égalité	DRH/SPER	31/01/204	30/09/2024	Terminé	Index présenté au CoSui du 14/11/2023 Publication faite selon les termes des décrets du 5/12/2023	100%		
12c	Améliorer les indicateurs du rapport social unique (RSU)	Propositions d'indicateurs	Présentation du RSU	RSU 2021 (en 2022)	DRH/SPER	Réf. Égalité		11/01/2024	Terminé	Mise en conformité avec les indicateurs fixés par l'arrêté du 7 mai 2021 dans le RSU 2021 Présentation du RSU au CSA le 11 janvier 2024	100%				
13	Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération	13a	Établir un plan de réduction des inégalités de salaires sur la base des analyses issues de l'étude et le mettre en œuvre	Plan d'action et calendrier	Présentation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité	DRH		14/11/2023	Terminé	Mesures prises en considération Plan annoncé pour être intégré au plan d'action à venir	100%	100%	
		13b	Assurer, après avoir défini en comité de suivi une méthode de présentation conforme à celle de la circulaire DGAFP, la transparence des écarts de rémunérations (rémunération de base ; attribution des primes : montant servi / tranche / genre ; primes et indemnités perçues dans le cadre des congés familiaux)	Publication des écarts de rémunérations	Écarts de rémunérations publiés	RSU 2021 (en 2022)	DRH/SPER	Réf. Égalité		11/01/2024	Terminé	Cet objectif a été atteint avec l'index Égalité FP et la publication des indicateurs du RSU et de la BDS	100%		
		13c	Publier la note de gestion (calcul des primes)	Publicité	Tous les agents sont informés	S1 2021	DRH/SPER			17/11/2022	Terminé	Notes de gestion des primes des géomètres et ingénieurs des travaux publiées. La note RIFSEEP 2022 a été validée par le CT du 17/11/2022 et publiée	100%		
13d	Mettre à jour et publier les notes de gestion/service pour rappeler les principes d'égalités de traitement dans l'attribution des primes des agent-e-s partant/revenant de congés maternité/parentaux ou exerçant à temps partiel	Notes de gestion/service révisées et publiées	Présentation CoSui	S2 2021	DRH/SPER	Réf. Égalité		22/11/2021	Terminé	Fait dans la note de gestion du 22/11/2021	100%				

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière														
14	Faciliter des déroulements de carrière équilibrés entre femmes et hommes à l'IGN	14a	Communiquer les nouvelles modalités de la loi de transformation de la fonction publique relatives à l'avancement dans le cadre des congés paternité, adoption ou congé parental	Campagne d'information ciblée	Tous les agents	dès publication des textes	DRH/SPER	Réf. Égalité		03/06/2022	Terminé	Communication sur les congés paternité mais pas de rappel sur les congés parentaux. Lettre d'actus RH n°20 du 03/06/2022 Rappel fait aux nouveaux arrivants	100%	100%
		14b	Analyser les ratios de promotions en entrée et sortie entre proposés / promus / promouvables et, en cas de déséquilibre, les corriger	Rapport et actions correctives	Présentation CoSui + CAP/CPO	bilans 2020 S2 2021	DRH/SPER	DRH	05/10/2021	14/11/2023	Terminé	Éléments pris systématiquement en considération pour les nouvelles campagnes de promotions depuis 2022	100%	
		14c	Diffuser les lignes directrices de gestion « Promotions » qui garantiront un équilibre dans les déroulements de carrière	Campagne de communication	Diffusion tous agents IGN	S1 2021	DRH/SPER	Réf. Égalité	06/01/2021	08/06/2021	Terminé	Info RH du 6 janvier et rendez-vous RH du 8 juin	100%	
		14d	Informers les agents des éléments potentiellement impactant les pensions (temps partiel, congés parentaux)	Campagne d'information ciblée	Tous les agents en demande	dès la demande de l'agent	Réf. Égalité	DRH/SREF DRH/SPER		11/04/2023	Terminé	Informations données à la demande par les gestionnaires. Disponibilité sur le site intranet pour le temps partiel Accessibilité aux renseignements sur les formulaires de demande (intégration du lien vers l'intranet).	100%	
		14e	Garantir l'absence de biais sur les déroulements de carrières au moment du retour de grossesse/de congé familial	Suivi des retours (en lien avec les promotions)	Présentation CoSui	S2 2021	Réf. Égalité	DRH/SPER DRH/SREF	05/10/2021	14/11/2023	Terminé	Rappel effectué dans les notes de campagnes de promotion CDRH vigilants dans l'analyse qualitative des parcours professionnels	100%	

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale														
15	Promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	15a	Réaliser une enquête sur le temps de travail F/H (statistiques et sondage des agent-e-s pour les aspects qualitatifs) avec analyse des écrètements (cause/profil), de l'impact du numérique, ainsi que du temps-partiel et du télétravail et leur corrélation	Enquête auprès des agents	25% de réponse	2022 (en lien avec le chantier « Temps de travail » de l'agenda social)	DRH/SPER DRH	Réf. Égalité	01/01/2023		Inachevé	Des éléments statistiques ont été fournis par le SPER et ont alimenté le chantier "Temps de travail" (en amont et en bilan - mai 2024). Un bilan sur la première année de la nouvelle réglementation a été présentée au CSA du 12 mars 2025 et fait l'objet d'un RDV RH le 15 mai 2025. La dimension sondage/enquête n'a pas été déployée	60%	92%
		15b	Intégrer les bonnes pratiques « Égalité » et « Droit à la déconnexion », en particulier pour les parents, les aidants et en matière de soutien à la pratique sportive, dans la concertation de l'agenda social de l'IGN sur a. le « Temps de travail » et b. le « Télétravail » - en y étudiant notamment l'opportunité de recourir à d'autres sites IGN ou solution collective	(a) Mise à jour de la charte des temps de travail (b) Mise à jour du règlement du télétravail et contacts avec les EP	Documents validés en CT et diffusés	S2 2021 (en lien avec le chantier « Temps de travail » de l'agenda social)	Réf. Égalité (participation aux travaux)	DRH/SPER DRH DSI/SOI DRH/SASP OS	10/01/2022 01/01/2024 01/01/2024	Terminé	Contribution des référent.es Égalité aux réglementations qui ont été présentées en CSA et sont en vigueur depuis le 1er janvier 2024 Modalités de travail de proximité/sites distants adoptées Implication du référent dans l'audit interne sur l'organisation des activités d'inventaire forestier	100%		
		15c	Privilégier le mode distanciel pour certaines formations (quand cela est possible et bénéfique), en concevant leur déroulement pour concilier les exigences d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle	Ratio de formations à distance Définition claire des modalités d'apprentissage en FàD (sur site ou en télétravail)	Augmentation du taux de formations à distance (à voir en CFP) Document transmis et formations adaptées	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité ENSG-Géomatique	08/03/2021 01/09/2022	Terminé	Développement des formations à distance avec la crise sanitaire et adaptation en fonction des matières enseignées.	100%		
		15d	Établir un bilan genré des formations à distance	Bilan intégré au bilan formation annuel	Présentation en CFP	S2 2021	DRH/SREF	ENSG-Géomatique	02/05/2022 15/06/2022	Terminé	Prise en compte dans le bilan 2021 et suivants	100%		
		15e	Élaborer les indicateurs de suivi des aménagements du temps de travail (à faire figurer dans le RSU) afin d'analyser les demandes par type d'aménagements	Indicateurs renseignés dans RSU	Outils d'analyse opérationnels	2022	DRH/SPER	Réf. Égalité	10/01/2022 11/01/2024	Terminé	Publication du RSU	100%		
16	Faciliter la coparentalité (partage équilibré des contraintes parentales)	16a	Valoriser le congé paternité et l'ASA naissance	Communication générale faite une fois par an minimum	Personnel informé	2021, 2022, 2023	DRH/SPER	DirCom	01/07/2021 01/10/2022	Terminé	LablIGN sur le sujet. Communication au niveau du ministère par le DRH Informations sur l'intranet DRH	100%	75%	
		16b	Fournir l'information sur les droits et dispositifs d'accompagnement à destination de tou-te-s les agent-e-s et de l'encadrement	Mise à jour du livret d'accueil + intranet DRH	Diffusion annuelle Cadres formés	S2 2021, 2022, 2023	Réf. Égalité	DRH/SPER DRH/SREF Chefs de service DRH/CAdC	02/08/2021 01/07/2022	Terminé	Publication du guide de parentalité du MTE le 02/08/2021 Guide IGN paru en juin 2022	100%		
		16c	Élaborer la liste des motifs qui permettraient de déroger au principe de maintien dans le poste pour des congés post-maternité inférieurs à 3 mois et garantir le maintien en poste pour les agent-e-s non concernés par cette liste	Liste constituée Présentation des dérogations	Validation CT 100% de maintien (hors dérogations)	S2 2021	Réf. Égalité	DRH DRH/SPER CoSui	01/03/2023	En cours	Aucune situation connue de mobilité imposée hors poste imposée qui soit antérieure au congé parental de moins de 3 mois : lors d'un congé maternité ou parental de courte durée , le poste n'est pas vacant, l'agente retrouve automatiquement son poste.	25%		

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale														
17	Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et des premiers mois de la maternité	17a	Rédiger un support d'information complet sur les droits des agentes pendant leur grossesse et à leur reprise d'activité (promotion de l'accompagnement médical et de l'allaitement) à destination des agentes et de l'encadrement	Information des agentes et formation des RH et cadres	Support diffusé Cadres formés	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom	30/07/2021	04/04/2024	Terminé	Informations génériques liées à la maternité mises en ligne sur l'intranet DRH Cadres formés (module "Essentiel RH")	100%	100%
		17b	Renforcer les équipements permettant de faciliter l'allaitement (frigo, espace de repos, etc.)	Procédure pour aménager l'espace	1 espace identifié / site minimum	S1 2022	Chefs de site	Réf. Égalité DRH/SASP CSP SG/SILOG	28/05/2021	31/03/2023	Terminé	Mail SASP de sensibilisation des chefs de site Salle en commun IGN/MétéoFrance trouvée (B028) et livrée / aménagée + salle à l'ENSG	100%	
18	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité à l'ENSG-Géomatique, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	18a	Informers les élèves, stagiaires et cadres de l'ENSG sur les droits aux congés paternité, maternité ou d'adoption pour les élèves et sur les textes de gestion qui leur sont applicables	Information lors de la journée d'accueil + note	Chaque promotion d'élève et les cadres de l'ENSG	rentrée 2021, 2022, 2023	ENSG-Géomatique	Réf. Égalité ENSG	01/09/2021	01/10/2022	Terminé	Réunion pour informer les élèves fonctionnaires de leur droit et spécificité de leur scolarité le 1er décembre 2021 et rentrée 2022 et suivantes	100%	100%
		18b	Analyser les solutions proposées sur les situations de parentalité et réfléchir à l'amélioration du dispositif à mettre en place	Présentation annuelle des dispositions	CODIR ENSG-Enseignement	en fonction des situations	ENSG-Géomatique	Réf. Égalité ENSG	01/09/2019	01/09/2021	Terminé	Chaque cas est étudié et les solutions sont adaptées. 3 cas traités depuis la rentrée 2019	100%	
19	Aider les agent-e-s dans la recherche d'un logement social ou intermédiaire	19a	Intégrer les préconisations du groupe de travail « Logement » du CGBS	Nouvelles dispositions proposées aux agents	Validation CGBS	2022	DRH/SASP	Réf. Égalité	01/06/2021	01/07/2022	Terminé	Enquête logement lancée en juin 2021	100%	100%
		19b	Communiquer à destination des agent-e-s pour promouvoir les dispositifs d'aides ou d'accompagnements existant	Communication générale faite une fois par an minimum	Personnel informé	2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom	01/09/2021	01/07/2022	Terminé	Après le GT logement (28/09/2021) sur le site DRH. Communication régulière dans la lettre RH sur les mises à jour.	100%	
20	Soutenir les mesures d'aide pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes	20a	Identifier l'offre locale en matière d'aide à la garde d'enfants et pour les proches aidants, en intégrant les préconisations du groupe de travail du CGBS, et en informer les agent-e-s	Nouvelles dispositions validées et proposées aux agent-e-s	Validation CGBS Agents informés	S1 2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité	01/06/2021	16/05/2024	Terminé	Contacts établis avec des associations Sensibilisation de l'assistante sociale grâce au travail sur les proches aidants	100%	100%
		20b	Communiquer sur les prestations d'accompagnement social réalisée par l'assistante sociale du personnel, notamment l'assistance à la rédaction de contrat de travail pour les agent-e-s particuliers employeurs	Mise à jour intranet + communications (dans le cadre de la mesure 6)	Agents informés	2021, 2022, 2023	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom	17/05/2021	16/05/2024	Terminé	Intranet à jour et suite aux conclusions du GT proche aidant, communications dans les lettres d'actus RH sur les prestations sociales (prestation handicap et CESU cofinancés)	100%	
		20c	Mettre en œuvre le congé de proche aidant et communiquer sur cette mesure	Rédaction d'une note	Note diffusée	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité DirCom	17/05/2021	29/06/2021	Terminé	Décision n° 2021- 216- DRH du 29 juin 2021 INFOS DRH du 1er juillet 2021	100%	
21	Favoriser la pratique physique, sportive et culturelle, sur site ou en télétravail	21a	Solliciter les associations en charge des activités culturelles et sportives pour qu'elles intègrent dans leurs activités le sujet de l'Égalité	Rapports d'activité des associations	Fléchage des activités	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité COOPAL AS-IGN	10/01/2022		En cours	Poursuite des discussions avec les associations IGN Réflexion sur un fond documentaire et littéraire ainsi que sur un moment de projection-débat avec le réseau Egalité	75%	75%

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes														
22	Publier et diffuser un guide « violence et harcèlement »	22a	Rédiger un guide à partir des ressources existantes (IGN, DGAFP, MTE) et soumettre ce document, validé par le CoSui, au CHSCT de l'IGN	Guide rédigé	Validation CoSui et CHSCT	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité DRH DRH/SPER DirCom	22/07/2021	13/06/2022	Terminé	Recours à l'aide du réseau des facilitateurs pour animer un GT sur le sujet.Lancement du GT le 27/09/2021 + 3 réunions Version finale à l'approbation du CoSui du 10 mai 2022 Guide porté à connaissance du CHSCT du 13/06/22 Présentation maquette au CoSui du 19/09/22	100%	100%
		22b	Diffuser ce guide et ses révisions à tous les agent-e-s de l'IGN et sur le site intranet de l'IGN, puis en informer tous les nouveaux arrivants (insertion dans le livret d'accueil)	Guide diffusé Nombre de consultations du site intranet IGN	Tous agents, nouveaux arrivants et site intranet IGN	S2 2021	Réf. Égalité	DirCom DRH/SREF	22/07/2021	25/11/2023	Terminé	Mise en ligne des guides DGAFP et MTECT, puis du livret "Non aux VSS à l'IGN" le 25 nov. 2022. <i>Reste à intégrer le dispositif dans le livret d'accueil</i>	100%	
23	Mieux évaluer les risques afin de renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN	23a	Définir pour chaque site la chaîne de prise en charge des situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, et vérifier qu'elle garantit les mêmes droits et le même accompagnement à tous les agents	Adaptation locale de la procédure de signalement (cf. mesure 25)	Tous les sites IGN	2022	Chefs de site	Réf. Égalité Chef de service des agent-e-s concerné-e-s	08/03/2022	25/11/2023	Terminé	Déploiement du réseau des correspondant.es Égalité avec un point d'entrée connu + Encadrants (in)formés	100%	100%
		23b	Définir la chaîne de prise en charge des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes pour les agent-e-s en CDD courts, les apprenti-e-s, les stagiaires et étudiant-e-s et les salarié-e-s des prestataires	Adaptation locale de la procédure de signalement aux publics cibles (cf. mesure 25)	Toutes les situations à l'IGN	2022	Réf. Égalité	DRH DRH/SREF DRH/SPER ENSG-Géomatique SG/SILOG		25/11/2023	Terminé	Pour les élèves civils, nous nous sommes greffés au mécanisme UGE et avons édité un livret spécifique à l'ENSG + rédaction d'une charte de responsabilité étudiante avec les associations étudiantes. + Intégration de l'item égalité Femmes-hommes dans les plans de prévention	100%	
		23c	Intégrer les risques de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans les matrices d'évaluation du document unique et former les évaluateurs	Nouvelle matrice d'évaluation des risques professionnels	Évaluateurs formés et accompagnés	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité	10/08/2021	22/11/2021	Terminé	Intégration dans la campagne DUERP été 2021 - validation CHSCT du 22/11/2021 Intégré dans Winlassie (nouveau SI DUERP)	100%	
		23d	Analyser les risques pour renforcer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'IGN en accompagnant les équipes, en lien avec les GT MTE, MASA et CoSui	Analyse rédigée avec le document unique	Validation CHSCT	S1 2022	DRH/SASP	Réf. Égalité CoSui Chefs de site Chefs de service CSP	22/11/2021	14/11/2023	Terminé	L'analyse des risques en matière de VSS est systématique et les actions sont intégrées au PAP présenté en FS du CSA La réunion annuelle avec le prestataire de la plateforme de signalements constitue un moment d'analyse et de réflexion	100%	
24	Déployer un dispositif de formation différencié par public-cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux	24a	Concevoir et rédiger le contenu du dispositif de formation adapté aux rôles dévolus à chaque type d'acteur des procédures de signalement, d'orientation et de traitement (encadrants, référents Égalité professionnelle, services des ressources humaines, médecins du travail et représentants du personnel et des élèves de l'école)	Volet du plan de formation rédigé Contractualisation des formateurs	PF validé en CFP et CT Marchés notifiés	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité SG/SAM	21/09/2021	31/05/2022	Terminé	Plan de formation validé suite GT + CFP Renouvellement du marché : ARRC (depuis oct. 2024)	100%	100%
		24b	Former ces acteurs de façon récurrente et à chaque remplacement selon leur niveau d'intervention dans la chaîne de prise en charge	Taux de formation des acteurs de la prévention	100% des acteurs concernés	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité	19/11/2021	14/11/2023	Terminé	Formation des nouveaux intervenants assurée (SREF, SASP)	100%	
		24c	Organiser un échange à la CFP sur la tenue de l'objectif-cible	Bilans des formations VSS	Dispositif de formation optimisé	à chaque CFP	DRH/SREF	Réf. Égalité	31/05/2022	25/03/2024	Terminé	Point évoqué à chaque CFP + au CSA suivant	100%	

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes														
25	Améliorer l'identification des victimes et garantir la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	25a	Proposer un mode opératoire simplifié et transitoire avant l'adoption de la procédure complète	Procédure temporaire opérationnelle (basée sur le guide DGAFFP)	Communication tous agents IGN et ENSG	T1 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité CoSui DirCom	30/03/2021	14/11/2023	Terminé	Publication de la plaquette RPS le 01/09/2021. Mode opératoire, présentation dans le livret de lutte contre les VSS	100%	96%
		25b	Élaborer le dispositif de signalement et d'écoute par des procédures dédiées de traitement du signalement, d'orientation, de protection, d'accompagnement et d'enquête selon les termes du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020	Procédures définitives élaborées et publiées Acteurs recensés	Notes rédigées et soumises au CHSCT/CT Acteurs formés	S2 2021	DRH	Réf. Égalité DRH/SPER DRH/SASP SG/MJ	31/05/2022	25/11/2024	Terminé	Procédure conjointe avec le MTECTM Contractualisation avec NH Concept RSE en cours Présentation au CoSui du 8 octobre 2024 Lancement IGN : 25/11/2024	100%	
		25c	Préciser le mode opératoire de saisine du procureur de la République dans les situations de violences, de harcèlements et ou d'agissements sexistes et en rappeler les principes aux acteurs concernés (article 40 du Code de procédure pénale)	Analyse des situations et prise de décision sur la pertinence des poursuites	Représentant(s) de l'employeur (DRH, MJ, Référent Égalité)	S2 2021	DRH/SPER	DRH SG/MJ Réf. Égalité	19/11/2021	03/04/2024	Terminé	Présent dans le guide VSS Procédure validée avec la MJ : le PR a été saisi par le SG de l'IGN à l'occasion de 3 signalements (fin 2023 - début 2024) <i>Ne relève pas du périmètre du SPER</i>	100%	
		25d	Intégrer dans la fiche de poste de tous les acteurs identifiés leur rôle dans la prévention et la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes	Fiche de postes amendées	Tous les acteurs	S1 2022	Réf. Égalité	Acteurs DRH/SREF	01/02/2022		Inachevé	Lettres de missions publiées des correspondantes et correspondants Egalité	75%	
		25e	Mettre en place la cellule externalisée et indépendante d'écoute	Cellule d'écoute active	Tous les agents	2022	Réf. Égalité	DRH/SASP	16/07/2021	25/11/2024	Terminé	cf. démarches 25b : procédure conjointe avec le MTECTM Proposition d'alignement sur le nouveau dispositif ministériel 2024	100%	
		25f	Informier sur les outils de signalements existants	Communication faite	Tous les agents	S2 2021	DirCom	Réf. Égalité DRH/SASP	25/11/2021	25/11/2023	Terminé	Événementiel du 25/11 Communication du 25/11/2022 auprès de tous les agents	100%	

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes														
26	Accompagner et soutenir les victimes	26a	Informers les agent-e-s sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets : prévention, assistance juridique et réparation	Communication sur intranet Égalité	Tous agents + nouveaux arrivants	T1 2021	SG/MJ	Réf. Égalité DRH/SPER DRH/SASP	13/06/2022		En cours	Information en ligne (livret "Non aux VSS à l'IGN) Page à rédiger suite à la diffusion du guide VSS	75%	90%
		26b	Prendre à chaque signalement les mesures adaptées pour garantir la sécurité physique, morale et professionnelle de la victime	Instruction des dossiers signalés	100% des dossiers instruits et de mesures prises	permanente	DRH (par délégation du DG)	DRH/SASP Réf. Égalité	08/03/2021	31/12/2023	Terminé	Action mise en œuvre systématiquement	100%	
		26c	Accompagner à chaque signalement les agent-e-s victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales pour s'extraire de la situation	Victimes prises en charge, logement trouvé et organisation de travail temporairement adaptée	100% des demandes	permanente	DRH/SASP	Réf. Égalité	08/03/2021	31/12/2023	Terminé	Oui	100%	
		26d	Définir les modalités d'aménagements de temps de travail pour faciliter les démarches liées à la protection des agent-e-s	Procédure établie	Tous les agents	S2 2021	Réf. Égalité	DRH DRH/SPER DRH/SASP		03/04/2024	Terminé	Abordé dans le livret Circulaire FPE Temps accordé	100%	
		26e	Introduire dans la procédure d'organisation de la commission disciplinaire le fait de proposer systématiquement que les victimes qui le souhaitent soient citées en tant que témoin	Révision de la procédure disciplinaire	Procédure modifiée Agents DRH informés	S2 2021	DRH/SPER	DRH Réf. Égalité	05/10/2021		En cours	Arrêté de déconcentration de gestion publié (11 mars 2024), mais ne concerne que les sanctions du 1er groupe. La gestion des CAP ne sera effective pour l'IGN qu'à compter des prochaines élections professionnelles (2026) Possible au niveau IGN pour les ouvriers et contractuels : la procédure sera mise à jour quand un nouveau cas se présentera. Proposition faite en CAP disciplinaire Géomètre en 2021	75%	
27	Faire évoluer les perceptions et les consciences sur les violences sexistes et sexuelles à tous les niveaux	27a	Identifier et recourir à des prestataires et interlocuteurs extérieurs pour la compréhension des enjeux liés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Partenariats conventionnés	1 partenariat	S2 2021	Réf. Égalité	DirCom CoSui	01/06/2021	29/11/2023	Terminé	Intervention annuelle extérieure (2023 : théâtre forum ; 2025 : Genre I) Sensibilisation par les formations	100%	100%
		27b	Organiser des campagnes internes de communication (25 novembre, rappel périodique sur les outils de signalement, etc.) et valoriser à l'externe les actions menées	Nombre de communications	2 actions internes 2 actions externes	S2 2021	DirCom	Réf. Égalité DRH/SASP	01/06/2021	29/11/2023	Terminé	Nombreuses communications, via le réseau Égalité de l'IGN Les dernières :Flyer 08/03/2023 + Semaine du 25/11/2023 présentée au CoSui	100%	
28	Suivre l'évolution des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes	28a	Réaliser un bilan annuel le plus exhaustif possible du dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et le présenter aux instances	Bilan rédigé	Présentation CoSui, CHSCT, CT et CA (RSU)	S2 2021	DRH/SASP	Réf. Égalité DRH/SPER	01/01/2023		En cours	Remontée effectuée pour la production annuelle du rapport social unique Intégration des différenciations des VSS dans le RSU 2022-23	75%	75%

Mesure		Actions		Indicateur	Cible	Échéance	Pilote	Acteurs	Date début	Date fin	Avancement	Commentaires	avancement action	avancement mesure
Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes - hommes														
29 à 34	Action transversale de l'axe 6	A6a	Préparer l'évaluation des mesures expérimentales de l'axe 6 et présenter leurs bilans au CoSui à l'issue de leurs mises en œuvre	Grille d'évaluation	Grille définie et remplie	En amont et aval de chaque mesure expérimentale	Réf. Égalité	Pilotes de mesures expérimentales CoSui				Suivi trop ambitieux, action trop complexe qui n'a pas pu être mis en oeuvre	0%	0%
29	Construire collectivement des projets pour l'égalité	29a	Identifier le (ou les) sujet(s) à traiter en collaboratif avec l'ensemble du personnel IGN	Projets proposés	2 ou 3 sujets retenus	2022	Réf. Égalité	Lab IGN CoSui	01/09/2021	25/06/2024	Terminé	LabIGN : congés parentaux (15/09/2021) cartographie sensible (25/06/2024)	100%	100%
		29b	Monter un projet « Égalité » dans le cadre du Lab IGN et présenter le résultat au CoSui	Nombre de participants	À déterminer avec le CoSui (selon sujet)	2022	Lab IGN	Réf. Égalité	01/02/2023	08/10/2024	Terminé	Lab sur la cartographie sensible (du 16/05 au 25/06/2024)	100%	
		29c	Intégrer les principes « Égalité professionnelle » dans le fonctionnement du Lab IGN	Échanges avec responsables du Lab IGN	Responsables sensibilisés	S2 2021	Réf. Égalité	Lab IGN	01/08/2021	25/06/2024	Terminé	Non formalisé, mais acquis par la présence du responsable innovation / Lab IGN dans le réseau Égalité	100%	
		29d	Participer éventuellement à la « Fabrique des projets Égalité » du MTE	Identification (de la pertinence) du projet / de la méthode	À déterminer avec le CoSui (selon sujet)	2023	Réf. Égalité	DRH/CAdC CoSui	20/03/2023	19/04/2023	Terminé	Participation à la session du 19/04/2023	100%	
30	Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique de l'IGN	30a	Lancer la réflexion avec le SAM en regard des pratiques des autres EP et identifier le(s) marché(s) qui sera(ont) porteur(s) de nouveaux critères « Égalité »	Liste des marchés 2021	Au moins 1 marché retenu	S1 2021	SG/SAM	Réf. Égalité CoSui	03/02/2023	19/09/2024	Terminé	Le SAM indique qu'il va dorénavant mentionner dans les règlement de consultation l'attachement de l'IGN au respect de l'égalité femmes hommes dans l'exécution du marché et demander à ce que le candidat atteste (case à cocher dans la candidature) qu'il a bien procédé à sa déclaration annuelle obligatoire (cf. art. L1142-8 du Code du travail, index sur https://egapro.travail.gouv.fr/)	100%	100%
31	Expérimenter le remplacement des agentes en congé maternité	31a	Créer une procédure visant à remplacer les agentes ou à renforcer le collectif en cas de départ en congé maternité, et en informer les encadrants et agentes	Procédure	Validation CoSui	S2 2021	DRH/SREF	Réf. Égalité DRH	01/09/2022	01/06/2025	Terminé	Déjà internalisé (D2G) et formalisé dans une procédure de recrutement avec expression du besoin des services concernés (rédaction courant juin 2025)	100%	100%
		31b	Évaluer les ressources nécessaires et justifier les non-remplacements	Nombre ETPT ou CDD à affecter à ces remplacements	À déterminer avec le CoSui	S2 2021	DRH/SREF	DRH	01/02/2023	01/06/2025	Terminé	Engament confirmé de l'IGN en faveur d'un remplacement systématique, même si les services préfèrent souvent s'organiser sans le remplacement	100%	
32	Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité	32a	Étudier la faisabilité et l'opportunité de mise en place de la subrogation pour les agents contractuels de l'IGN, en fonction de l'expérimentation du MTE	Étude de faisabilité	Présentation au CoSui	selon bilan MTE (2022)	DRH/SPER	Réf. Égalité	01/01/2023	27/06/2024	Terminé	Le décret n° 2024-641 impose cette disposition, qui sera inintégrée et déployée dans le futur SIRH RENOIRH, développé par le CJSIRH	100%	100%
33	Mener une étude sur la relation entre les missions de terrain et la non-féminisation de certains métiers	33a	Lancer une étude sur les impacts des travaux de terrain et leur féminisation	Cahier des charges rédigé et étude lancée	Validation CoSui	T1 2021	DT	Réf. Égalité DRH/SASP DRH/SREF DOT	01/09/2021	23/10/2021	Terminé	Cahier des charges rédigé, recherche de chargés d'étude pour prendre en charge.	100%	90%
		33b	Présenter les résultats de l'étude au CHSCT et au CT	Rapport de l'étude	Présentation CHSCT / CT	S2 2021	DRH	DOT Réf. Égalité	10/05/2022		En cours	Présentation du résultat de l'enquête lors du COSUI du 10/05/22. Rapport rédigé et présenté en réunion DOT	70%	
		33c	Inclure dans les réflexions de l'égalité professionnelle dans les évolutions des métiers de terrain	Evolution des fiches métiers	Référentiel mis à jour	2022	DRH/SREF	DRH/SASP	01/02/2023	01/03/2024	Terminé	Éléments intégrés dans la rédaction des fiches de poste et dans la nouvelle carte des emplois	100%	
34	Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique et de la géomatique	34a	Mettre en place un réseau interne pour promouvoir auprès des femmes les métiers du numérique et de la géomatique, ainsi qu'un dispositif de mentorat	Création d'un réseau Création d'un dispositif de mentorat	Réseau créé Dispositif en place	2022	DRH/SREF	ENSG-Géomatique Réf. Égalité			Inachevé	L'ENSG et l'IGN ont adhéré à Elles bougent et participent aux actions (recrutement notamment) Le mentorat est proposé en déploiement interministériel avec WeMentoring (le SREF est impliqué)	75%	75%