

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

2019  
-  
2022



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES  
ET DES RELATIONS  
AVEC LES  
COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

#SeRéinventerEnsemble



## **INTRODUCTION**

### **ENJEU GÉNÉRAL**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du « plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Le 8 mars 2018, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le gouvernement a adopté un plan d'action composé d'une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Ces actions s'inscrivent dans les engagements de la France au titre des objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies.

Dans le domaine, l'exemplarité est demandée à la fonction publique qui représente 20% de l'emploi en France, porté par 63 % de femmes. Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social tout en concourant à l'attractivité des administrations et établissements publics.

De nombreux progrès ont été portés par des textes législatifs de 2012 et 2014 notamment, et la signature, le 8 mars 2013, d'un protocole d'accord dans la fonction publique. Tout en consolidant les acquis, des actions restent à accomplir et l'ensemble des ministères s'engage pour cela dans l'obtention des labels Égalité et Diversité.

Lors de l'assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique, le 9 mars 2018, le gouvernement a lancé la concertation entre les employeurs publics et les organisations syndicales pour élaborer un nouvel accord négocié. Cet accord a été signé le 30 novembre 2018 par le Gouvernement et plusieurs organisations syndicales.

Le Gouvernement a proposé un projet de loi pour la transformation de la fonction publique dont le texte a été déposé le mercredi 27 mars 2019. Il traduit les dispositions de l'accord national.

### **L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU MTES ET DU MCTRCT**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par les ministres des MTES/MCTRCT, leurs directions et services ainsi que par les organisations syndicales.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprenti-es, stagiaires, fonctionnaires et contractuel.le.s, présents dans les services, les directions interministérielles et les établissements publics. Une attention sera également portée aux personnels travaillant dans les services dans le cadre de contrats de prestations.

## **Les étapes précédentes et les actions réalisées.**

Le pôle ministériel s'est impliqué fortement dans les démarches d'égalité et a été l'un des premiers à déployer une rubrique dédiée à la comparaison des chiffres femmes/hommes au sein de son bilan social, il y a plus de 10 ans. Celle-ci a depuis été fortement amplifiée jusqu'à la production d'un « rapport de situation comparée » formant le 10ème chapitre des bilans sociaux depuis 2014.

Cet engagement s'est également traduit par l'adoption d'une charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité, déclinant celle adoptée au niveau de la fonction publique le 2 décembre 2008. Par la suite, l'organisation d'une concertation avec les organisations syndicales a abouti à la charte « relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 ». Ces documents ont posé les bases de la stratégie ministérielle dans le domaine.

La dernière charte a décliné des actions de mise en œuvre des 14 mesures des 4 axes retenus. Un bilan de la réalisation de la charte 2014-2018 a été présenté au Comité Technique Ministériel et lors des négociations préalables à la rédaction du présent protocole. À partir de ce bilan plusieurs propositions complémentaires ont été formulées dont celles des référent.e.s égalité ainsi que des membres du « réseau Parcours professionn'elles ».

## **La négociation d'un protocole d'accord sur l'égalité**

La négociation d'un protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite à l'agenda social ministériel 2017-2019, confortant ainsi l'intérêt du dialogue social comme outil de progression sur ces sujets. Ce travail partenarial a été conduit avec les organisations syndicales représentatives.

Sur chaque grand thème, un état des lieux a été posé à partir des données des rapports de situation comparée, des études, et des travaux syndicaux.

Une synthèse des chiffres-clé *ex ante* a été réalisée (annexe 1) et le bilan des actions définies dans la charte 2014-2017 a été présenté (annexe 2).

Des propositions ont été élaborées et identifiées par l'administration et les organisations syndicales à partir des données précédentes et avec le concours des référents égalité et des membres du réseau Parcours professionn'elles.

## **LE CONTENU DU PROTOCOLE**

À la demande des organisations syndicales en septembre 2018, le calendrier de la négociation MTES /MCTRCT a pris en compte celui de l'accord Fonction Publique afin d'intégrer des données issues de cette négociation.

Le présent protocole s'appuie donc sur les objectifs de la feuille de route du Gouvernement en matière d'égalité et sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018 par le ministère en charge de la fonction publique.

Il identifie les engagements que le MTES et le MCTRCT souhaitent prendre en fonction de leur contexte et suivant une logique intégrée.

Le présent document est alimenté et structuré par les propositions des organisations syndicales ministérielles, recueillies lors de la concertation et de la négociation.

Au vu des apports et constats, les signataires de ce protocole se donnent comme objectif de faire évoluer la situation entre 2019 et 2022, dans le sens d'une meilleure mixité et égalité et pour cela de porter des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables.

### **Présentation**

Le présent protocole négocié est constitué avec un plan d'action. Il comporte des mesures soutenant les 6 axes stratégiques ministériels. Il sera mis en œuvre sur une durée de 3 ans.

**Axe 1 :** Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

**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

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

**Axe 5:** Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

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

## **MOYENS**

Le plan d'action du protocole sera transmis comme instruction aux services et établissements publics sous tutelle des ministères concernés.

Les moyens mis en œuvre par l'administration des MCTRCT et MTES sur la politique « Égalité » seront identifiés et retracés dans le budget transversal « égalité » dès 2020.

La part des moyens consacrés à la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations sera identifiée dans le rapport de situation comparée (RSC) à partir de 2020

Les moyens de la politique d'action sociale en rapport avec la politique d'égalité femmes – hommes seront identifiés et la politique en faveur des enfants des personnels, notamment modestes, sera poursuivie. C'est également le cas des aides particulières aux femmes sur l'exemple de celles conduites en administration centrale (mise à disposition d'aide gynécologique et maïeutique)

Les moyens de la mission « Egalité-lutte contre les discriminations » seront renforcés, en cohérence avec une feuille de route de la Haute Fonctionnaire, définie en 2019.

L'accompagnement juridique, matériel et/ou psychologique des victimes de violences seront initiés en fonction des besoins, sans limitation de moyens.

Les partenariats avec les associations dont l'objet est l'égalité femmes-hommes augmenteront dans la période.

Une annexe 3 précise les moyens mis en œuvre par grandes lignes.

À la date de signature du protocole, il sera fixé un état « zéro » des indicateurs du plan d'actions à partir duquel le comité de suivi fixera des objectifs de progression.

INTRODUCTION.....	1
ENJEU GÉNÉRAL.....	1
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU MTES ET DU MCTRCT.....	1
LE CONTENU DU PROTOCOLE.....	2
MOYENS.....	3
<b>Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.....</b>	<b>6</b>
Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole.....	6
Mesure 2 : Mobiliser les chefs de services et directeurs.rices d'établissement public dans la mise en œuvre du protocole.....	6
Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics (EP).....	6
Mesure 4 : Renforcer le réseau des référents dans toute la sphère ministérielle.....	7
Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes.....	7
Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité ».....	8
<b>Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.....</b>	<b>9</b>
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois.....	9
Mesure 8 : Renforcer l'action au moment des recrutements.....	9
Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères.....	10
<b>Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière.....</b>	<b>11</b>
Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée.....	11
Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.....	11
Mesure 12 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière.....	12
<b>Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale.....</b>	<b>13</b>
Mesure 13 : Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.....	13
Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité.....	14
Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants.....	14
Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité.....	14
<b>Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.....</b>	<b>15</b>
Mesure 17 : Établir un guide «violences et harcèlement» MTES/MCTRCT.....	15
Mesure 18 : Renforcer la prévention.....	15
Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction.....	15
Les signalements seront remontés au Secrétariat général au moyen d'un circuit unique de remontée des signalements qui sera testé sur trois ans.....	15
Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes.....	16
Mesure 21 : Quantifier et contrôler.....	16

<b>Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes</b> .....	17
Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité .....	17
Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle .....	17
Mesure 24 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité .....	17
Mesure 25 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité .....	18
Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année .....	18
Mesure 27 : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C .....	18
Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique.....	18

## **Annexes**

- 1 : Bilan de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2 : Chiffres clé 2017 – extrait du bilan social ministériel 2017
- 3 : Budgets et moyens
- 4 : Lexique – Les mots clés de l'égalité
- 5 : Plan d'action

# **Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social**

## **Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole**

Un comité de suivi Egalité sera mis en place qui se réunira au moins trois fois par an. Sa réunion d'installation aura lieu dès 2019. Il comprendra la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité, les pilotes des actions, les représentants des personnels signataires.

Ce comité « Égalité » a pour mission le suivi de l'avancée des groupes de travail et la validation des processus opérationnels. Il est consulté lors de la construction de partenariats avec associations, écoles, etc. Il contribue à la définition des outils de réalisation des mesures, en particulier celles concernant le contenu de la note de cadrage des référents, les cahiers des charges des études, les bilans dont il définit le format.

Il pourra conduire des auditions pour guider ses avis, sur proposition de ses membres. Le travail de mise en œuvre ne pourra pleinement se réaliser qu'avec la mobilisation de l'ensemble des acteurs et des instances représentatives.

Le bilan annuel des actions sera présenté en CTM.

L'évaluation du protocole sera réalisée selon des modalités pouvant faire appel à des personnes extérieures.

Le site numérique collaboratif dédié sera maintenu et rendu accessible aux membres du comité de suivi ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour favoriser la mise en œuvre et le suivi du protocole et du plan d'action. Il sera ouvert aux personnes impliquées dans la réalisation des actions, comme les référents égalité, sur décision du comité de suivi.

## **Mesure 2 : Mobiliser les chefs de services et directeurs.rices d'établissement public dans la mise en œuvre du protocole**

La mise en œuvre à tous les niveaux et le déploiement des orientations s'appuient sur l'encadrement. En déclinaison de l'accord national, l'évaluation annuelle des cadres dirigeants intégrera « l'égalité » à partir de 2020. Cela permettra de suivre la façon dont ils déploient les mesures du plan d'action et les moyens dont ils disposent pour le faire, notamment en matière de mixité, de prévention des discriminations, de formation, d'attribution des primes, de conciliation des temps et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

L'entretien sera l'occasion de vérifier que les formations requises sur le sujet ont bien été suivies et qu'il a été veillé à la mobilisation de l'ensemble de la communauté de travail.

## **Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics (EP)**

En déclinaison du protocole national ministériel, les EP devront négocier des protocoles et plans d'action avec les représentants des personnels. Dans le cas où la négociation n'aboutirait pas, le plan d'action devra être mis en œuvre après avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives. Cette politique sera intégrée dans chaque EP à partir de 2019 et les protocoles seront présentés aux CA et dans les instances consultatives.

Les accords et plans d'action Égalité seront transmis aux tutelles ministérielles et à la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Un tableau de bord permettra de suivre l'élaboration de ces accords et, en 2022, un bilan de ces protocoles sera réalisé.

#### **Mesure 4 : Renforcer le réseau des référents dans toute la sphère ministérielle**

Les référent.es « Égalité » sont identifiés depuis 2012 dans les administrations centrales, les services déconcentrés et certains établissements publics. Elles ou ils assurent la prise en compte des politiques d'égalité, tant dans le domaine des RH que dans les autres politiques publiques portées par leurs services et animent des initiatives locales.

La réussite de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle repose sur l'implication des chefs de service et des référent.es qui sauront diffuser et convaincre les équipes. Pour ce faire, les référent.es Égalité seront des agents motivés, ne faisant pas forcément partie de l'encadrement, mais rattachés pour cette mission directement au chef de service pour une meilleure efficacité, à l'image de la position des assistant.e.s de prévention.

L'administration devra mettre à disposition un espace confidentiel pour permettre de mener des entretiens, le cas échéant.

Leurs missions seront formalisées, en déclinaison du présent protocole, tout comme leur formation, dans une lettre de mission qui sera communiquée aux membres des comités techniques locaux. Une quotité de temps devra leur être définie en fonction des contextes, à minima à 10 %.

Les objectifs, les moyens et les résultats seront abordés au cours de l'entretien professionnel. La fonction de référent sera reconnue dans le cadre du déroulement de carrière, et identifiée dans le cadre de la définition des futures lignes directrices de gestion.

Un document d'orientation de l'action des référent.es sera élaboré, en déclinaison du référentiel DGAFP en cours d'élaboration. Le nom des référent.e.s sera accessible sur l'intranet local des services. La liste des référent.es sera communiquée au comité de suivi.

L'animation nationale du réseau sera assurée par la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et un site collaboratif sera créé, en lien avec le site collaboratif mentionné dans la mesure 1.

Les référent.es du réseau ministériel intégreront les réseaux pilotés par les directeurs et directrices territoriales de l'égalité.

#### **Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes**

L'égalité est un enjeu qui traverse tous les domaines de la vie au travail. À ce titre, l'administration inclura ces thèmes dans les formations initiales et continues.

Cette stratégie s'appuiera sur un plan pluriannuel à plusieurs paliers et à partir d'outils et d'intervenant.e.s diversifiés.

Ce plan intégrera des offres spécifiques sur les stéréotypes, la fabrication des discriminations (directes et indirectes), les violences et le harcèlement sexuels, les comportements sexistes, l'écriture neutre... Elles seront destinées à des publics prioritaires qui seront identifiés, ciblés et formés d'ici la fin du protocole (en particulier, les personnels impliqués dans la chaîne de prévention de traitement et d'accompagnement des cas de violences sexuelles, personnels de la filière RH, d'encadrement, de direction, administrateurs des EPA, membres du CHSCT, assistants sociaux, médecins de prévention, référent.e.s...).

Il contribuera également à une inscription transverse des problématiques de discriminations, d'égalité femmes - hommes et de genre au sein de l'ensemble des formations statutaires.

La sensibilisation des personnels non permanents fera l'objet d'une attention particulière.

Les formations managériales comprendront obligatoirement des modules opérationnels « égalité et lutte contre les discriminations » dispensés par des intervenants compétents sur ces questions. Même si le déploiement des formations à distance doit permettre de mieux faire prendre en compte les enjeux de l'égalité par tou.te.s les agent.e.s et d'en augmenter la diffusion, la formation en présentiel doit rester prioritaire.

Les écoles relevant des ministères développeront également un plan de formation sur les stéréotypes, la discrimination, l'égalité des rémunérations, les métiers et carrières, la prévention des violences et du harcèlement. Les écoles sensibiliseront les élèves et stagiaires sur leurs droits et obligations.

### **Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité »**

Cette communication est destinée à favoriser l'appropriation et la connaissance par tous des enjeux et la meilleure diffusion des droits des agents en matière d'égalité femmes - hommes. Elle accompagnera l'action des ministères en tant qu'employeurs, comme leur implication dans le pilotage d'actions pour l'égalité au cœur des métiers ministériels (environnement, transports, logement, ville, etc.). En application de l'accord 2018 relatif à l'égalité dans la fonction publique, le protocole sera publié sur les sites intranet et internet des ministères.

Les espaces numériques du ministère seront adaptés pour une meilleure visibilité de cet axe transversal ; des liens numériques vers les sites spécialisés (Haut conseil à l'égalité, Défenseur des droits...) ou vers des documents syndicaux de référence, seront développés. Des lexiques thématiques seront identifiés et publiés.

Des références sur les formes de la communication ministérielle sans stéréotypes (écriture, illustration, etc.) seront définies, en lien avec le guide DGAFP. Une évaluation participative de l'appropriation par tous les agents des enjeux de l'égalité professionnelle femmes – hommes sera effectuée à un rythme triennal.

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

### **Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois**

Au sein des corps MTES et MCTRCT, les filières sont sexuées, au sens où l'effectif dépasse un équilibre 60/40 en faveur d'un sexe. Dans certains cas, l'équilibre de l'effectif est même de 75/25 en faveur d'un sexe. 8 corps de plus de 200 personnes sont dans ce cas, dont un seul dans le sens d'une ultra féminisation. Les corps techniques sont pour l'essentiel très masculins, (73 % hors maritime).

Cette situation, pour évoluer, suppose d'agir à plusieurs niveaux.

En amont, le développement de partenariats avec des associations, en lien avec les écoles sous tutelle ou avec des entreprises permettra de développer des actions de sensibilisation auprès des jeunes publics et d'élargir l'attractivité de nos filières métiers, notamment techniques, pour tous et toutes, sans discriminations ni stéréotypes.

En interne, cela demande également une attention particulière à la constitution de viviers de qualifications dans les filières pré-nommées et les brochures ministérielles sur les métiers devront évoluer pour être les vecteurs de cet objectif.

Pour parer d'éventuels biais dans l'égal accès à tous les corps, filières et emplois, une analyse sera menée permettant de comparer par sexe l'occupation des emplois (au sens RIME) et des postes suivant leur cotation, en lien avec les objectifs de la mesure 11.

### **Mesure 8 : Renforcer l'action au moment des recrutements**

Au sein de la sphère ministérielle, près de 78 % des agents annuellement recrutés le sont ou l'ont été par des procédures de concours ou par mobilités interministérielles.

Le recrutement s'exerce à des niveaux divers, selon des modalités différentes : concours externes et internes, examens professionnels, recrutements sans concours etc ; chaque processus requiert des précautions et dispositions permettant notamment d'éviter les biais de genre.

L'action sur la mixité et la diversité dans les jurys et les comités de sélection est donc à conforter et à consolider. Pour atteindre cet objectif, le panel de membres de jury sera ouvert et diversifié, notamment par des appels à candidatures pour leur sélection. La mise en œuvre de la présidence alternée sera déclinée dès la parution des textes nationaux. Elle est déjà effective pour certains concours spécifiques aux MTES/MCTRCT.

Les formations post-concours contribuent à la qualité de la préparation de la prise de poste. Pour autant, la mise en œuvre de ces formations doit permettre d'articuler vie privée et professionnelle. La prise en compte des situations individuelles et des parcours des stagiaires ou élèves, la limitation des déplacements subis, seront examinés avec les écoles, en particulier pour les agents chargés de familles monoparentale.

Les affectations post-concours ne doivent pas être un frein à l'accessibilité des concours, externes et internes, et des examens professionnels.

Dans ce contexte une attention particulière sera aussi portée à la levée des freins pour les agent.e.s promu.e.s, notamment ceux liés aux mobilités, particulièrement géographiques.

L'attractivité des recrutements, dans une logique d'égalité des chances femmes-hommes pourra être accentuée en renforçant la publicité, notamment sur les concours locaux ou régionaux.

Les modalités de recrutement des fonctionnaires comme des contractuels seront encadrées par un guide, pour garantir, entre autres, l'absence de discriminations.

### **Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères**

La parité des nominations sur emploi dans les postes de direction du pôle ministériel évolue notablement. Depuis 2017, en conformité avec la réglementation, le pourcentage atteint par les MTES et MCTRCT est de 40 % de femmes parmi les primo-nominés : il était de 31,9 % en 2016 ; cette forte progression devra être soutenue. 20 % environ des EP sous tutelle ou co-tutelle des deux ministères sont dirigés par des femmes. Ce ratio devra être amélioré.

Un plan d'action permettant d'augmenter la part des femmes cadres dirigeantes sera déployé dès 2019.

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

L'enjeu premier est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observés, de comprendre les écarts explicables ou non explicables et de les qualifier afin de prendre les mesures correctrices adaptées y compris financières si cela s'avère nécessaire.

#### **Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée**

Sans se substituer à d'autres moyens d'analyse et de restitution, cet observatoire sera créé au sein du Secrétariat général afin de piloter la production, le regroupement et une capitalisation fiable dans le temps des données sur les rémunérations. Il produira tous les ans un point de situation comparée sur la progression des rémunérations à partir de la méthode d'analyse élaborée par la DGAFP.

Dans ce cadre, le ministère s'engage à initier à partir de 2019 les travaux d'études sur des cohortes genrées, d'évaluer en particulier l'éventuel impact des critères statutaires et de gestion, des temps partiels, des parentalités et maternités sur les déroulements de carrières et les promotions. La réalisation de ces études répondra à un cahier des charges (choix des cohortes, indicateurs, méthodologie...) élaboré avec le comité de suivi. Les études différencieront les parts indiciaires et indemnitaires des rémunérations, analysées selon les filières, catégories et corps. Le but est d'objectiver les causes des écarts de rémunération et de les supprimer lorsqu'elles sont discriminantes.

Chaque année sera présenté un index des rémunérations qui fera apparaître les niveaux indemnitaires et indiciaires par sexe.

Le rapport de situation comparée alimente le chapitre 10 du bilan social. Des propositions pourront améliorer les indicateurs, soit pour les rendre plus opérationnels (expression en ratio par exemple), soit pour mieux refléter les inégalités entre les femmes et les hommes. Les bilans sociaux des EP seront publiés sur l'intranet ministériel.

#### **Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension**

Différents régimes indemnitaires coexistent aux MTES/MCTRCT pour lesquels la transparence sur les données genrées sera mise en œuvre.

Pour les régimes permettant de reconnaître la manière de servir, un strict équilibre femmes – hommes du taux moyen sera recherché, toutes choses égales par ailleurs.

Une analyse sera conduite afin d'identifier les chiffres sexués d'occupation des postes en fonction de leur cotation et de leur métier au sens du RIME, comme précisé dans la mesure 7. Par ailleurs, seront présentées aux CT locaux des données genrées sur l'indemnitaire et au CTM des données genrées sur les rémunérations et l'indemnitaire, chaque année.

Il conviendra de s'assurer que les congés maternité et le temps partiel ne donneront pas lieu à une pénalisation quant à la reconnaissance de la manière de servir. Ce point sera intégré aux circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires.

## **Mesure 12 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière**

Les chiffres genrés des agents promouvables, proposés et promus seront présentés en amont des cycles et des CAP, et le bilan ex post sera établi en comparaison de l'état ex-ante. Les déséquilibres seront traités.

Les nouvelles modalités issues de la loi sur la transformation de la fonction publique et relatives à l'avancement dans le cadre des congés paternité, adoption ou congé parental seront spécifiquement et sans délais communiquées aux agents

Afin de prévenir les discriminations et leur impact sur les écarts des pensions, et d'y remédier le cas échéant, des comparaisons des déroulements de carrière des femmes et des hommes au sein des filières, catégories et corps seront mises en œuvre. En particulier, une analyse comparative sera conduite pour identifier, pour chaque sexe, la durée moyenne passée dans chaque grade, à ancienneté équivalente, par corps. Cette démarche, en lien avec l'étude « cohortes » aura pour objectif d'identifier les éventuels phénomènes de blocage dans la progression et d'en examiner les causes et les conséquences. Elle sera complétée par une évaluation des déséquilibres de genre entre les demandes et les affectations sur les postes offerts à la mobilité.

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

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un principe consacré par l'article 33/2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

Les femmes passent en moyenne près de quatre heures quarante par jour en temps domestique, contre deux heures vingt pour les hommes. Le temps parental représente un tiers de cet ensemble, mais deux fois plus d'heures pour les femmes que pour les hommes.

Cette répartition sociale est visible au sein des mondes professionnels. Aujourd'hui dans la sphère MTES/MCTRCT, près d'un quart de l'effectif physique féminin ministériel n'exerce pas à temps plein. Les femmes représentent 80 % des agents à temps partiel. Les motifs familiaux (enfants, rôle d'aidants ...) agissent de façon importante sur ce choix mais d'autres motifs peuvent l'expliquer comme l'éloignement géographique par exemple. Toutefois, les congés supérieurs à 6 mois sont majoritairement pris par des hommes.

Le développement de l'usage du numérique engendre de nouveaux comportements au travail et une attention particulière devra être apportée à sa régulation pour maintenir les limites entre les mondes personnels et professionnels.

L'organisation et la charge du travail ne doivent pas concourir à plus d'inégalité, et l'enjeu est donc bien de créer les conditions de travail permettant d'articuler vie professionnelle et vie privée.

Enfin, il convient de prendre en compte la situation des parents isolés en horaires atypiques (astreintes, travail de nuit...).

### **Mesure 13 : Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique**

Dans le cadre du chantier inscrit à l'agenda social ministériel 2017-2019 sur les « conditions de travail et temps de travail », les ministères s'engagent à ce que l'impact des temps et de l'organisation du travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations soit identifié comme tel et fasse l'objet de mesures spécifiques. Les ministères s'engagent également à ce que soient identifiées les bonnes pratiques en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

En particulier, et dans ce cadre, à l'heure où le numérique a profondément bouleversé le rapport au temps de travail et son organisation, le dialogue social inclura une concertation sur le droit à la déconnexion.

Afin de permettre à plus de personnels de choisir le télétravail, les modalités d'accès à certains logiciels ou données sensibles, aujourd'hui utilisés par une majorité de personnel féminin, seront étudiées.

La majorité des personnels se disent satisfaits du télétravail, néanmoins l'effet du télétravail sur le collectif et sur la vie privée n'est pas neutre, ce qui devra être pris en compte pour son développement. Lorsque de nouvelles formes de travail seront mises en œuvre, leur impact sera évalué en prenant en compte le regard des encadrant.e.s et celui des agent.e.s. En particulier on vérifiera que la diminution du présentiel n'a pas d'incidence sur les carrières et les régimes indemnitaires.

Une démarche sera engagée pour étudier l'opportunité de recourir à des lieux d'accueil sur site distant, au sein des services de l'État, ou à une autre solution collective.

#### **Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité**

En 2017, parmi les nouvelles demandes de congés parentaux, les femmes sont très largement majoritaires, mais ce chiffre est en diminution de 15 points par rapport à 2016.

Tous les services seront incités à valoriser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Pour progresser, une information générale des encadrant.e.s et des agent.e.s sera diffusée, portant sur tous les types de congés favorisant le partage de la parentalité.

Par ailleurs, pour les agent.e.s prenant un congé post congé-maternité ou parental de moins de 3 mois, le maintien en poste sera assuré, sauf exceptions motivées lesquelles feront l'objet d'une information annuelle de l'instance consultative du service.

#### **Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants**

Les ministères souhaitent soutenir les parents dans leur recherche de solutions de garde des enfants de 0 à 6 ans.

Les services identifieront l'offre locale de garde d'enfants. Ils assureront localement le recueil des besoins et l'information des agents sur cette offre (disponibilités de places en crèche, haltes-garderies, ticket CESU...) en lien avec les SRIAS et les CIAS dans le cadre d'une amélioration globale de la politique d'action sociale.

Les ministères soutiendront la création de crèches dans le cadre des projets immobiliers de l'État territorial.

#### **Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité**

L'accompagnement des temps de la grossesse constitue une phase clé. Les agentes bénéficieront d'une information spécifique sur leurs droits et leur évolution suite à l'accord du 30 novembre 2018, ainsi que sur les services mis à leur disposition au sein de leur environnement professionnel pendant cette période (salles de repos, adaptation des postes, conseils médicaux et maïeutiques, action sociale, etc.).

Au retour, les services s'attacheront à rendre possible la mise à disposition des agentes, à leur demande, d'espaces de confidentialité et de matériel frigorifique permettant une gestion de l'allaitement.

Dans ce contexte, les chefs de service seront encouragés à permettre aux femmes pendant la première année de prendre 1h/jour à prendre en 2 fois afin de gérer l'allaitement, sauf si empêchement pour raison de service. L'organisation de cette modalité sera fixée conjointement entre l'agente et le chef de service, en fonction des contraintes du service, avant la reprise d'activité.

## **Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La circulaire conjointe du 9 mars 2018 du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine. Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer dans le plan gouvernemental d'action contre les violences sexuelles et sexistes, pour mener une gestion plus active et rapide des remontées et la mise en œuvre de sanctions. L'objectif est d'offrir aux agent.e.s victimes dans et hors du travail, la garantie d'un traitement de la situation efficace et non discriminatoire et pour cela de faire monter en compétence collective le réseau d'acteurs. Cela passe par le renforcement de la sensibilisation sur les comportements sexistes inacceptables et sanctionnables.

### **Mesure 17 : Établir un guide «violences et harcèlement » MTES/MCTRCT**

En lien avec les services sociaux et avec les guides de la DGAFP, notamment celui sur la procédure disciplinaire, ce guide papier et numérique regroupera les dispositions et les outils afin qu'aucun.e agent.e du pôle ministériel n'ignore les ressources, l'appui mais aussi les sanctions encourues dans les situations de violences ou harcèlement. Il permettra d'identifier les facteurs de risques spécifiques pour conforter la prévention, d'adapter spécifiquement les fiches réflexes et lister les contacts. Il sera soumis au CHSCT ministériel.

### **Mesure 18 : Renforcer la prévention**

Aux MTES et MCTRCT, l'ensemble de la chaîne de prise en charge des situations de violences sexuelles et sexistes doit être clarifiée et professionnalisée afin de permettre d'une part de prévenir-informer et former et, d'autre part, le cas échéant, de traiter, protéger et sanctionner.

Un groupe de travail sur les violences sexuelles sera institué au sein du CHSCT qui élaborera un programme de prévention.

La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agent.e.s en contrat à durée déterminée, les apprenti.e.s, les stagiaires, et les salarié.e.s des prestataires, le cas échéant.

### **Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction**

**Les signalements seront remontés au Secrétariat général au moyen d'un circuit unique de remontée des signalements qui sera testé sur trois ans.**

La mise en place progressive d'un dispositif de signalement et d'écoute consistera à assurer :

- le recueil des signalements par les victimes,

- la mise en place de l'accompagnement individualisé de chaque victime, l'élaboration de procédures d'établissement des faits avec si nécessaire la conduite d'enquêtes administratives,
- le signalement au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale,
- l'établissement, si nécessaire, des sanctions administratives. L'administration veillera à la mise en œuvre des procédures disciplinaires concernant les auteur.rice.s des agressions.

Les processus de signalements et de traitements seront encadrés pour permettre de garantir la confidentialité, la sécurité mais aussi la transparence sur les mesures mises en œuvre. Leur mise en œuvre sera assurée par des agent.e.s formés. La victime sera tenue informée des suites données à son signalement.

### **Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes**

L'administration informera les victimes (et l'ensemble des agent.e.s) sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation.

L'accompagnement des victimes, permettra notamment d'éviter leur retrait de leur service d'affectation durant l'enquête, sauf accord ou demande explicite de leur part, et de prendre des mesures adaptées vis-à des auteur.rice.s des faits.

Cet accompagnement permettra la prise en charge médicale et psychologique, jusqu'à la déclaration d'accident si les faits sont avérés.

L'accompagnement sera assuré pendant la durée nécessaire souhaitée par les agent.e.s, y compris après la fin du traitement des événements.

Enfin, la protection des agent.e.s victimes pourra être soutenue lors de situations de violences conjugales par la recherche de mise à disposition de logements.

Par ailleurs, face aux situations d'agissements sexistes, tous les agent.e.s du service, et plus largement celles et ceux impliqués dans l'enquête, auront la possibilité de rencontrer les professionnels de santé.

### **Mesure 21 : Quantifier et contrôler**

L'ensemble des mécanismes de protection des victimes de violences sexuelles devront être évalués tous les ans et feront l'objet d'un bilan présenté au CHSCT ministériel selon des modalités débattues en comité de suivi du protocole.

Un recensement sexué des cas de violences sexistes et sexuelles figurera dans les bilans sociaux.

## **Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes**

Le développement des actions permettant de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des deux ministères MTES et MCTRCT suppose d'innover ou de tester des solutions complémentaires. Cela permettra de développer de nouveaux droits, une implication active à tous niveaux sur des projets favorisant l'égalité. C'est la raison pour laquelle cet axe propose des expérimentations particulières qui font écho aux thématiques des axes précédents.

### **Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité**

L'intervention de la « Fabrique à projets » portée par l'IFORE repose sur la nécessité de faire évoluer les pratiques en matière de conduite des politiques publiques, pour les rendre plus réactives et efficaces, en faisant plus appel à la collaboration et à la créativité. L'un des projets de ce protocole sera porté dans ce cadre, sur proposition du comité de suivi, et ce afin de permettre l'émergence de nouvelles manières d'aborder ce sujet, d'en professionnaliser le traitement et de renforcer le collectif des acteurs. Cette initiative « fabrique à projets Egalité » sera réalisée avec les agents du ministère et des établissements publics, notamment des écoles.

### **Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle**

Différents aspects seront explorés en vue d'un développement de la lutte contre les discriminations dans les marchés publics de la sphère ministérielle, tels que le sourçage des entreprises et l'insertion de clauses dans les marchés.

Le sourçage consiste, pour les acheteurs, à consulter des entreprises avant la mise en concurrence sur un marché. On peut ainsi tester la capacité des candidats à répondre à des besoins ou exigences particulières. En aval, l'insertion de clauses de réalisation des marchés portant sur les thématiques d'égalité seront testées, en prenant notamment appui sur les méthodes utilisées pour les certifications des COP ou du G7.

L'objectif est de garantir la passation de marchés avec des entreprises dont le comportement en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations est conforme aux attentes ministérielles.

### **Mesure 24 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité**

Cette mesure vise à renforcer l'accompagnement de la prise en charge des tâches dans les services lors de congés maternité. Il pourra être ainsi testé l'utilisation d'un volant réservé de contrats à durée déterminée ou l'affectation temporaire d'agents « pour ordre » pour répondre aux demandes exprimées. Le contrat pourra concerner le remplacement de l'agent ou le renforcement de l'équipe. Les conditions de réalisation de cette expérimentation seront débattues avec le comité de suivi. L'expérimentation pourra être initiée au sein de l'administration centrale où 50 à 60 congés maternités/an sont recensés. Seront privilégiés les services connaissant une forte vacance de postes suite à départs à la retraite ou/et mobilités. Elle permettra de quantifier et qualifier les demandes, identifier les secteurs clé et mesurer la faisabilité d'un déploiement.

### **Mesure 25 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité**

Cette disposition permet de mettre l'accent sur des sujets relatifs aux agentes contractuelles et à leurs maternités et pourra être la base pour compléter le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux conditions applicables aux agents contractuels de l'État. En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les agents non titulaires régis par le décret précité peuvent bénéficier du maintien de leur traitement et percevoir aussi, concomitamment, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de la part des organismes de sécurité sociale. La récupération, a posteriori, de ces indemnités est une procédure lourde qui engendre des difficultés pour l'employeur et les agents concernés. Dans le cadre de la subrogation, ces difficultés sont levées puisque le payeur peut percevoir directement de l'organisme de sécurité sociale les IJSS auxquelles l'agente a droit. Les modalités envisagées par le MTES/MCTRCT pour la subrogation de salaire par les employeurs publics au bénéfice des agentes contractuelles en congé de maternité seront portées auprès de la DGAFP.

### **Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année**

Les femmes représentent 80,2 % des agents à temps partiel au sein du pôle ministériel. L'objectif est ici d'étudier le moyen d'accompagner la reprise de quotités de travail à plein temps de façon progressive par des personnes volontaires souhaitant reprendre un temps complet lorsque leur situation familiale évolue (parents, aidants).

L'objectif est de tester pendant deux ans la possibilité, durant la première année de reprise à temps plein, après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou d'adoption, d'organiser le temps de travail de façon à assurer la transition en créant la possibilité d'opter pour une semaine raccourcie de 4 jours pendant un an sur la base d'un cycle de 36h00 hebdomadaires.

### **Mesure 27 : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C**

Le numérique a modifié les processus de travail et les savoir-faire, dans les corps techniques et administratifs. Cette étude observera particulièrement l'impact de l'arrivée du numérique dans les métiers de catégorie C, particulièrement ceux de la filière RH à prédominance féminine. Elle permettra d'alimenter la réflexion sur les besoins en termes de formation de ces personnels aux outils numériques pour leur permettre une évolution de carrière. Cette étude devra mettre en évidence l'évolution de la nature du travail générée par la mise en place des processus de dématérialisation pour permettre sa reconnaissance lors des entretiens professionnels des agents concernés.

### **Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique**

Les métiers du numérique comportent peu de femmes, comme les autres filières scientifiques et techniques. L'orientation scolaire et professionnelle reste, encore aujourd'hui, genrée et les femmes ont tendance à s'autocensurer et douter de leurs compétences quand il s'agit de se projeter dans ce type de filière. Pourtant, les ministères se doivent d'investir ce champ dans le cadre de la transformation numérique des administrations.

Les ministères travailleront au renforcement de l'attractivité de la filière numérique pour changer le regard des élèves et agentes sur ces métiers. Elles contribueront à la formation interne et externe des femmes et à la levée des « freins » de celles-ci afin de constituer des viviers et d'augmenter la part d'agentes des ministères dans les métiers du numérique, porteurs d'avenir.

Fait à Paris, le

Elisabeth BORNE,  
Ministre de la Transition écologique  
et Solidaire

Jacqueline GOURAULT,  
Ministère de la Cohésion des territoires  
et des Relations avec les collectivités  
territoriales

Philippe GARCIA,  
Fédération FNEE-CGT

Étienne CASTILLO,  
Fédération FEETS-FO

Frédéric DAVRAINVILLE,  
Fédération UNSA-DD

Gwénaëlle L'HUILLIERE,  
Fédération CFDT-UFETAM

Marie-Louise LE COGUIEC,  
Fédération FSU







## **ANNEXE 1 : bilan de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017**

### **1-RAPPEL DES ELEMENTS RELATIFS A LA CHARTE 2014-2017**

Les ministres ont signé, le 3 novembre 2014, une charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette charte s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord inter-fonctions publiques du 8 mars 2013. Elle a été concertée avec les représentants du personnel dans le cadre d'un groupe de travail dédié, et a reçu l'avis favorable du comité technique ministériel.

### **2-LES ACTIONS MENÉES ET LES PROJETS PAR AXES :**

#### **AXE 1 : Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :**

Les MEEM-MLHD ont été parmi les premiers ministères à produire un RSC à partir de 2013 et ont impulsé une dynamique incluant directions générales d'administration centrale et services déconcentrés et DDI dans ce dispositif.

L'obligation de présenter annuellement un RSC en comité technique est rappelée notamment lors de la signature des contrats d'objectifs et de performance des EP.

Les ministères ont contribué à la préparation des textes d'application de la loi du 4 août 2014, qui ont fait l'objet d'instruction du Secrétariat Général sur les points suivants.

- parité dans les commissions et instances délibératives ou consultatives ; en tout, 54 commissions sont concernées au MEEM et 15 le sont au MLHD.
- égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.

La charte prévoit que tous les contrats d'objectifs et de performance signés avec les établissements publics comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Cela est détaillé dans le « Guide d'élaboration d'un contrat d'objectifs et de performance conclu entre l'État et un établissement public », diffusé par le SPES en août 2016.

#### **AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :**

Une étude sur les parcours professionnels pour cinq corps du ministère a été réalisée par la DRH en 2014. Elle porte sur l'ensemble de la carrière pour des cohortes d'agents.

En 2015 et en 2017 le ministère a confié deux études à l'école des Ponts Paris Tech portant sur l'analyse des données de paye et des données de carrière anonymisées des agents du ministère, dans le cadre du mastère politique et actions publiques pour le développement durable.

Un marché de formation à la lutte contre les stéréotypes a été passé pour les années 2014 à 2017. Il s'est révélé mal adapté aux besoins de formation car définissant les publics à former de façon trop rigide, et a été dénoncé au 31 décembre 2016. Des formations ont été dispensées soit par des prestataires extérieurs, soit par la Haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe. D'abord ciblées sur la prise de poste des secrétaires généraux de services déconcentrés et de responsables de gestion des ressources humaines, elles ont été étendues aux sous-directeurs d'administration centrale et aux directeurs adjoints de services déconcentrés, ainsi qu'aux écoles (ENPC et ENTE). Des conférences ont été organisées à destination des agents en 2015, 2016 et 2017. La diffusion du « jeu sérieux » DGAFP+IGPDE a été assurée (près de 500 personnes inscrites) Le « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe », édité en novembre 2015 par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, a été diffusé à l'ensemble des structures des

ministères, via les référents égalité. En 2016, les actions de communication ont été renforcées notamment via les référents. Ces actions n'ont pas fait l'objet de bilan global ni de communication ou information spécifique aux partenaires.

Un groupe de travail réunissant le CGEDD (section AIVS et 3 IGRH volontaires), la Délégation aux cadres dirigeants et la DRH (Sous-direction des carrières et de l'encadrement et Haut fonctionnariat à l'égalité) a été constitué en 2016-2017 afin d'agir sur les recrutements et supprimer d'éventuels biais de genre.

### **AXE 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

Inspirée des réseaux qui se sont créés dans d'autres ministères ces dernières années et des retours de certains agents, la haute fonctionnaire a souhaité créer un réseau féminin. Conformément à la charte égalité, le MEEM et le MLHD ont accompagné la création de ce réseau, en mettant des moyens à la disposition du projet. Le réseau a été lancé le 8 mars 2017. Il s'adresse à tous les agents des MTES et MCTRCT

La politique en faveur des enfants des agents des MEEM-MLHD s'est inscrite sur 2 plans, interministériel et ministériel. Deux dispositifs concernant les prestations vis-à-vis des parents ont fait l'objet d'une communication spécifique portée par la DRH.

La mesure relative à une meilleure information concernant les congés familiaux n'a pu être mise en œuvre entièrement.

Un projet de charte des temps a été discuté avec les représentants du personnel au sein du groupe de travail égalité. Faute d'accord, le projet a été retiré.

### **AXE 4 : prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral :**

La charte prévoyait la création d'une médiation à l'égalité, pour formuler des recommandations sur les cas individuels pour lesquels les mesures de prévention prévues par la charte auraient échoué. Un premier projet a été établi avec le CGEDD, et présenté au bureau de celui-ci.

Il n'a pas été donné suite à ce point par décision des parties.

### **3-MESURES QUI N'ÉTAIENT PAS PRÉVUES DANS LA CHARTE :**

**Les feuilles de route égalité du MEEM et du MLHD ont été réalisées en lien avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes et le Haut Conseil à l'Égalité.** Elles constituent les engagements annuels et publics que prennent l'ensemble des ministres en matière d'égalité. Les engagements relatifs à l'égalité professionnelle reprennent ceux contenus dans la charte. S'y ajoutent des engagements en matière de politiques publiques.

## ANNEXE 2: Chiffres clés 2017 - extrait du bilan social ministériel 2017

L'ensemble de la sphère ministérielle représente 7% des effectifs de la fonction publique d'État (ministères et EP à caractère administratif, hors éducation nationale et enseignement supérieur).

Au sein du périmètre MTES/MCTRCT, la part des établissements publics est de 29,4% de l'effectif. Les données qui suivent concernent les données du pôle ministériel extraites du bilan social 2017.

### La part des femmes est en progression dans toutes les catégories.

Les femmes représentent 43,2% de l'effectif équivalent temps plein des ministères : notamment, elles représentent 71% de la filière administrative et 27% de la filière technique. Deux tiers des femmes et deux tiers des hommes appartiennent aux catégories B et C et aux OPA. Le détail de la répartition par filières, corps et catégories figure en page 36 du bilan social ministériel 2017.

- L'âge moyen des agents des MTES et MCT est supérieur à l'âge moyen dans la fonction publique d'État et cela est particulièrement vrai pour les hommes.
- La part des femmes dans l'exercice à temps partiel est prédominante puisque 22,13% de l'effectif physique féminin ministériel exerce de cette façon et 80 % des temps partiels sont détenus par des femmes.
- 77,20% des temps partiels sont pris par des agentes de catégorie B et C.

### Des femmes attentives à leurs compétences et actives dans leurs formations

- La part des femmes en formation initiale représente 46% de l'ensemble des agents formés. En formation continue ou statutaire, elles représentent 41,7% des agents formés. Ces pourcentages correspondent à leur part dans l'ensemble des agents du ministère (43,2%). Voir pages 126 et 127 du bilan social.
- Les hommes sont très peu bénéficiaires de congés de formation et bilans de compétences : seuls 32% des jours de congés formation et 21% des jours bilans de compétence.
- La part des femmes dans les jurys de concours est de 41,5% et de 35,6% pour les présidences de jurys.

### Les nominations sur emploi dans les postes d'encadrement évoluent notablement

En application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, un objectif d'équilibre des nominations à 40% a été fixé. En 2017, le pourcentage atteint par les ministères est de 40,5 % et il était de 31,9% en 2016 ce qui marque une forte progression.

### Un faible recours aux contractuel(le)s dans les effectifs ministériels

- Le pôle ministériel compte 1156 personnes non titulaires parmi ses effectifs (soit environ 2,9 % des effectifs).
- La part des femmes et des hommes chez les contractuels est à peu près égale (52% de femmes), sauf en catégorie C où les femmes (« Berkani » ou « article 4 ») représentent 68% de cette tranche.

### Les rémunérations

- La moyenne de rémunération des femmes est pour chaque macro-grade à celle des hommes. Une évolution est constatée entre 2016 et 2017, du fait d'une mixité croissante des métiers, d'un rééquilibrage de la pyramide des âges, du renforcement de l'attention portée aux questions d'égalité ainsi que du développement de l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur. Elle se manifeste par une réduction des écarts salariaux pour les catégories A+ A et C. L'écart est constant en catégorie B.

année 2017		inférieure	
	SEXE	Rému moy/an	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	65981	-6375,0
	H	72356	
Macrograde A	F	42043	-2232,3
	H	44275	
Macrograde B	F	29537	-1430,4
	H	30968	
Macrograde C	F	24424	-1011,8
	H	25436	

- La part des primes représente près de 39,5% pour les catégories A+; 33,7% pour les catégories A et 27,5% pour les catégories B. Pour le macrograde C, l'écart est plus affirmé. La part des primes représente près de 30 % pour les hommes et 23,6 % pour les femmes.

- La « monétarisation des CET » est beaucoup plus importante chez les hommes (65% des demandes).

### Carrières

- En 2017 les femmes représentent 48,3 % des agents promus, mais ce chiffre révèle de fortes disparités. En effet, si les femmes représentent près de 84 % des promus dans l'ensemble de la filière administrative, elles ne représentent que 15 % dans la filière technique.
- 48% des agents ayant changé de catégorie en 2017 sont des femmes. Elles représentent 54 % des passages de C à B, 29,6% des passages de B à A et 33,3% des A à A+.

### Mobilités

- Les taux de mobilité des femmes sont toujours globalement supérieurs à ceux des hommes, dans toutes les filières et toutes les catégories. Le détail des différents types de mobilité par filières et catégories figure dans le bilan social p216 à 218.
- **La mobilité catégorielle** a été de 0,38% pour les femmes (0,48% en 2016) et 0,3% pour les hommes (0,21% en 2016).
- **La mobilité géographique** des femmes est de 5,9% en 2017 et de 6,1% pour les hommes ; le taux de mobilité géographique des femmes est moins élevé que celui des hommes. C'est particulièrement visible chez les A+ et dans une moindre mesure chez les A de toutes les filières. Chez les B administratifs et C techniques, la mobilité des hommes est plus prégnante et impacte le résultat global.
- **La mobilité fonctionnelle**, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, est en augmentation en 2017 à 4,3% pour les femmes et 3,1% chez les hommes. Ce sont les femmes qui changent le plus de poste, dans toutes les filières, pour toutes les catégories, sauf en A technique.
- **Pour la mobilité structurelle** : l'écart des taux de mobilité des femmes et des hommes était très important en 2016 (F: 12,7% et H : 7,7%). En 2017, cet écart se rétablit à la baisse pour les deux sexes (6,4% contre 5,3% pour les hommes en 2017).

### Temps de travail

- En 2017, les femmes représentent 80,2% des agents à temps partiel des MTES et MCT, un chiffre globalement constant depuis 2015.
- Les femmes de catégorie B représentent près de 40% de l'ensemble des temps partiels féminins.
- Les femmes de catégorie A+ représentent 11,6% des temps partiels féminins et les hommes de catégorie A+ représentent 13,5% des temps partiels masculins.
- Pour 2017, le bilan du télétravail indique que 2 465 agents sont en télétravail au sein des MTES/MCT et des EP (hors DDI), soit un taux de 5,78 %.

Hors EP et DDI, 1 161 agents étaient en télétravail en 2017 (4,83%), dont 595 femmes (51,3%). Les femmes représentaient 44% des télétravailleurs A+, 57% des A, 43,5% des B et 77 % des C.

Pour les DDI, 1 015 agents étaient en télétravail soit 4,65% des agents, dont 692 femmes (5,5% des agentes).

### Congés

- En 2017, seuls 129 agents ont été concernés par des congés ou disponibilités supérieurs à 6 mois, et seuls 23% de ces congés sont pris pour raisons familiales. Sur les 129 agents, 55,8 % sont des hommes et cette part augmente.
- En 2017 ont été comptabilisés 471 congés maternités, soit 471 femmes concernées sur 16 640 agentes (2,8%).
- L'évolution du nombre d'agents concernés par les congés de paternité et accueil de l'enfant est stable : en 2017 il concerne 342 agents, soit 1,5 % des effectifs, dont 54,5 % de catégories A et B.

### Action sociale

Les dépenses en faveur des enfants pour 2017 ont représenté 26,7% des dépenses totales d'action sociale. Les ministères accompagnent la parentalité par diverses actions :

- la mise à disposition de places de crèches via les sections régionales (SRIAS) : en Île-de-France, l'administration centrale et les SD peuvent bénéficier de 70 berceaux (confié à un prestataire)
- En 2017, 866 dossiers ont été validés donnant accès au chèque emploi service universel pour les gardes d'enfants entre 0 et 6 ans.
- les aides à la scolarité pour les agents modestes : sur la base des résultats d'une enquête réalisée en 2016, le nombre de bénéficiaires extrapolé est proche de 1 500.
- l'aide à la décohabitation : ce prêt à taux zéro est ouvert aux ascendants apprentis, étudiants y compris en alternance qui décohabitent pour leurs études.

- le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) gère l'organisation des séjours pour les enfants des agents des MTES-MCT par convention pluriannuelle. En 2017 son budget a été maintenu en hausse par rapport à 2016.
- les médecins de prévention et assistants sociaux assurent, quant à eux, le traitement des problèmes médico-sociaux des agents en lien avec les situations de parentalité mais aussi de précarité et de violences contre les femmes.

**ANNEXE 3:  
BUDGETS ET MOYENS**

Mise en œuvre du protocole	ETP	Total €/an
Missions égalité et référents	18 ETPT	30 000
Etudes et rapports -cohortes genrées et carrières -corps à prédominance féminine -occupation des postes - semaine raccourcie - impact numérique -calcul index rémunération -rapports sur l'indemnitaire -offres locale de garde -bilan signalement	2 ETPT	20 000
Actions de sensibilisation - réalisations de guides recrutement sans discrim parentalités violences - réalisation d'un séminaire - action 8 mars	0,5 ETPT	5 000
Formation à l'égalité et à la prévention/gestion des violences - formation des publics cibles - formation de l'encadrement - offre de formation en ligne	1 ETPT	A définir selon programme détaillé
Plan de communication - site internet - référentiels - dépliant métiers		10 000
Partenariats fabrique à projets femmes dans le numérique	0,5 ETP	20 000
Aménagements - travail distant - allaitement - CDD maternité		A ajuster selon demandes
<b>Total</b>	<b>22 ETPT</b>	<b>75 000</b>

<b>Action sociale</b>		
Action sociale en faveur des enfants 2017		1 964 646
Subventions vacances (CGCV)		2 009 556
Aides individuelles à la parentalité		835 228
<b>Total</b>		<b>4 809 430</b>

**ANNEXE 4:**  
**LEXIQUE Les mots clés de l'égalité**

**Sources :**

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, étendu par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018 ;  
wikipédia, section sciences sociales ;  
<https://europa.eu>

**Égalité professionnelle** : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

**Égalité salariale** : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

**Parité** : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise, mais elle n'a pas une mixité des emplois)

**Mixité professionnelle**: c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

**Diversité** : c'est la présence et la valorisation de populations ou personnes de différents profils (sexe, âge, handicap, origine, orientation sexuelle, formation....)

**Genre** : En sciences sociales, concept utilisé pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes et renvoyant à la dimension culturelle de la sexuation du monde à laquelle correspondent les termes français de masculin et féminin. Il intègre l'ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes/hommes et leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (famille, système éducatif et de l'emploi...) et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille. Ces règles produisent des conséquences psychologiques, mentales, économiques, démographiques, ou encore, politiques.

**Rémunération** : la notion de rémunération selon l'article L3221-3 du Code du travail :  
« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier. »

**La notion d'écart de rémunération** : pour l'Union Européenne, « l'**écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes** se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes, exprimée en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Selon cette définition, en France, cet écart est de 15,4%(UE,2017  
[https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&language=fr&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&language=fr&pcode=sdg_05_20&plugin=1) ).

**Discrimination** (défenseur des droits) : En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET relever d'une situation visée par la loi** (accès à un emploi, un service, un logement...).

Une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- **Discrimination directe** : Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

- **La notion de discrimination indirecte définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :**

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».

Est également considérée comme une discrimination -fondée sur le critère du sexe- le harcèlement sexuel. L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations. Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

La loi définit 25 critères de discrimination. La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...). Liste des critères : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

## **Violences sexuelles : ce que dit la loi**

### **Les différents types de violences**

#### **Le harcèlement sexuel**

La loi définit ce délit comme un ensemble de propos ou comportements « répétés » à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Elle ajoute à cela le fait, « même non répété », d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est un délit quel que soit le lien entre l'auteur et la victime, mais la loi prévoit des sanctions spécifiques lorsqu'il intervient en milieu professionnel.

#### **L'agression sexuelle**

L'agression sexuelle est un délit qui regroupe toutes les atteintes sexuelles commises avec « violence, contrainte, menace ou surprise ». Ce sont par exemple des caresses sur la poitrine ou les fesses, des baisers forcés ou encore des attouchements sexuels qui ne sont pas consentis.

#### **Le viol**

Le viol est un crime défini par la loi comme tout acte de pénétration sexuelle non consenti (avec violence et/ou contrainte, menace, surprise). Tous les actes de pénétration sexuelle sont visés (buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt ou encore par l'objet). La loi réprime également les tentatives de viol, c'est-à-dire les actes stoppés uniquement « en raison de circonstances indépendantes de la volonté de [leur] auteur ». C'est un crime passible de la cour d'assises. Les peines sont aggravées s'il est commis sur un mineur de quinze ans ou par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un PACS et lorsqu'il a entraîné la mort de la victime

#### **Les circonstances aggravantes**

Parfois minimisées, certaines situations sont au contraire jugées comme aggravantes par la justice et peuvent entraîner des sanctions plus sévères, selon les types de violences. Voici les principales :

L'abus d'autorité

Les agressions commises par un ascendant ou un conjoint

Les agressions commises en état d'ivresse

L'usage de la menace ou d'une arme ainsi que les blessures et lésions

Les atteintes aux personnes vulnérables

Les violences commises en groupe

Les violences commises dans l'espace public ou les transports

Toutes les violences sexuelles commises par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice sont plus sévèrement réprimées

**ANNEXE 5**  
**PLAN D'ACTION**

## PLAN D'ACTION 2019-2022 DU PROTOCOLE D'ACCORD EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MTES/MCTRCT

Le plan d'action est susceptible d'évoluer dans le cadre des échanges en comité de suivi ; par ailleurs, les « pilotes » de chaque action seront spécifiés lors de la première réunion du comité de suivi.

Mesures	Actions	indicateurs	cible	calendrier
<b>Axe 1: Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.</b>				
<b>Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole</b>	1.1 : organiser les réunions du comité égalité	- nombre de comités tenus par an	3	2019
	1.2 : suivi des mesures et des groupes de travail	- nombre et taux de mesures mises en œuvre par an	Un tiers par an	2019-2022
	1.2 : réaliser le cadre et l'évaluation du protocole	- réalisation de l'évaluation		2022
	1.4 : définir les modalités d'évaluation du protocole			2019
	1.5 : réalisation des bilans annuels	- nombre de bilans annuels réalisés	1/an	2019 - 2022
	1.6 : maintien d'un site collaboratif numérique			
	1.7 : assurer les liens avec les autres instances représentatives	- nombre d'inscriptions à l'ordre du jour en instances représentatives	1/an/instance cible	2019-2022
<b>Mesure 2 : Mobiliser les chefs de services et les directeurs-rices des EP dans la mise en œuvre du protocole</b>	2.1 : intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes dans les entretiens annuels des cadres dirigeants	- modification des guides d'entretien annuel - taux des lettres d'objectifs signées incluant le sujet	100 %	2019-2022
	2.2: identifier les formations suivies par l'encadrement dirigeant	- nombre et taux de cadres dirigeants formés/an	100 % des agents-cible	2021
<b>Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics</b>	3.1 : initier l'élaboration des plans d'action dans les EP à partir de la signature du protocole	- information aux EP sur la mesure 3		2019
	3.2 : dans les EP, négocier, et en cas d'échec concerter, des protocoles et plans d'action avec les OS représentatives	- taux de négociations ouvertes/ conclues/an - Nombre et taux de plans d'action unilatéraux	100% des EP ayant ouvert une négociation	2021
	3.3 : présenter ces protocoles et plans d'action aux CA et aux instances consultatives ; les	- nombre de protocoles établis et nombre transmis à la tutelle et DRH	100 % des protocoles	2022

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
	transmettre aux tutelles			
	3.4 : réalisation d'un tableau de bord de suivi des EP			2019
	3.5 : produire un bilan de la mise en œuvre et de l'application dans les EP	- réalisation du bilan		2022
<b>Mesure 4 : Renforcer le réseau des référent.e.s dans toute la sphère ministérielle</b>	4.1 : identifier dans chaque direction d'administration et d'EP un référent ou une référente et en rendre la liste accessible	- taux de services et EP ayant des référents	100 % des services ciblés	2019-2020
	4.2 : créer un site et un guide pour les référents	- nombre de connexions au site - élaboration du texte-cadre		
	4.3 : doter les référents d'une lettre de mission de leur direction en 2020	- nombre de lettres de mission réalisées	1 par référent.e	2019-2022
	4.4 : organiser une à deux réunions nationales de réseau par an.	- taux de participation aux réunions nationales	75,00 %	2019-2022
	4.5 : développer la participation aux journées nationales des 8 mars et 25 novembre	- nombre d'actions et de projets locaux réalisés	1/par/an/service ciblé	2019-2022
<b>Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale et continue sur l'égalité femmes/hommes</b>	5.1 : identifier et former les publics prioritaires dans les services.	- taux de formation des publics cibles	100 % en 2021	
	5.2: intégrer des modules opérationnels « égalité » dans 100 % des formations aux fondamentaux du management	- taux d'intégration de modules égalité	100,00 %	2019-2022
	5.3 : réaliser un séminaire sur le thème « égalité » dans le cadre du « plan de développement managérial »		1 par an	2019-2022
	5.4: proposer une offre de formation en ligne accessible à l'ensemble des agents concernés par le protocole	- nombre de demandes de connexions	500 en 2020	
	5.5 : inscription de modules égalité transverses dans les formations statutaires	- inscription dans le bilan CMFP	100,00 %	2019-2022
	5.6 : déployer des campagnes d'information, de sensibilisation et formation dans les écoles sous tutelle	- taux de réalisation de plans de formations dans les écoles sous tutelle	100 % en 2021	

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
<b>Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité »</b>	6.1 : produire un plan de communication en 2019	- réalisation du plan de communication - publication du protocole et de son plan d'action		2019
	6.2 : alimenter un espace documentaire numérique sur l'intranet ministériel	- révision du site internet		
	6.3 : définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes	- publication du référentiel		2020
	6.4 : déterminer une démarche « d'évaluation participative » de la « culture égalité » des agents	- conception et réalisation de l'évaluation participative	1/an	2020

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

<b>Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois</b>	7.1 : création d'un dépliant sur les métiers et évolution des brochures ministérielles	- évolution de la part F/H dans les primo recrutements des corps genrés.	1 action /an	2019-2022
	7.2 : déploiement de la communication sur les postes à pourvoir et les aides aux mobilités.			2020
	7.3 : développer des actions phares pour la mixité avec des partenaires	- nombre d'actions partenariales menées	1/an	Dès 2019
	7.4 : étude sur les corps à prédominance féminine	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude		2021
<b>Mesure 8 : Renforcer l'action au moment des recrutements</b>	8.1 : initier des appels à candidatures pour recruter des membres de jurys	- nombre d'appels à candidatures/an - taux F/H membres des jurys	3 à 5/an 50/50 %	2019-2022
	8.2 : organiser un meilleur équilibre des présidences	- taux F/H présidences de concours	50/50 %	
	8.3 : rendre les formations post concours internes et examen professionnels plus adaptables, notamment aux familles monoparentales.	- taux de formation ayant évolué pour inclure une formation à distance au moins partielle .		

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
	8.4 : réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination.	- <i>taux de renoncement au bénéfice du concours</i> - <i>réalisation du guide</i> - <i>comparaison statistique candidates / personnes retenues</i>		2020 En fonction de la capacité à consolider les données dans les applications de Mobilité
<b>Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères</b>	9.1 : publier un plan d'action pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction	- <i>taux de femmes dans les groupes fonctionnels des cadres dirigeant.e.s</i>	40-60 %	2019-2022
	9.2 : encourager les panels mixtes de candidats lors des auditions	- <i>taux de panels non mixtes</i>	0 %	

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

<b>Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée</b>	10.1 : élaboration de points de situation sur l'évolution des rémunérations en 2019 et 2021	- <i>publication d'un point de situation comparée sur les rémunérations</i>	1/an	2019
	10.2 : réaliser une étude sur les cohortes genrées.	- <i>réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude</i>	étude	2020
	10.3 : calcul d'un index des rémunérations dans l'administration ministérielle	- <i>publication de l'index des rémunérations</i>	1 fois par an Progression recherchée	2020
	10.4 : publication des bilans sociaux des EP sur l'intranet	- <i>taux de publication des BS des EP</i>	100,00 %	
<b>Mesure 11: Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.</b>	11.1 : produire un rapport sur l'utilisation du CIA : montant servi/tranche/sexe	- <i>coefficient de rémunération moyen F/H par corps</i>		2019-2021
	11.2 : sexuer les rapports d'attribution des	- <i>publication rapports sexués</i>	1 fois par an	2020

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
<b>Mesure 12 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière.</b>	montants IFSE			
	11.3 : analyser l'occupation des postes en fonction de leur cotation, leur RIME, dans les filières administratives et techniques	- réalisation de l'analyse		2021
	11.4 : présentation des données dans les instances	- taux de services présentant ces données en instance	100,00 %	2020
	12.1 : justifier les ratios de sortie entre proposés/promus/promouvables	- comparaison des données F/H entre agents proposés/promouvables et promus		2019-2021
	12.2 : en lien avec l'étude sur les cohortes, comparer les carrières des femmes et des hommes par filières, catégories et corps.	- comparaison temps passé entre deux promotions - durée moyenne dans un grade		2019-2020
	12.3 : évaluer les déséquilibres de genres entre candidatures et affectations selon les filières			
	12.4 : prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion	- identification du sujet dans les lignes directrices		2020

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

<b>Mesure 13 : Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.</b>	13.1 : intégrer des problématiques femmes/hommes dans la charte des temps et identifier les bonnes pratiques ; annexer la charte des temps aux règlements	- intégration effective des sujets temps partiels, télétravail, mensualisation, utilisation des outils sensibles en télétravail dans les travaux du GT sur les temps et conditions de travail. - évolution du % H/F dans les écrêtements horaires et modalités de télétravail	Nombre d'heures écrites /an F/H  Taux de télétravail F/H	2019
	13.2 : offrir des espaces de travail distant dans les implantations « sièges »	- réalisation des enquêtes par services concernés		2021

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
<b>Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité.</b>	14.1 : promotion du congé paternité et accueil de l'enfant.	- progression du ratio nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées		2019-2022
	14.2 : diffuser l'information sur les congés liés aux parentalités aux encadrants et aux agents.	- nombre de vues sur la page		2019-2022
	14.3: limiter les changements de poste pour les agents ayant pris des congés parentaux de moins de 3 mois.	- bilan des non-maintiens présenté aux instances représentatives des personnels	0 %	2020
<b>Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants.</b>	15.1 : identification de l'offre locale de garde et diffusions information aux agents	- taux d'identification et de diffusion	100,00 %	2020
	15.2 : informer largement sur la disponibilité des places en crèches gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle			2020
	15.3 : poursuivre le soutien à l'offre de vacances pour les enfants des agents assurée par le CGCV			2019
<b>Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité</b>	16.1 : élaborer pour les futurs parents et les femmes enceintes une information sur les droits (en particulier les congés liés aux parentalités) et les services mis à disposition au sein de leur environnement professionnel.	- réalisation de l'outil d'information		2020
	16.2 : permettre aux agentes de mieux gérer les temps de l'allaitement.	- taux de satisfaction des demandes des femmes allaitant.	100,00 %	2020
	16.3 : systématiser l'entrevue avec l'encadrant.e avant le départ en congé maternité et au retour, sous quinzaine	-insertion de la disposition dans le guide de l'encadrant.e		2020

Mesures	Actions	indicateurs	cible	calendrier
<b>AXE 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes</b>				
<b>Mesure 17 : Établir un guide «violences et harcèlement » papier et internet MTES/MCTRCT</b>	17.1 : diffuser le guide pour la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes 2019	- <i>établissement du guide</i> - <i>nombre de consultations internet</i>		2019
<b>Mesure 18 : Renforcer la prévention</b>	18.1 : élaborer un programme de prévention au sein du CHSCT.	- <i>élaboration du programme</i>		2020
	18.2: désigner un référent dès parution des textes de cadrage.	- <i>désignation du référent « violences »</i>		2020
<b>Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction.</b>	19.1: modifier les « fiches réflexes »			2019
	19.2: expérimenter dès 2019, pendant trois ans, la remontée systématique des signalements au niveau national	- <i>nombre de signalements et cas traités</i> - <i>durée de traitement</i> - <i>nombre de sanctions</i>		2019-2022
	19.3: réalisation des fiches processus de traitement et formation des agents concernés	- <i>édition des fiches processus</i> - <i>taux de formation des agents ciblés</i>	100,00 %	2019
	19.4 : mise en place de la cellule en 2019	- <i>nombre appels/an</i>		2019
<b>Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes</b>	20.1 : Information des agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation.	- <i>campagne d'information</i>	1/an	2019-2022
	20.2 : formation des personnes ressources à l'accompagnement des victimes	- <i>taux de formation des agents ciblés</i>	100,00 %	2019-2022
	20.3 : accompagner les agents victimes de violences conjugales	- <i>nombre de logements d'urgence mis à disposition/demandés</i>		
<b>Mesure 21 : Quantifier et contrôler</b>	21.1 : présentation d'un bilan des signalements et des suites données au CHSCT ministériel et au bilan social.	- <i>évolution du nombre de cas recensés entre 2019-2020</i>		

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
<b>AXE 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes</b>				
<b>Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité</b>	22.1 : expérimenter une initiative « fabrique à projets Egalité » avec les agents du ministère et des établissements publics, notamment des écoles	- <i>nombre de projets proposés</i> - <i>nombre de participants</i>		2019-2020
<b>Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle.</b>	23.1 : réaliser un sourçage intégrant le critère Égalité sur un des marchés ministériels  23.2 : identification et recensement de clauses « égalité » pour les marchés publics	- <i>création du critère « égalité entre les femmes et les hommes » dans le sourçage et les marchés</i>		2020-2021
<b>Mesure 24 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité</b>	24.1 : réserver un volant de contrats à durée déterminée pour remplacer les agentes en congé maternité	- <i>nombre de remplacements demandés/réalisés</i>		2020
<b>Mesure 25 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.</b>	25.1 : élaboration d'une analyse et de propositions pour la mise en œuvre d'un test au niveau de l'administration centrale et d'un service déconcentré.	- <i>transmission des propositions à la DGAFP</i>		2020
<b>Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année.</b>	26.1 : lancer un projet pilote sur une semaine raccourcie	- <i>réalisation d'un bilan par année d'expérimentation</i>		2020
<b>Mesure 27: Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C</b>	27.1 : réalisation d'un cahier des charges pour une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C		<i>Etude</i>	2020
<b>Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique</b>	28,1 : Expérimentation pilotée par le CGDDD visant à renforcer le vivier de compétences féminines dans le domaine du numérique (action de communication vers les agentes des	- <i>En fonction de ce qui est prévu dans l'expérimentation lancée avec la DGAFP (nombre de femmes bénéficiaires)</i>		2020

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
	ministères pouvant être complétée par une sensibilisation dans les écoles et un accompagnement) personnalisé d'agentes/d'étudiantes volontaires)			



 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>
<p>MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE</p>
<p>MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES</p>

## SECRETARIAT GÉNÉRAL

92 055 La Défense Cedex  
Tél : 01 40 81 21 22

[www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)  
[www.cohesion-territoires.gouv.fr](http://www.cohesion-territoires.gouv.fr)

