

Projet de plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

Le 8 avril 2011, les ministères économiques et financiers et les organisations syndicales signaient le premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis nos ministères ont réaffirmé leur engagement à travers un plan d'actions (2015 - 2017) qui s'est prolongé jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan ministériel.

Si aujourd'hui l'égalité de droit est assurée, l'égalité réelle doit être une priorité.

Atteindre l'égalité professionnelle réelle, c'est lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel. Cela suppose notamment de déconstruire les stéréotypes de genre, de veiller à ce que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés par les hommes et les femmes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ainsi, chaque agent doit pouvoir disposer des mêmes droits, quel que soit son genre. La politique d'égalité professionnelle doit en effet bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes, de manière directe ou indirecte.

Au-delà, sa mise en œuvre améliore la qualité de vie au travail, favorise l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et participe à la cohésion sociale.

Ce nouveau plan doit s'inscrire dans une démarche cohérente, concertée et intégrée, constituant un axe majeur de la politique RH au niveau central et territorial. A ce titre, la question de la gouvernance constitue une clé de réussite de la politique engagée. Cela suppose aussi une forte implication de l'ensemble des acteurs et plus particulièrement de l'encadrement, à tous les niveaux.

Prenant appui sur une démarche participative conduite avec les agents de nos ministères, les directions et des partenaires, ce plan est structuré autour de 5 axes :

- mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers ;
- garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ;
- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique d'égalité.

Ce document constitue un cadre ministériel qui fera l'objet d'une déclinaison dans chaque direction à travers un document stratégique tenant compte des spécificités de chacune. Il fixe des objectifs autour de 23 mesures clés qui se traduiront chacune par des actions concrètes. Ainsi, les directions pourront proposer d'autres actions complémentaires.

Enfin, ce plan s'inscrit pleinement dans le respect et la déclinaison des dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Si certaines dispositions seront mises en œuvre après adoption de la loi de transformation de la fonction publique et des textes d'application associés, d'autres peuvent d'ores et déjà s'appliquer.

Ce troisième plan couvre la période 2020-2022 et s'applique à l'ensemble du périmètre des ministères économiques et financiers.

AXE 1 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un enjeu de stabilité important, tant pour les agents que pour l'employeur. En permettant de mieux articuler travail et vie personnelle, il est facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est ainsi un levier déterminant dont l'employeur peut se saisir, pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

I. Accompagner la parentalité et les aidants familiaux

La parentalité génère des contraintes et parfois des difficultés qui impactent la vie professionnelle. Ces contraintes constituent un facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes. Qu'il s'agisse de parents de jeunes enfants, d'adolescents, d'enfants en situation de handicap ou d'aidants familiaux, l'accompagnement proposé doit être adapté. Les actions d'accompagnement des parents doivent également permettre un partage plus égal des responsabilités parentales dans toutes ses composantes et offrir la possibilité, aux femmes qui le souhaitent, d'investir pleinement la sphère professionnelle. A contrario, elles doivent permettre aux hommes d'occuper davantage la sphère familiale s'ils le souhaitent.

Mesure 1 : Informer les parents sur leurs droits

Si de nombreux droits en matière de parentalité sont aujourd'hui reconnus, pour autant ils peuvent être méconnus et donc insuffisamment sollicités. Aussi, un travail d'information doit être fait à l'intention des hommes afin de les encourager à solliciter davantage leurs droits. Enfin, pour mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société, l'information doit également porter sur les évolutions juridiques qui répondent aux nouvelles formes de parentalité.

Actions

- Rédiger un guide ministériel de la parentalité
- Transmettre aux futurs parents le guide notamment en retour de la déclaration de grossesse ou d'adoption
- Diffuser le guide de la parentalité sur les différents supports de communication (intranets directionnels, ...)
- Communiquer sur les droits liés à la parentalité (exemple : organiser une semaine de la parentalité)
- Garantir le droit des pères à bénéficier du congé de paternité
- Sensibiliser les managers à ces droits
- Accompagner les parents et notamment les pères à exercer leur parentalité, en les informant davantage de leurs droits (exemples : engager une campagne de communication sur les droits des pères, lutter contre l'autocensure des pères, sensibiliser les encadrants...)

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Informer et intégrer dans les guides les nouveaux droits :
 - Disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à ses 12 ans (conservation des droits à avancement d'échelon dans la limite de 5 ans en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant)
 - Temps partiel annualisé : alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une

durée limitée dans le temps. De droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

- Acculturer les managers au temps partiel annualisé (formations et communication...)
- Autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint ou à la conjointe agents publics de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse. Ces autorisations d'absence s'appliquent également à la PMA (circulaire FP 24 mars 2017)
- Mettre à jour la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (intégrer l'homoparentalité notamment)
- Recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux : dérogation à la règle des 31 jours d'absence maximale
- Règles d'utilisation du congé parental : durée minimale réduite à 2 mois contre 6 mois actuellement

Mesure 2 : Accompagner la maternité

La maternité et plus particulièrement la grossesse sont des périodes qui appellent une attention particulière tant pour des raisons personnelles que professionnelles. Dans ce contexte, l'administration doit créer un environnement favorable avant le départ en congé maternité et à la reprise d'activité de la mère. Par ailleurs, elle doit s'assurer qu'elle ne fasse pas l'objet de discriminations liées à son statut.

Actions

- Elaborer une fiche réflexe à destination des responsables RH précisant les modalités d'accompagnement des femmes enceintes (prévoir une fiche de suivi)
- S'assurer de la conduite d'entretiens avec la femme enceinte, après l'entretien avec le médecin de prévention, avant le départ en congé maternité et à son retour de congé maternité
- Veiller au respect du principe de non-discrimination dans tous les processus RH (recrutement, évaluation professionnelle, bonus...)
- Prévoir des aménagements de postes pour les femmes enceintes
- Garantir le respect des aménagements horaires destinés aux femmes enceintes
- Accorder une heure d'autorisation d'absence par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant aux femmes souhaitant allaiter leur enfant et ou tirer leur lait

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence
- Favoriser le recours au télétravail pour les femmes enceintes (dérogation à la règle des 3 jours)
- Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité
- Pouvoir remplacer les représentants du personnel en congé de maternité ou d'adoption pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat
- Mettre en place des indicateurs concernant le passage du temps partiel au temps complet

Mesure 3 : Accompagner les parents à la recherche d'un dispositif de garde ou d'aides aux devoirs pour leurs enfants

Les problématiques de garde d'enfant et de scolarité peuvent être source d'inquiétudes et de difficultés pour les parents. L'employeur peut leur apporter des réponses adaptées en proposant notamment des modes de garde et une offre de soutien scolaire.

Actions

- Informer systématiquement tous les agents des dispositifs existant en matière d'action sociale (gardes, soutien scolaire...) par les délégués départementaux de l'action sociale
- Identifier les besoins supplémentaires et augmenter l'offre existante (nombre de berceaux, partenariats et conventions avec d'autres structures)
- Améliorer la gestion des places en crèches et informer des disponibilités
- Développer les dispositifs de garde d'enfants occasionnelle ou d'urgence
- Poursuivre l'expérimentation des services d'accompagnement scolaire (aide aux devoirs en ligne ; bénévolat), établir un retour d'expérience et si besoin généraliser le dispositif

Mesure 4 : Faciliter les aménagements horaires pour répondre aux contraintes familiales

L'éducation des enfants et leur soin augmentent la charge de travail et la charge mentale des agents concernés.

Par ailleurs, la nécessité de s'occuper de proches, malades ou en perte d'autonomie, devient de plus en plus prégnante et suppose un investissement personnel conséquent. Ces contraintes familiales qui pèsent majoritairement sur les femmes impactent la vie professionnelle d'agents qui sont ainsi en demande d'une plus grande flexibilité horaire.

Pour répondre à ce besoin, l'administration envisage des aménagements horaires. La mise en œuvre pourra être différenciée pour tenir compte des spécificités de certains métiers.

En parallèle, une communication sur les dispositifs et aides existants doit être organisée auprès des agents pour faciliter leur organisation personnelle et professionnelle.

Actions

- Aménager ponctuellement les horaires pour répondre à des contraintes particulières
- Décliner ou intégrer dans les guides d'autorisation d'absence directionnels cette possibilité d'accorder des aménagements d'horaires ponctuels pour répondre à des contraintes particulières
- Communiquer sur les droits existants des parents délégués de classe ou d'établissement scolaire
- Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire, en adaptant le calendrier des écoles d'application et/ou les modalités d'accueil et en accordant des facilités horaire pour l'ensemble des agents
- Communiquer sur le don de jours de congés pour les enfants gravement malades / aidants familiaux
- Rédiger un guide ministériel sur les dispositifs existants pour les aidants familiaux et communiquer sur les intranets directionnels
- Expérimenter des ateliers de co-développement pour permettre aux aidants d'échanger sur leurs difficultés et expériences mutuelles
- Organiser des événements sur la thématique des aidants sur l'ensemble du territoire

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Réfléchir à la mise en place d'horaires atypiques

Mesure 5 : Accompagner davantage les parents d'enfants mineurs et majeurs en situation de handicap et les familles monoparentales

Certaines familles étant confrontées à des difficultés particulières, un soutien spécifique doit leur être proposé afin ne pas accentuer les risques d'inégalités et exposer ces agents à des risques.

| Actions |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Améliorer l'information des familles monoparentales sur la majoration du CESH 6-12 ans permettant de financer les frais de garde et le soutien scolaire- Etudier la faisabilité d'un dispositif ministériel de majoration du CESH aux enfants âgés de 0 à 6 ans- Mieux communiquer sur les autorisations d'absence et les aménagements possibles des horaires de parents d'enfants en situation de handicap- Communiquer sur le don de congés aux parents d'enfants en situation de handicap |

II. Mieux gérer le temps de travail

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle passe également par une attention particulière aux rythmes du travail. En effet, une majorité de femmes consacrent encore aujourd'hui une part substantielle de leur temps aux tâches domestiques, un temps qui s'ajoute au temps de travail professionnel. A l'inverse, beaucoup d'hommes continuent de privilégier le champ professionnel.

Face à ce constat, l'employeur doit intégrer cette dimension dans sa politique de gestion du temps de travail pour éviter notamment de fragiliser la santé des agents. Mieux gérer le temps de travail constitue ainsi un facteur de bien-être pour les agents et d'attractivité et d'efficacité pour les services.

Mesure 6 : Veiller au respect du temps de travail, des droits et garanties

L'employeur définira clairement les horaires au-delà desquels la présence ou une réponse des agents n'est pas attendue.

A cet effet, les directions veilleront à ce que la présence au travail soit respectueuse d'une organisation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

En conséquence, il est essentiel d'identifier régulièrement les agents dont la quotité horaire va bien au-delà de ce qui est attendu.

| Actions |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Communiquer sur les chartes existantes- Etendre le périmètre d'agents couverts par une charte de gestion du temps- Veiller au respect des chartes des temps existantes, réaliser un bilan biennal sur la base d'un questionnaire commun et apporter le cas échéant les mesures correctives- Evaluer le nombre d'agents écrêtés et le volume heures écrêtées et en faire un bilan annuel- Lancer une enquête sur les horaires pratiqués pour les agents au forfait- Affirmer le droit à la déconnexion en précisant les horaires de déconnexion- Garantir la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel |

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Mettre en place des indicateurs de suivi des chartes des temps |
|--|

AXE 2 : Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers

La persistance des inégalités résulte en grande partie de représentations et de comportements stéréotypés quant à la place des femmes et des hommes, à la fois au travail et dans la vie personnelle. La réussite d'une politique égalité professionnelle passe ainsi par une évolution des mentalités et des comportements de tous.

Il s'agit d'un changement culturel profond qui nécessite du temps et une l'implication de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans différents champs (éducatif, professionnel...).

Mesure 7 : Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure

Les préjugés ou stéréotypes de genre donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre d'un groupe d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés. Ils peuvent ainsi générer des discriminations dans le parcours professionnel des agents et générer un comportement d'autocensure des agents notamment pour postuler à certains postes.

Actions

- Mener régulièrement des actions fortes de communication sur ce sujet
- Décliner ces actions de communication dans chaque direction
- S'assurer que les actions de communication ministérielles à destination du grand public ne véhiculent pas des stéréotypes de genre
- Former tous les agents à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle femmes – hommes
- Supprimer les stéréotypes dans toutes les formations assurées par les ministères économiques et financiers

Par ailleurs, la mixité des métiers est facteur de richesse, d'ouverture, d'innovation. Elle est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs du métier ou de l'emploi. Cela suppose que les femmes et les hommes puissent accéder à tous les métiers sur la base de leurs aptitudes et compétences professionnelles. Or aujourd'hui de nombreux métiers (informatique, ressources humaines, logistiques) présentent un important déséquilibre femmes – hommes.

Mesure 8 : Rééquilibrer les métiers trop genrés

La persistance des stéréotypes genrés dans les parcours scolaires et professionnels nécessite d'encourager les actions visant à favoriser l'orientation et les candidatures de femmes ou d'hommes sur des métiers dans lesquels une population est très significativement sous représentée.

Actions

- S'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des postes sur les fiches de postes et publications associées
- Réaliser des campagnes d'information sur les métiers, en interne et en externe, aujourd'hui trop genrés notamment les métiers techniques et numériques
- Développer des partenariats avec l'Education nationale et le milieu associatif
- Favoriser la mixité via l'apprentissage pour les métiers techniques et numériques ou pour les métiers très féminisés
- Adapter les équipements à la morphologie féminine

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Mobiliser les élèves et fonctionnaires stagiaires dans les écoles de service public
- Développer les stages d'observation métiers avec les élèves de 3ème notamment issus de REP

Mesure 9 : Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement

Le recrutement est un levier favorisant la mixité professionnelle. Aussi, les acteurs en charge du processus de recrutement doivent s'assurer d'une plus grande mixité des recrutements dans un souci de meilleure efficacité des équipes, tout en garantissant des dispositifs de sélection reposant sur les aptitudes et compétences recherchées.

Actions

- Créer un comité de pilotage sur les métiers et la mixité composé d'experts métiers, de responsables RH et d'acteurs de l'égalité professionnelle
- Etudier les freins à l'accès à certains métiers
- Utiliser les formations à destination des managers recruteurs pour les sensibiliser au sujet et à l'intérêt de la mixité
- Examiner un nombre suffisant de candidatures femmes – hommes avant de pourvoir un poste
- Assurer un suivi régulier de la parité des jurys et des présidences de jury
- Réaliser un plan d'action mixité sur les métiers concernés

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Mise en place de testing notamment pour le recrutement de contractuels
- Fixer aux écoles de service public des objectifs pluriannuels liés à l'égalité femmes - hommes, et des indicateurs de suivi

AXE 3 : Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités et de compétences constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, des inégalités salariales subsistent entre les femmes et les hommes. Face à ce constat, il est impératif d'évaluer et de traiter des écarts constatés.

Mesure 10 : Objectiver les écarts de rémunération et les résorber

Si les causes des écarts de rémunération peuvent être multiples, pour autant elles doivent être clairement identifiées, objectivées et chiffrées par la méthodologie retenue par la DGAFP. Par ailleurs, il convient d'apporter une attention particulière aux métiers faiblement rémunérés qui sont souvent très féminisés.

Actions

- Suivre les écarts de rémunération en s'appuyant sur la méthodologie retenue par la DGAFP ainsi que sur un outil dédié et en faire un bilan régulier
- Mettre en place une gouvernance du projet
- Renforcer la transparence des rémunérations au moment des recrutements et tout au long du parcours professionnel
- Mettre en place une méthode de comparaison de certains éléments de rémunération des agents titulaires et non titulaires femmes / hommes (parts variables, cotations de poste, heures supplémentaires, revalorisations, ..)
- A partir du diagnostic établi, définir un calendrier permettant la mise en œuvre des mesures de résorption des écarts constatés et plus particulièrement pour les emplois à prédominance féminine

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Mettre en place des mesures de résorption des écarts salariaux (calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emploi et emplois, mise en place d'indicateurs relatifs aux écarts, actions assortie d'objectifs chiffrés de résorption des écarts d'ici le 31/12/2020)

Au-delà d'une politique salariale garante du principe de non-discrimination, l'employeur public doit assurer aux agents une égalité dans leur déroulement de carrière.

Différents facteurs tels que l'exercice de la parentalité, l'autocensure dans l'accès à certains postes, les stéréotypes de genres peuvent défavoriser les carrières des femmes. Les femmes doivent accéder aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes niveaux de responsabilités que les hommes. Les efforts doivent ainsi être poursuivis.

Mesure 11 : Analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes

Afin de mettre en œuvre des mesures correctives adaptées pour pallier les écarts de trajectoire professionnelle, il apparaît nécessaire d'identifier les freins et de mesurer les décalages qui peuvent affecter le déroulement de carrière des agents. En effet, au-delà des informations fournies par le rapport de situation comparée, des études ciblées peuvent éclairer la réflexion.

| Action |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des études ciblées de cohortes de femmes et d'hommes sur la base d'une méthodologie commune - Mettre en œuvre des mesures correctives concrètes pour résorber les écarts constatés sur la base des études de cohortes déjà réalisées |

Mesure 12 : Garantir la progression de carrière des femmes

La loi Sauvadet impose un taux de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État. La progression de la part des femmes sur les plus hauts niveaux de responsabilités demeure un objectif majeur qui nécessite de disposer d'une meilleure connaissance et visibilité des candidatures potentielles.

Au-delà de l'encadrement supérieur, l'accès à des postes d'encadrement intermédiaire pour les femmes doit également être favorisé. Dans la mesure où elles sont particulièrement investies dans l'exercice de leur parentalité et/ou s'autocensurent dans certains cas, des mesures d'accompagnement ciblées doivent être mises en place pour leur promotion professionnelle.

| Actions |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Etablir un diagnostic des viviers existants - Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois à la décision du gouvernement et les emplois des directions - Mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat ...) pour susciter davantage de candidatures féminines notamment pour l'encadrement intermédiaire - Accompagner les femmes dans la préparation des concours et examens professionnels et faciliter le suivi d'une préparation (jurys fictifs, aménagement du temps de travail, ..) quelle que soit la catégorie - Informer les agents sur les droits à autorisation d'absence pour la préparation des concours - Former les membres de jury de sélection aux discriminations de genre - Introduire la dimension égalité professionnelle dans les travaux sur la gestion des séniors |

| + Dispositions du protocole d'accord fonction publique |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Elargir le dispositif des primo-nomination à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur y compris les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat, répartition des emplois de type 2 en 2 groupes - Décrire les mesures mises en œuvre dans les plans d'action à cet effet d'ici 2022 pour tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40% de personnes de chaque sexe - Veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés - Préciser dans les tableaux d'avancement au choix la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus - Dresser un bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social |

Mesure 13 : Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique, avec l'objectif de supprimer les freins à l'avancement liés aux mobilités obligatoires non justifiées après promotion et accompagner cette mobilité

Certaines règles de gestion conditionnant une promotion ou un avancement à une mobilité obligatoire peuvent constituer des freins à l'avancement, notamment pour les femmes et apparaître comme une contrainte incompatible avec leur vie familiale. En conséquence, il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux processus de gestion de carrière pour s'assurer de l'égalité d'accès à une évolution professionnelle positive. Cela suppose d'avoir une parfaite connaissance des règles existantes et d'examiner, le cas échéant, les possibilités d'aménagement ou de suppression de ces règles.

Par ailleurs, les mesures d'accompagnement ministériel et interministériel doivent être davantage proposées et connues des agents.

Actions

- Etablir un diagnostic des règles de gestion applicables
- Veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné
- Engager les premiers travaux de révision des règles de gestion pour lesquelles une mobilité obligatoire n'est pas justifiée
- Etudier des pistes d'amélioration pour limiter l'impact des mobilités géographiques
- Renforcer et communiquer sur l'accompagnement des familles en s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs existants (logements ALPAF, aide à la recherche d'emploi pour les conjoints)

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Etablir un diagnostic des règles de gestion applicables par corps et par direction,
- Révision des règles au plus tard le 31/12/2021 : favoriser les mobilités fonctionnelles, mieux organiser les cycles de mobilité ou allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi

Mesure 14 : Veiller à la situation des femmes dans le cadre des réorganisations

Actions

- **Intégrer une analyse genrée dans les études d'impact en amont des réorganisations et intégrer cette dimension dans la politique de reclassement des personnels**
- **Assurer un suivi statistique par sexe de ces opérations**

AXE 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le 25 novembre 2017, le président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'actions ambitieux contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Une circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en la matière et garantir la mise en œuvre du principe de tolérance « zéro ».

Mesure 15 : Déployer le dispositif de formation ministérielle pour la prévention et la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuelles

Un plan ambitieux de formation à la prévention et à lutte contre les violences sexistes et sexuelles à destination des publics ciblés prioritaires (encadrants, référents diversité/égalité professionnelle, services des ressources humaines, médecins de prévention et représentants du personnel, élèves des écoles du service public) sera déployé afin de permettre à ces acteurs d'adopter les bons comportements professionnels. Ce plan pourra s'appuyer sur le marché cadre du ministère des affaires sociales.

| Actions |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Elaborer un plan de formation adapté à chacun des publics- Communiquer sur l'offre de formation obligatoire pour les publics spécifiques et prioritaires définis par la circulaire du 9 mars 2018 notamment à travers une note destinée aux directeurs- Sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique |

| + Dispositions du protocole d'accord fonction publique |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Etablir un calendrier de déploiement des formations, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritaires |

Mesure 16 : Traiter les plaintes pour violences sexistes et sexuelles au travail dans le respect du principe de « Tolérance zéro »

Des outils et des procédures d'alerte connus des agents doivent être mis en place pour permettre de signaler et repérer tout comportement déviant pour que les mesures qui s'imposent soit prises immédiatement, dans le respect du principe de tolérance zéro.

| Actions |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Communiquer sur le dispositif de prévention et de lutte contre les discriminations élargi au traitement des plaintes pour violences sexistes et sexuelles (agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle)- Mettre en place dans chacune des directions une fiche de signalement accessible aux agents- Identifier dans les services déconcentrés un référent sur ces sujets- Informer les personnels de la procédure de saisine dans les cas de violences sexistes et sexuelles- Sanctionner les auteurs d'actes de violence et en assurer un suivi statistique- Préserver les droits des victimes de violences |

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Etendre l'application du dispositif de traitement aux violences et harcèlement extra-professionnel détectés sur le lieu de travail et au harcèlement moral
- Enrichir les rapports de situation comparée des données relatives aux violences sexuelles et sexistes
- Etablir un bilan annuel des signalements reçus et des suites apportées présenté au CHSCT

Mesure 17 : Orienter les agents victimes de violences vers les structures compétentes

L'administration doit pouvoir soutenir et orienter les victimes des violences vers les structures et acteurs compétents en la matière. A cet effet, des dispositifs d'information et de communication auprès des agents seront organisés afin de les sensibiliser aux différentes situations de violences ainsi que sur les acteurs compétents pour les traiter.

Actions

- Informer les agents sur les acteurs, les structures compétents en matière de violences ainsi que sur les différentes procédures existantes (plainte, main courante, ...)
- Communiquer sur la protection fonctionnelle des agents
- Communiquer sur les numéros de téléphone des associations spécialisées
- Communiquer sur le guide ministériel sur les violences et agissements sexuels et sexistes
- Communiquer sur l'attribution de logements d'urgence par l'ALPAF et l'existence des chèques nuitées
- Organiser un temps fort national, une fois par an, sur les questions de violence et de sexisme au travail (25 novembre : journée internationale des violences faites aux femmes par exemple) et en renforcer la communication, notamment dans les services déconcentrés (intranets directionnels,...)

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Réserver une attention particulière aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

AXE 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité

Une gouvernance de qualité est une condition fondamentale pour garantir de manière pérenne l'efficacité de notre politique égalité professionnelle et la mise en œuvre effective des mesures décrites dans le présent plan d'actions.

Il est indispensable de responsabiliser et d'impliquer davantage l'ensemble des parties prenantes et de s'appuyer sur des leviers pertinents.

I. Mobiliser les acteurs à tous les niveaux

Mesure 18 : Impliquer l'encadrement supérieur et les managers

La mise en œuvre de cette politique nécessite un véritable portage par la ligne managériale au plus haut niveau de la hiérarchie, à travers des objectifs clairs et forts.

L'efficacité de la politique d'égalité professionnelle repose ainsi sur le comportement et les décisions de l'ensemble de l'encadrement. A cet effet, le manager doit être formé et évalué quant aux actions conduites au sein de son service. Cette évaluation portera notamment sur les actions entreprises en vue de favoriser la mixité des métiers, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, la prévention des violences et la prévention des discriminations...

Par ailleurs, à l'occasion de tout projet de réorganisation et/ ou de restructuration de services, l'égalité professionnelle femmes hommes doit être une composante dans la réflexion menée. Elle doit ainsi notamment prendre en compte les aspects liés à la mixité des métiers, à la formation professionnelle, la conciliation entre vie professionnelle / personnelle et le déroulement de carrière.

| Actions |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Intégrer l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur en administration centrale et dans les services déconcentrés- Identifier une personne au niveau territorial, parmi l'encadrement supérieur pour appuyer les référents au niveau local- Intégrer l'égalité professionnelle dans les documents ou notes stratégiques directionnelles- Intégrer dans les cursus de formation des managers la dimension égalité professionnelle (mixité des métiers, déconstruction des stéréotypes et de prévention des violences sexistes et sexuelles)- Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les évaluations à 180° et 360°- Concevoir les projets de réorganisation en y intégrant la dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes |

| + Dispositions du protocole d'accord fonction publique |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Evaluer les cadres supérieurs en ce domaine- Mettre en œuvre le plan d'actions pour une durée maximale de trois ans- Préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures |

Mesure 19 : Renforcer le rôle et la visibilité de la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle ainsi que des référents nationaux et locaux

Les acteurs en charge de l'égalité professionnelle sont insuffisamment identifiés par les agents de nos ministères (seuls 10% des agents des ministères économiques et financiers les connaissent). Il est donc primordial de réaffirmer leur rôle, de renforcer leur visibilité et de veiller à ce qu'ils disposent des compétences nécessaires pour assurer leur mission.

Actions

- Renforcer la communication sur les actions conduites par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle
- Elaborer une lettre de mission type pour les référents nationaux et locaux
- Fixer un objectif aux référents égalité professionnelle sur les missions liées à cette fonction
- Mentionner les fonctions de référent dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agents et des structures
- Former régulièrement les référents (mise en place d'un cursus de formation des référents)
- Organiser annuellement un séminaire
- Veiller à la bonne articulation des référents avec les acteurs déjà en place
- Transmettre régulièrement aux référents une veille sur les sujets d'égalité professionnelle

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Intégrer dans la lettre de mission des référents la circulaire DGAFP précisant le rôle, le positionnement et les prérogatives des référents
- Déployer un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant la désignation d'un référent

Mesure 20 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social aux niveaux ministériel et directionnel dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En conséquence, les organisations syndicales seront systématiquement informées et associées au suivi de la mise en œuvre du plan ainsi qu'à l'élaboration des futurs plans.

Action

- Organiser un GT ministériel annuel sur le plan d'action et un GT directionnel sur les actions portées par les directions sur la base d'un tableau de bord sur l'état d'avancement des mesures du plan ministériel

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.

II. Assurer un déploiement efficace au niveau national et local de la politique d'égalité

Mesure 21 : Piloter le plan ministériel égalité professionnelle, le décliner au niveau directionnel et en élaborer un bilan annuel

Afin de veiller à la mise en œuvre effective des actions contenues par le présent plan, un comité ministériel assurera son pilotage et son suivi.

La mise en œuvre des mesures proposées dans le présent plan d'actions ministériel nécessite également une appropriation par chaque direction qui s'engage à élaborer un plan d'actions directionnel s'inscrivant dans les axes du plan ministériel.

Afin de donner davantage de visibilité aux actions conduites, les directions élaborent un bilan annuel qui présente une évaluation des actions conduites ainsi que les pistes d'amélioration. Ces bilans directionnels sont consolidés au niveau ministériel.

| Actions |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Créer un comité de pilotage ministériel qui se réunira au moins une fois par an- Etablir un plan d'actions directionnel sur la base des axes et mesures proposées dans le plan ministériel- Elaborer annuellement un bilan directionnel et ministériel sur les actions menées- S'appuyer sur les conclusions de l'exercice de cartographie des risques pour mener des actions correctrices |

| + Dispositions du protocole d'accord fonction publique |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Mettre en ligne (Internet et Intranet) le plan d'action- Intégrer en annexe du plan d'action le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes |

Mesure 22 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents, à travers notamment une communication régulière sur le plan d'actions

Afin d'accompagner et de favoriser une transformation culturelle durable, il est nécessaire, au-delà des formations proposées, d'informer et d'associer régulièrement à la réflexion les agents de nos ministères.

Dans ce cadre, une politique de communication active et ciblée sera déployée sur l'ensemble du périmètre ministériel pour favoriser l'appropriation de la politique égalité professionnelle par l'ensemble des agents.

| Actions |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Elaborer un plan stratégique pluriannuel de communication- Elaborer un calendrier des événements- Procéder à une refonte du site Alize de la DDEP- Organiser des événements dans tous les services (administration centrale et services déconcentrés) sur la thématique (cycle de conférences filmées sur l'égalité professionnelle diffusées sur l'ensemble du périmètre ministériel, par exemple)- Veiller à ce que les directions disposent d'un espace dédié visible sur la page d'accueil et régulièrement alimenté, consacré à l'égalité professionnelle sur leurs intranets |

+ Dispositions du protocole d'accord fonction publique

- Proposer un projet dans le cadre du Fonds d'innovation RH (FIFRH) / du Fonds pour l'égalité professionnelle

Mesure 23: Assurer une veille régulière pour identifier les bonnes pratiques et/ou innovantes et les promouvoir

Pour progresser en matière d'égalité professionnelle, la réflexion doit être régulièrement alimentée au regard des bonnes pratiques existantes déployées par des acteurs externes ou internes aux ministères.

Actions

- Participer activement aux travaux de l'association française des managers de la diversité (AFMD)
- Participer aux rencontres du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH)

Signatures directions

Signatures organisations syndicales