



Bilan d'avancement du Plan Egalité 2021-2023

Présentation au comité social d'administration

Septembre 2023

Table des matières

Dates clefs pour le plan Egalité :	3
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	4
Axe 1-1 : S'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle et ceux du plan	4
Axe 1-2 : Partager les outils de pilotage	5
Axe 1-3 : S'assurer du bon niveau de formation des parties prenantes	6
Axe 1-4 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	7
Conclusion Axe 1	7
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	8
Axe 2-1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers .	8
Axe 2-2 : Renforcer la formation à l'égalité et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations.....	9
Axe 2-3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	10
Axe 2-4 : Proposer des actions innovantes en matière d'égalité professionnelle.....	10
Conclusion Axe 2.....	11

Axe 3 - Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière	12
Axe 3-1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics.....	12
Axe 3-2 : Résorber les écarts de rémunération	12
Axe 3-3 : Assurer la transparence des rémunérations	13
Axe 3-4 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.....	13
Axe 3-5 : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental.	13
Axe 3-6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	14
Conclusion Axe 3.....	14
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	15
Axe 4-1 : Reconnaître la coparentalité	15
Axe 4-2 : Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence.....	15
Axe 4-3 : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	15
Axe 4-4 : 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	16
Axe 4-5 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	16
Axe 4-6 : Favoriser l'accès à une place en crèche.....	18
Conclusion Axe 4.....	18
Axe 5 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	19
Axe 5-1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	19
Axe 5-2 : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	20
Axe 5-3 : Accompagner les agents victimes de violences.....	21
Axe 5-4 : Accompagner les employeurs en matière d'exercice de l'action disciplinaire	22
Conclusion Axe 5.....	22

Dates clefs pour le plan Egalité :

2021

- ◇ Mars : signature du plan égalité professionnelle le 8 mars ; guide 2021 pour les feuilles de route du plan égalité ; communication autour du 8 mars
- ◇ Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements
- ◇ Actualisation de la [page PACo Egalité, Diversité, Inclusion](#) ; mise à disposition de la plateforme de formation MENTOR avec des formations sur les violences sexuelles et sexistes, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations
- ◇ Septembre : création de l'espace TEAMS du réseau des référents diversité et égalité
- ◇ Actualisation du guide pratique « situation de violences sexuelles et sexistes dans les MSo, comment agir »

2022

- ◇ Janvier : lancement de la campagne de communication Ensemble pour l'Egalité ; adhésion au dispositif StopE
- ◇ Mars : campagne de communication pour la journée du 8 mars ; comité de suivi du plan Egalité
- ◇ Avril : publication et diffusion de la fiche parentalité
- ◇ Juin : relance du projet « observatoire des rémunérations »
- ◇ Septembre : lancement de la version 2022 du guide feuille de route du plan égalité
- ◇ Novembre : guide pour la constitution d'une enquête administrative

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

L'axe 1 a pour principal objectif d'inscrire durablement une dynamique égalitaire dans la conception et le pilotage des politiques mises en œuvre et impulsées par le secrétariat général des ministères sociaux.

Il est celui qui a le plus haut niveau d'avancement à ce stade du plan, même si son développement n'est pas terminé.

Axe 1-1 : S'appropriier les enjeux de l'égalité professionnelle et ceux du plan

Mesure 1 : Développer l'appropriation du plan Egalité

Le plan Egalité a été présenté le 8 mars 2021, et a fait l'objet d'une large diffusion à l'ensemble des directions et des agents. Le plan est toujours accessible sur PACo à l'ensemble des agents des MSo.

Il est par ailleurs décliné dans les différents services des MSo sous la forme de feuilles de route, élaborées et suivies par les référents Egalités, à l'aide du guide rédigé par la DRH et actualisé en 2022. Ce guide mis à jour a été transmis au réseau des référents le 14 septembre 2022, accompagné d'une note de service signée du secrétaire général des ministères sociaux.

Cette mesure est considérée comme réalisée, la recension de la totalité des feuilles de routes des services est en cours et devrait être achevée d'ici la fin de l'année 2023.

Mesure 2 : Assurer la transversalité de l'information

En lien avec le haut fonctionnaire à l'égalité, des temps d'échanges au sein des réseaux et des instances de direction sont régulièrement organisés.

En raison de la poursuite des contraintes sanitaires, le réseau des référents n'a pu être réuni physiquement, mais il est animé à temps plein par le département EPDI, qui les réunit en distanciel tous les deux mois.

Le comité de suivi réuni à deux reprises sur l'exercice, le 8 mars 2022 et le 14 novembre 2022, a été informé de l'évolution du déploiement du plan Egalité.

Il sera de nouveau réuni après le résultat de l'audition auprès de l'AFNOR pour la reconduction du Label Egalité et avant la fin de l'année civile.

Les contraintes sanitaires et le ralentissement de la procédure de renouvellement n'ont pas permis un haut niveau de performance sur cette mesure, mais elle reste bien suivie.

Mesure 3 : Faire connaître et connaître le plan

Le suivi des plans d'actions des établissements publics dépendant des ministères sociaux n'a pu être réalisé en 2022, et a repris courant 2023, 9 établissements ont partagé leur plan, et le dialogue avec les autres établissements publics doit se terminer pour la fin de l'année 2023.

Mesure 4 : Déployer une communication appropriée auprès des agents et agentes favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Le plan stratégique pluriannuel de communication a débuté en janvier 2022 avec la campagne Ensemble pour l'Égalité, déclinée sous forme de rendez-vous mensuels jusqu'en décembre 2023.

Le diagnostic sur la portée et la perception des actions de communication déployées entre 2017 et 2020 sur la politique d'égalité hommes-femmes des ministères sociaux n'a pu être réalisé en raison de la crise sanitaire.

Le plan de communication à visée opérationnelle a permis de fournir des kits de communication adaptables dans les services déconcentrés à disposition du réseau des référents.

Cette mesure est considérée comme accomplie, et le diagnostic sur les précédentes campagnes de communication qui n'a pu être réalisé pourra l'être pour la campagne actuelle.

Axe 1-2 : Partager les outils de pilotage

Mesure 5 : Assurer une gouvernance partagée

Le comité de suivi du plan Égalité a pu être réuni le 8 mars et le 14 novembre 2022.

La prochaine réunion était programmée après le résultat de l'audit AFNOR initialement attendu au printemps 2023, elle est toujours pendante et dépendra de la date de validation du résultat de l'audit mais aura lieu avant la fin de l'année civile.

Mesure 6 : Outiller les acteurs

L'outillage des référents Égalité a pris la forme d'un espace TEAMS des référents, utilisé non seulement pour la communication auprès du réseau, mais également pour la fourniture de ressources, des kits de communication, ainsi que de l'annuaire actualisé.

Les besoins en outils spécifiques des membres du comité de suivi restent à définir et seront discutés lors de la prochaine réunion du comité.

Mesure 7 : Assurer le suivi d'exécution du plan par les instances

En raison du retard pris dans la présentation des RSU, les bilans égalité qui devaient y être adossés ont également été retardés.

La période des élections professionnelles fin 2022 n'a pas non plus permis la tenue de nouveaux GT depuis la présentation des enjeux au CTM communs de décembre 2021 et celle d'un diagnostic sur les rémunérations en GT en juillet 2021.

Les statistiques égalité et diversité saillantes du RSU 2021 ont été communiquées lors de la présentation de ce dernier, et le bilan d'avancement du plan Egalité est prévue fin septembre 2023.

Un bilan définitif du plan sera réalisé parallèlement au RSU 2023.

Axe 1-3 : S'assurer du bon niveau de formation des parties prenantes

Mesure 8 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les violences sexuelles et sexistes sont proposées en permanence aux agents des MSo, incluant les représentants syndicaux. Ces derniers ne font cependant pas l'objet d'un suivi particulier dans le suivi de leurs formations.

Le taux de représentation des femmes dans les instances de dialogue social est suivi pour les OS depuis le RSU 2021. Il était de 56% pour les titulaires et de 51% pour les suppléants en 2021.

Le suivi des représentants de l'administration doit être mis en place prochainement.

Mesure 9 : Disposer d'un réseau de référents et référentes formé, structuré et opérationnel

Des référents et référentes égalité sont nommés dans chaque direction d'administration centrale et service déconcentré (circulaire du 30 novembre 2019), et la DRH est attentive à leur remplacement lors des mouvements d'agents.

Leur rôle a été formalisé par une lettre de mission signée du secrétaire général distribuée en septembre 2022.

Le plan de formation spécifique des référents et référentes est en cours de construction avec le bureau de la formation, mais les référents font l'objet d'une attention spécifique pour le suivi des formations sur l'égalité et les VSS.

L'animation du réseau des référents et référentes est assuré par le bureau égalité, diversité, handicap en utilisant le groupe TEAMS spécifique pour les outiller, et en organisant des réunions d'échanges de pratiques en distanciel et en petits groupes tous les deux mois. Un séminaire en présentiel est prévu au mois de décembre 2023.

Les référents ne sont pas encore identifiés dans les organigrammes des services. Ils disposent cependant de lettres de missions individualisées selon les effectifs de leur service.

Une veille régulière est faite au sein du réseau des référents via les réunions bimensuelles pour identifier les bonnes pratiques les innovations, ainsi qu'en dehors des MSo notamment via la

participation aux travaux de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité), association à laquelle les MSo ont adhéré.

Le haut fonctionnaire à l'Égalité des MSo participe également régulièrement aux rencontres du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH), en plénière comme en commissions thématiques.

Mesure 10 : Responsabiliser les cadres dirigeants à l'égalité professionnelle

La diffusion à l'ensemble des directeurs et des directrices de services d'une communication visant à rappeler la nécessaire intégration de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de leur processus RH a fait l'objet d'une note de service accompagnant les feuilles de routes, datée du 14 septembre 2022.

Axe 1-4 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Mesure 11 : Structurer les outils d'analyse

Le RSU 2021 intègre un rapport sur l'égalité professionnelle et la diversité, qui a vocation à être maintenu et renforcé.

Les travaux préparatoires à l'Index Égalité Professionnelle dans la fonction publique aboutiront à la publication de l'Index des MSo d'ici la fin de l'année 2023.

Les feuilles de route ont permis de rappeler aux bureaux des ressources humaines de proximité les préconisations concernant l'utilisation des tableaux de synthèse des candidatures dans le cadre du label diversité.

De même trois ateliers d'échanges de pratiques sur le recrutement et la diversité ont été organisés à l'attention de ces derniers par le département professionnalisation et campus RH fin 2021 et début 2022.

Conclusion Axe 1

A ce stade d'avancement du plan, l'axe 1 est considéré comme accompli aux deux tiers, mais il nécessitera la poursuite dans le temps de la plupart de ses actions, qui ont vocation à être maintenues dans le prochain plan égalité des ministères sociaux.

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

L'axe 2 part du constat de la forte féminisation des effectifs des ministères sociaux, et du fait que cette féminisation n'est historiquement pas homogène, mais va en diminuant avec le niveau de responsabilité.

Ce constat amène d'une part à souhaiter un regain des candidatures et des recrutements d'hommes sur les postes en entrée de carrière au sein des ministères, d'autre part renforcer l'attention portée au niveau de féminisation des cadres supérieurs et dirigeants.

Axe 2-1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Mesure 12 : Diversifier la politique de recrutement afin de faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois

Le plan de transformation RH du périmètre travail - emploi a permis de diversifier les viviers par l'élargissement des recrutements par le 3^{ème} concours des inspecteurs du travail, et l'ouverture du recrutement par voie de détachement dans ce corps.

Les statistiques des recrutements sous contrat et par la voie de l'apprentissage figurent désormais dans le RSU pour l'apprentissage.

Pour le recrutement sous contrat, les statistiques par sexe, âge et type de contrat sont suivies par la DRH, les passages en CDI figurent également dans le RSU.

Mesure 13 : Renforcer le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement

La DRH publie les fiches de poste au féminin et masculin, mais des contrôles aléatoires indiquent que certaines fiches de poste peuvent encore être publiées exclusivement au masculin.

La Délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant (DESD) placée auprès du secrétaire général et le bureau de l'encadrement supérieur (BES) de la DRH assurent une représentation équilibrée des instances de recrutement de ces emplois.

Les jurys de concours sont systématiquement organisés de manière paritaire par la DRH des ministères sociaux, et ces statistiques sont suivies dans le RSU. Pour les recrutements de contractuels hors encadrement supérieur et les recrutements par mutation, les formations proposées par la DRH incluent cet aspect, qui reste cependant à la main des services recruteurs.

La thématique de la représentation équilibrée des candidats et candidates auditionnés figure sur les feuilles de route, mais il n'a pas encore été possible de mettre en place un outil de suivi de cette donnée.

Le thème de l'égalité professionnelle est inclus dans les parcours d'accueil et d'intégration des administrateurs et des attachés des MSo. Ces modules sont accessibles à l'ensemble des nouveaux arrivants, mais le recul sur le dispositif permet de constater qu'ils sont surtout suivis par des agents en parcours RH. Ce thème est également inclu dans les feuilles de route des directions.

Mesure 14 : Favoriser la mixité des métiers en atteignant à minima 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des familles de métiers et des corps

La cartographie des métiers non mixtes, avec un taux de représentation d'un sexe inférieur à 40% est réalisée chaque année, mais la campagne de communication visant à valoriser le recrutement du genre le moins représenté n'a pas été réalisée.

Mesure 15 : Renforcer la mixité dans les écoles de formation du Service public

Le développement des partenariats interministériels, avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et le milieu associatif pour faire connaître les métiers de la fonction publique dans les parcours scolaires a pris du retard, mais les MSo participent à plusieurs salons pour l'emploi en Île-de-France comme en région, salons de l'étudiant, etc.

La parité des jurys fait l'objet d'un suivi régulier via le RSU et est satisfaisante.

Le module spécifique et obligatoire sur l'égalité professionnelle est mis à place à l'INTEFP et est en cours de programmation dans le cadre du parcours commun EHESP/INSP.

Axe 2-2 : Renforcer la formation à l'égalité et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

Mesure 16 : Former les agents et agentes publics

La formation des formateurs et formatrices inclut un volet déontologique, mais pas encore de module spécifique aux stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelle.

Le marché interministériel de formation est en renouvellement, et des modules de formation du type e-learning existent sur MENTOR : « Vers l'égalité H/F » ; « Lutte contre les VSS » ; « Comprendre les discriminations ».

L'égalité professionnelle est intégrée dans chaque formation de management d'équipe proposée par les MSo.

Mesure 17 : Renforcer la formation des managers

En plus de l'intégration de la thématique de l'Égalité professionnelle dans les formations de management d'équipe, la formation des managers locaux figure dans les feuilles de route des directions.

Axe 2-3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Mesure 18 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ainsi que l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique et son décret d'application du 30 décembre 2019

La DESD assure le maintien des nominations équilibrées sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants.

Des outils visant à renforcer la connaissance des obligations légales et des engagements des ministères sociaux lors des recrutements existent désormais : guide recrutement TH, guide recrutement de la DGAFP, ainsi que des ateliers d'échanges de pratiques organisés avec le réseau des référents.

La communication sur le déroulement des procédures de sélection dans le cadre des emplois fonctionnels afin de réduire les freins aux candidatures féminines a fait l'objet d'une instruction diffusée le 25 mai 2023.

La doctrine de promotion des processus d'objectivation des choix lors des promotions (tableau d'avancement, liste d'aptitude) est diffusée à travers les lignes directrices de gestion, l'audit d'ALTIDEM a montré que ces processus étaient maîtrisés à la DRH, de manière plus variable au sein des directions, mais ils sont inclus dans le guide d'élaboration des feuilles de route.

La constitution de viviers pertinents dont la part de femmes reflète le taux de féminisation des ministères sociaux n'est pas encore achevée.

Le pôle Coaching a mis en place une expérimentation dédiée aux femmes manageuses.

La formation des membres des comités de sélection aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations n'est pas directement portée par la DESD ou le bureau formation, elle est cependant rappelée systématiquement lors des instances collégiales de sélection des candidats.

Axe 2-4 : Proposer des actions innovantes en matière d'égalité professionnelle

Mesure 19 : Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le fond n'a pas été mobilisé en 2022, la campagne actuelle est relayée auprès des services pour un dépôt des dossiers en novembre 2023.

Conclusion Axe 2

A ce stade d'avancement du plan, l'axe 2 est considéré comme accompli à plus de 50%. Il nécessitera cependant non seulement un maintien dans le temps et dans le prochain plan égalité de la plupart de ses actions, mais également l'utilisation de mesures novatrices pour favoriser la mixité des métiers en renforçant la part de candidats masculins aux concours et aux emplois proposés par les ministères sociaux.

Axe 3 - Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

L'égalité de traitement entre les membres d'un même corps est une valeur forte de la fonction publique d'état, garantie par le statut. Cependant des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent.

Ces différences ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. Un travail d'analyse important et structuré autour des outils interministériels (SIRH, outil DGAFP) est mené afin d'une part d'objectiver ces écarts, et d'autre part de trouver des pistes de résorption efficaces.

Axe 3-1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics

Mesure 20 : Structurer les outils de mesure des écarts de rémunération

Une cartographie des écarts de rémunération pour les fonctionnaires et pour les contractuels a été réalisée au moyens des outils d'analyse fournis par la DGAFP.

Ces données sont en cours de consolidation par des analyses internes aux MSo.

Une partie des résultats a été incluse dans le RSU 2021. L'Index Egalité 2023, dont l'élaboration est prévue d'ici la fin de l'année civile, fera l'objet d'une communication institutionnelle qui permettra de communiquer publiquement sur le sujet.

Mesure 21 : Affiner les outils de mesure

Les outils de mesure interne sont en cours de fiabilisation au sein de la DRH.

Aucune étude de cohorte n'a pu être réalisée pour le moment.

Axe 3-2 : Résorber les écarts de rémunération

Mesure 22 : Identifier les besoins de financement de résorption des écarts de rémunérations

Après utilisation de l'outil DGAFP, une budgétisation théorique de la résorption des écarts de rémunération des fonctionnaires liés à différents facteurs peut être réalisée, mais sa mise en œuvre se heurte aux difficultés de mise en œuvre pratique, comme dans l'ensemble des ministères.

L'analyse des écarts des agents contractuels a été fortement perturbée par la crise sanitaire qui a impacté la démographie des agents contractuels des ministères sociaux et rendu difficile les analyses pluri-annuelles.

Mesure 23 : Prévenir les discriminations dans l'attribution des primes

Les notes de cadrage régissant l'attribution du CIA des fonctionnaires et du CI des contractuels et leurs annexes rappellent les principes permettant de prévenir les situations discriminantes notamment liées au genre et aux situations familiales.

L'analyse des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes sur plusieurs années indique que la part des primes dans ces écarts est très faible, bien qu'elle varie selon les situations. Elle s'établit globalement autour de 1% de cet écart.

Axe 3-3 : Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 24 : Objectiver les données

La gestation de l'observatoire de rémunération n'est pas terminée, mais les outils DGAFP et les outils internes développés par les ministères sociaux ont permis d'améliorer la qualité des données produites.

Le référentiel de rémunération des contractuels est maintenant bien intégré par l'ensemble des services employeurs d'administration centrale concernés.

Axe 3-4 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Mesure 25 : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Cette mesure est réalisée au sein des MSo.

Axe 3-5 : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Mesure 26 : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le rappel des obligations légales permettant de favoriser l'annualisation du temps partiel a été fait au réseau des référents, et les composantes DRH des ministères sociaux connaissent l'existence de ce format de temps partiel.

Axe 3-6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Mesure 27 : Prévenir les discriminations

Les lignes directrices de gestion intègrent les problématiques de l'égalité professionnelle et de la résorption des écarts de carrière, qui figurent également dans le guide des feuilles de route fourni aux directions.

L'ancienneté moyenne des femmes et hommes promus au choix est calculée pour les tableaux d'avancement.

Le modèle de CREP proposé sur l'application ESTEVE ne comprend pas encore de question directement liée à l'égalité professionnelle.

Conclusion Axe 3

A ce stade d'avancement du plan, l'axe 3 est considéré comme un chantier toujours en cours d'avancement, avec un taux d'accomplissement des mesures supérieur à 50%, notamment concernant l'application de la loi 2019 de transformation de la fonction publique.

Il nécessitera évidemment un maintien dans le temps et dans le prochain plan égalité de ses actions d'analyses des écarts de rémunération, ainsi que l'utilisation de mesures permettant de réduire ces écarts à avancement de carrière égale pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels.

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Les ministères sociaux étant porteurs de cette politique publique, leur engagement auprès de leurs agents sur ces sujets est d'importance, et est passée notamment par l'intégration des nouveautés de la loi 2019 de transformation de la fonction publique, et des propositions innovantes pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et professionnelle chez les agents dès les premiers mois du plan Égalité 2021-2023.

Axe 4-1 : Reconnaître la coparentalité

Mesure 28 : Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance

Les nouvelles prescriptions légales sont bien en application, le département EPDI (bureau EDH) a réalisé des points d'information spécifique et a participé à la diffusion des textes parmi les réseaux RH des ministères sociaux.

Axe 4-2 : Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Mesure 29 : Appliquer les obligations légales

Les nouvelles prescriptions légales sont bien en application, le département EPDI (bureau EDH) a réalisé des points d'information spécifique et a participé à la diffusion des textes parmi les réseaux RH des ministères sociaux.

Axe 4-3 : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Mesure 30 : Appliquer les obligations légales

Les nouvelles prescriptions légales sont bien en application, le département EPDI (bureau EDH) a réalisé des points d'information spécifique et a participé à la diffusion des textes parmi les réseaux RH des ministères sociaux.

Axe 4-4 : 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

Mesure 31 : Appliquer les obligations légales

Les nouvelles prescriptions légales sont bien en application au sein des écoles de service public des ministères sociaux

Mesure 32 : Renforcer les solutions d'hébergement et de garde

Les élèves et stagiaires sont intégrés à toutes les solutions de garde, notamment le marché de réservation de berceaux qui concerne une vingtaine de familles d'agents en administration centrale, et les sections régionales du Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (SRIAS) dans les services déconcentrés.

Mesure 33 : Renforcer l'information des élèves des Ecoles de Services Publics en matière d'action sociale

L'information et la communication auprès des élèves sur l'offre d'innovation et d'action sociale au sein des Écoles du service public et des ministères sociaux est proposée dès le début et tout au long de leur scolarité sur plusieurs supports.

Les services RH des écoles sont sensibilisés aux règles en matière de report de scolarité pour grossesse, et les MSo participent aux travaux pilotés par la DGAFP sur le sujet.

Axe 4-5 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Mesure 34 : Créer une charte de la qualité de vie au travail

La solution d'une charte de la qualité de vie au travail généralisée à l'ensemble des ministères sociaux n'a finalement pas été maintenue, cependant le bureau QVT a multiplié les actions de communication et de prévention autour des thématiques de la qualité de vie au travail, avec par exemple les semaines de la QVT désormais organisées tous les ans (du 19 au 23 juin 2023 pour la dernière), la publication de webinaires et d'une newsletter depuis le mois de mars 2021.

Mesure 35 : Accompagner les nouvelles parentalités et la maternité

Le bureau Innovation et Action Sociale et les directions facilitent les démarches liées à la parentalité pour l'ensemble des agents et agentes, en veillant à la bonne connaissance et à la prise en compte des situations liées aux nouvelles formes de parentalité, par exemple via l'accès à des places à la crèche ministérielles, à des crèches proches du domicile des agents, ou aux chèques CESU.

L'accompagnement des familles monoparentales et/ou ayant des enfants en situation de handicap est pris en compte dans les documents diffusés par les MSo pour les agents, notamment nouveaux arrivants.

A la demande des femmes enceintes et des jeunes mamans, un espace privatif dédié peut être mis à leur disposition sur leur lieu de travail.

Mesure 36 : Renforcer la communication autour de la parentalité

Les agents, les responsables des ressources humaines, l'encadrement et les collectifs de travail sont sensibilisés à l'équilibre des temps lié à la parentalité, thème qui a été intégré à la campagne Ensemble pour l'Égalité.

Une journée dédiée aux parentalités n'a pas pu être mise en place pour le moment, mais la campagne de communication Ensemble pour l'Égalité a été centrée sur le sujet en mai 2022

Une fiche parentalité a également été créée par le département EPDI (bureau EDH) au printemps 2022 afin de faire connaître aux agents et agentes leurs droits, ainsi que les aides proposées par les ministères sociaux. Elle a été largement diffusée en administration centrale, ainsi qu'à l'ensemble du réseau des référents.

Mesure 37 : Sensibiliser l'encadrement aux questions de parentalité et de maternité

La fiche pratique sur la parentalité à destination de l'encadrement, afin de les informer sur les droits des agents et agentes et sur les conduites à tenir, n'a pas encore été distribuée aux agents concernés.

Mesure 38 : Développer le télétravail, le travail à distance et le travail à horaires variables

Les MSo se sont dotés d'un accord relatif au télétravail.

Le recours au télétravail des agents et agentes qui en font la demande est simplifié, notamment via l'outil RenoIRH.

L'équipement nécessaire au télétravail est accessible aux agents et les services disposent des équipements nécessaires à la visioconférence, avec la généralisation de l'application TEAMS et l'équipement des équipes et des lieux de travail.

Le recours aux formations en e-learning s'est également développé, au sein des MSo comme via l'application MENTOR.

Mesure 39 : Élargir le dispositif de conciergerie

Le dispositif de conciergerie est disponible sur les sites d'administration centrale, y compris le nouveau site TODS, mais le recensement et l'analyse des besoins des services déconcentrés en matière de conciergerie doit encore être mené par ces derniers, dans le cadre de leurs propres feuilles de route.

Axe 4-6 : Favoriser l'accès à une place en crèche

Mesure 40 : Informer les agents et agentes des dispositifs existants en matière de garde

Une plaquette informative a été distribuée en administration centrale au printemps 2022, et la campagne Ensemble pour l'Égalité incluait les dispositifs existants en matière de garde. L'intranet ministériel permet également aux agents des MSo de trouver l'ensemble des informations détaillant les dispositifs proposés en matière de garde d'enfants.

Mesure 41 : Identifier les besoins

Une recension des besoins a été effectuée dans le cadre du marché de réservation de berceaux pour l'administration centrale, et le guide des feuilles de route à destination des services inclut également cet aspect pour l'administration territoriale.

Mesure 42 : Expérimenter une offre de soutien scolaire

L'expérimentation permettant de développer une offre de soutien scolaire par des agents et agentes bénévoles n'a pas encore été lancée.

Conclusion Axe 4

L'axe 4 du plan est considéré comme ayant un taux d'accomplissement des mesures approchant des 60%, notamment concernant l'application de la loi 2019 de transformation de la fonction publique.

Il nécessitera lui aussi un maintien dans le temps et dans le prochain plan égalité de ses mesures.

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

L'axe 5 est la traduction des engagements pris par le gouvernement depuis 2017. Les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il s'articule autour de la mise en place du dispositif de signalement prévu par le décret du 13 mars 2020, pris en application de la loi 2019 de transformation de la fonction publique, qui prévoit que chaque employeur public doit mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Au-delà des signalements, cet axe comprend également des mesures liées à l'accompagnement des victimes et à la formation et la prévention des VSS.

Axe 5-1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Mesure 43 : Assurer le bon fonctionnement de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) des ministères sociaux

La ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux a fonctionné en continu depuis le lancement du plan Egalité.

Un bilan annuel est présenté aux instances de dialogue social chaque année.

La charte de fonctionnement avec la ligne d'écoute et d'alerte à destination des agents et agentes et des directions d'emploi se présente sous la forme d'un engagement tripartite rédigé en collaboration avec la DRH, et qui est transmis pour signature à toutes les parties dès qu'une investigation est mise en place.

Une communication active sur l'existence et le fonctionnement de la ligne est réalisée en continue, avec la collaboration de la DICOM, sur de multiples supports et à de nombreuses occasions : campagne Ensemble pour l'Egalité, affichage ponctuel, accueil des nouveaux arrivants, etc.

Mesure 44 : Organiser un ou des événements sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'annuaire des délégués aux droits des femmes et à l'égalité réalisé en 2022 par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances est mis à disposition des référents égalité via l'espace TEAMS collaboratif, afin de leur

permettre de faire appel à ce réseau dans l'organisation d'évènements dans les administrations déconcentrées.

Des communications sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été organisées, portant sur la prévention, le traitement et les enjeux autour de ces questions notamment lors de la journée du 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes, et dans le cadre de la campagne Ensemble pour l'Égalité.

Mesure 45 : Mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes

L'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste décline le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Il permet aux ministères sociaux de disposer d'un double dispositif, externe, via la ligne d'écoute et d'alerte (LEA), et interne à l'administration.

Le dispositif est déployé par les directions d'emploi, le suivi du dispositif est assuré par le bureau EDH. Le développement d'outils opérationnels à destination des directions d'emploi et des acteurs intervenant sur les champs concernés se poursuit avec par exemple le guide enquête administrative réalisé en 2022. Le bureau suit également certains cas, et assure une remontée aux instances de dialogue social par la présentation d'un bilan annuel.

Axe 5-2 : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Mesure 46 : Poursuivre et déployer le plan de formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

La formation « Lutter contre les VSS » est proposée depuis 2019 à l'ensemble des publics prioritaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics, réseaux des référents et référentes). Près de 800 agents ont été formés en présentiel ou en classe virtuelle, et cette thématique sera poursuivie dans le prochain plan de formation.

La communication sur le calendrier et le contenu des formations sera relancée au déploiement du nouveau plan de formation.

Mesure 47 : Former l'ensemble des cadres

La formation de l'ensemble des cadres fait partie des préconisations du guide 2022 pour la réalisation des feuilles de route, qui doit permettre aux directions de relayer cette priorité à leurs cadres.

Mesure 48 : Sensibiliser les réseaux ministériels sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

L'information auprès des différents réseaux ministériels (réseau des responsables des ressources humaines, réseau des secrétariats généraux, réseau des directeurs et directrices et directrices, réseau des référents et référentes, etc.) sur la prévention des violences sexistes et sexuelles est réalisée par le ministère, elle est également portée par le ministère de l'intérieur avec un important travail pour les DDI.

L'objectif d'une réunion annuelle pour chacun de ces réseaux n'a cependant pas encore été atteint.

Axe 5-3 : Accompagner les agents victimes de violences

Mesure 49 : Assurer un traitement efficace des cas de violences sexistes et sexuelles

La mise en œuvre de la procédure d'enquête et de traitement des actes de violences sexistes et sexuelles telle que prévue par l'arrêté interministériel déclinant le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 est facilitée par la création du guide relatif à l'enquête administrative, qui permet aux directions de prendre connaissance de cette nouvelle modalité.

Au sein de la Direction des ressources humaines, le bureau EDH est placé en appui aux directions d'emploi dans le lancement et la conduite des procédures d'enquête. Il est également sollicité en cas de dépassement de l'enquête administrative.

Le bureau EDH assure également le suivi des signalements de cas de violences sexistes et sexuelles, que ce soit par la procédure interne ou externe de signalement.

Mesure 50 : Faciliter les échanges entre les acteurs

Le renforcement des liens avec les acteurs intervenant sur le champ de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin de créer des échanges et des bonnes pratiques a notamment été facilité par l'adhésion à StopE.

Le GT avec des associations intervenant sur le champ de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin de recueillir et de mutualiser les bonnes pratiques n'a pas pu être réalisé pour le moment mais est toujours à l'ordre du jour.

L'organisation de groupes de travail dans les services déconcentrés, entre les secrétariats généraux et les organisations syndicales sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des préconisations du guide 2022 pour la réalisation des feuilles de route.

Axe 5-4 : Accompagner les employeurs en matière d'exercice de l'action disciplinaire

Mesure 51 : Former les managers à la conduite des actions disciplinaires

La plate-forme MENTOR propose une formation « *S'initier à la procédure disciplinaire* » à destination des managers permettant d'identifier les situations relevant du disciplinaire et d'accompagner leur instruction.

Mesure 52 : Mettre en œuvre la procédure disciplinaire

Les auteurs de violences sexistes et sexuelles sont sanctionnés par l'application des procédures disciplinaires lorsque cela est nécessaire.

Le RSU présente les sanctions disciplinaires prononcées en identifiant les violences sexuelles et sexistes. En 2021 aucune sanction n'a été prononcée pour ces motifs, le RSU 2022 n'est pas encore publié mais un licenciement pour violences sexuelles et sexistes a été réalisé.

Mesure 53 : Préserver les droits des victimes et les protéger

Le dispositif de la protection fonctionnelle est mobilisable par les victimes de violences sexuelles et sexistes, et fait l'objet d'un bilan qualitatif dans le RSU. Les données 2022 ne sont pas encore publiées.

Le cas échéant, un soutien psychologique en faveur de la victime peut être assuré par les psychologues ministériels ou par le prestataire Qualisocial.

Conclusion Axe 5

L'axe 5 du plan est considéré comme ayant un taux d'accomplissement des mesures approchant des deux tiers, notamment concernant la mise en œuvre du dispositif de signalement.

Le nombre de signalement ne correspond cependant pas encore aux baromètres sur le sentiment de sécurité au travail, ce qui doit nous inciter à maintenir un important effort de communication et de transparence dans le prochain plan Egalité.