



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

EGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ÉDITION 2015

# Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

VERSION PROJET

RAPPORT ANNUEL

**DGAFF**  
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Rapport annuel sur l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
dans la fonction publique**

Edition 2015

PROJET

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Valérie PLOMB (titres I et II, et Chiffres-clés)

*Contribution au Titre 1*

Bernard AMAT (Direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP)  
Isabelle ANTOINE (ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie)  
Isabelle BOSSON (Direction générale des collectivités locales - DGCL)  
Anne de CASTENAU (ministères économiques et financiers)  
Sabine COFFE, Direction générale du Trésor  
Annick CONSTANTIN (ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie)  
Lieutenant-Colonel Valérie LEFEVRE (Gendarmerie - ministère de l'Intérieur)  
Colonel Philippe CORREOSO (Gendarmerie - ministère de l'Intérieur)  
Eléonore DUBOIS-DI MACARIO (Direction générale de l'offre de soins - DGOS)  
Marie-Hélène DUMESTE (ministère de l'Intérieur)  
Sophie GUILBOT-CHRISTAKI (DGAFP)  
Marie MARCEL (DGAFP)  
Olivier MARY (DGAFP)  
Cyrille PAJOT (DGAFP)  
Alexandra PIERRE-ANGELOT (DGAFP)  
Valérie PLOMB (DGAFP)  
Boris ROMAN-DUBREUCQ (Région des Pays de Loire)  
Evelyne SAGON (Mairie de Damparis)  
Flora SEGUIN (DGAFP)  
Nicolas SEIGNEUR (DGAFP)  
Elsa SEYS (Ville de Reims et la Communauté d'agglomération Reims Métropole)

*Contributions au Titre 2 et aux Chiffres-clés*

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)  
Eva BARADJI (DGAFP)  
Olivier BERNARD (Direction du budget)  
Alexandre BOURGEOIS (Direction du Budget)  
Nunzia BOUNAKLA (DGAFP)  
Sébastien CLAUSENER (DGAFP)  
Emma DAVIE (DGAFP)  
Jonathan DUVAL (DGAFP)  
Nicolas ESPINOSA-GALMES (DGAFP)  
Olivier FILATRIAU (DGAFP)  
Adrien FRIEZ (DGAFP)  
Christophe GALLIN (Service des retraites de l'État – DGFIP – ministères économiques et financiers)  
Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)  
Natacha GUALBERT (DGAFP)  
Nadine GUIN (Direction du Budget)  
Safiédine HAMA (DGCL)  
Salah IDMACHICHE (DGAFP)  
Romain LESUR (Service des retraites de l'État – DGFIP - ministères économiques et financiers)  
Frédérique MERCIER (Service des retraites de l'État – DGFIP - ministères économiques et financiers)  
Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)  
Pierrick MILOT BONNIEU (DGAFP)  
Martine MOISAN (DGAFP)  
Laurent PICHARD (Direction du Budget)  
Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)  
Erwan POULIQUEN (DGAFP)  
Stéphanie RICATTI (DGAFP)  
Emmanuel SAVARIN (DGAFP)  
Emilie SENIGOUT (Insee)  
Jean Éric THOMAS (DGAFP)

*Contributions au Titre 3*

Sébastien BECOULET (DGAFP)  
Christian DUPUIS (DGOS)  
Nathalie GAILLARD (DGCL)  
Jean-Pierre LESCURE (DGCL)  
Raphaëlle MOREAU (DGAFP)  
Alban NIZOU (CNG)  
Pierre PROFIZI (DGAFP)  
Emmanuelle RACINET (DGAFP)  
Charlotte SAULNERON-SAADOU (DGAFP)  
Isabelle SELLOM (DGAFP)  
Florence VALENZA-PAILLARD (DGCL)  
Annick VAN HERZELE (Centre national de gestion - CNG)

Mise en page et réalisation : XXXXXXXX

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ». Reproduit d'après documents fournis. ISBN : XXXXXXXX

## EDITORIAL

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Dans son article premier, la Constitution nous fixe collectivement un cap, une mission, celle de parvenir à l'égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions, et notamment aux responsabilités professionnelles et sociales.

Où en sommes-nous en 2015 ?

Alors que les femmes sont entrées en grand nombre dans le monde du travail, force est de constater qu'elles peinent encore à exercer certaines responsabilités, tant dans le champ économique que dans le champ politique. Le « plafond de verre » demeure une réalité : seulement un quart de femmes parmi les députés et les sénateurs, et un tiers parmi les créateurs d'entreprises.

L'égalité des droits reste à parfaire dans les faits.

Dans ce domaine, où l'adage « lorsqu'on n'avance pas, on recule » est particulièrement vérifié, le Gouvernement mène sans relâche une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine fondamental de l'emploi.

L'enjeu pour la fonction publique est de taille. Premier employeur de France avec 20 % des actifs, le secteur public compte plus de 60 % de femmes. Cependant, des inégalités persistent, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations, et cela en dépit d'un statut général des fonctionnaires protecteur qui promeut l'égalité entre les agents publics, quel que soit leur sexe.

Or les employeurs publics se doivent d'être exemplaires : c'est un enjeu d'équité pour l'ensemble des agents publics, ainsi que d'efficience et de progrès en matière de gestion des ressources humaines. C'est avec ce souci constant d'amélioration que je mène mon action, en cohérence avec les orientations données par le Premier ministre, notamment lors du comité interministériel « Egalité et citoyenneté » du 6 mars 2015. C'est cet esprit qui prévaut lors de chaque négociation de l'agenda social, et de l'élaboration des réformes statutaires et indemnitaires dans la fonction publique.

Toute décision, pour être pertinente doit être éclairée par des données objectives, documentées dont la diffusion facilite l'appropriation des termes du débat et des enjeux.

Tel est le rôle du présent *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013.

Cette deuxième édition présente des nouveautés : une actualité de la politique d'égalité plus détaillée ainsi que des exemples et des retours d'expérience issus de la pratique des employeurs publics. En outre, de nombreuses données statistiques sexuées sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics.

Enfin, le *Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement en 2014* met en perspective les avancées de cette politique innovante.

La présentation, chaque année, de ce rapport devant le Conseil commun de la fonction publique est devenue un rendez-vous de dialogue social dans la fonction publique permettant d'aller résolument ensemble vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Marylise LEBRANCHU  
Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique



PROJET

## SOMMAIRE

### **Titre 1 : Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

#### **1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

- 1.1 Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique
- 1.2 Des textes législatifs qui prennent effet progressivement
- 1.3 Un dispositif performant et reconnu internationalement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique
- 1.4 Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique
- 1.5 Les conférences de l'égalité 2015-2016 avec les ministères et la préparation du comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE)
- 1.6 L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement
- 1.7 Le levier RH de la labellisation
- 1.8 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

#### **2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique**

- 2.1 Déclinaison du protocole d'accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes
- 2.3 Ega-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics
- 2.4 Information, événements et formation
- 2.5 Gestion des congés de maternité et de parentalité
- 2.6 Mixité des métiers
- 2.7 Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 2.8 Mise en place d'un réseau de référents
- 2.9 Lutte contre les violences et harcèlements

### **Titre 2 : Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

#### **1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique**

- 1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : caractéristiques des agents
- 1.2 : La répartition femmes-hommes des agents de la fonction publique selon leur famille de métier
- 1.3 Les femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique en 2012
- 1.4 : Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011

#### **2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique**

- 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013
- 2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique
- 2.3 La mobilité professionnelle des agents dans la fonction publique
- 2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

#### **3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique**

- 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2013
- 3.2 Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre

#### **4 Formation**

- 4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

## **5 Conditions, organisation et temps de travail**

5.1 Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

5.2 Les temps et conditions de travail

## **6 Relations professionnelles**

6.1 La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015

6.2 Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014

## **7 Action sociale**

7.1 Les crédits sociaux

7.2 Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013

## **Titre 3 : Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique**

### **Annexe**

*Fac simile* du protocole

Décret du RA Egalité

PROJET

## Titre 1

# Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

PROJET

PROJET

**1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

**2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique**

PROJET

**Les fondements juridiques du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

• **L'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, modifié par l'article 50 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012**, prévoit que « *Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

*Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.»*

• **Le décret d'application n° 2013-1313 du 27 décembre 2013** (voir en annexe de ce rapport).

PROJET

# 1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

## L'année 2015 : la dynamique de l'égalité est lancée

Le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, la promotion de l'égalité est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. L'exemplarité de la fonction publique dans ces domaines est un gage de crédibilité, envers ses propres agents, envers les usagers du service public, ses partenaires du secteur privé et ses partenaires internationaux.

Premier employeur de France avec plus de 20 % des actifs, la fonction publique dispose d'un puissant levier pour moderniser la société dans son ensemble. Cette politique de ressources humaines a non seulement un impact sur les 5,4 millions d'agents publics, mais également sur leur famille et leur environnement.

Facteur de cohésion sociale et d'équité, la politique d'égalité professionnelle agit aussi comme un facteur de performance en réduisant le poids des stéréotypes, en recentrant les recrutements sur les compétences et en renforçant l'attractivité de la fonction publique.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre de l'accord signé le 8 mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique (1.1), un renforcement législatif (1.2), un dispositif spécifique concernant l'encadrement supérieur (1.3), ainsi que sur une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes (1.4), une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes (1.5), une amélioration des procédures RH (1.6 et 1.7), et un soutien aux agents pour qu'ils puissent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle (1.8).

### 1.1 Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique

#### ***L'accord et ses outils d'accompagnement***

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, par exemple, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la mise à jour des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au masculin et au féminin ; la présentation, par le Défenseur des droits et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du premier *Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique* devant la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015) ; le *Guide*

pratique des jurys de concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys (novembre 2015). Ces documents sont disponibles sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

Est également prévue en 2016 la publication de deux guides, l'un sur les *Congés familiaux* et l'autre sur la *Prévention des violences et harcèlements dans la fonction publique* (dans le cadre du 4<sup>e</sup> plan de prévention des violences faites aux femmes). La rénovation du *Répertoire interministériel des métiers de l'Etat* (RIME) sera lancée au premier semestre 2016.

### **Les déclinaisons ministérielles de l'accord du 8 mars 2013**

L'accord du 8 mars 2013 est déjà décliné dans les ministères : le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord sur l'égalité professionnelle ; de même, en novembre 2014, les deux ministres et le secrétaire d'Etat en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité ; enfin, le ministre de la Défense a signé, le 16 décembre 2015, avec cinq organisations syndicales, un accord égalité couvrant ses personnels civils.

### **Une démarche intégrée**

Enfin, la dimension « égalité professionnelle » est prise en compte dans les lois, réformes et négociations en cours et à venir dans l'agenda social de la fonction publique.

## **1.2 Des textes législatifs qui prennent effet progressivement**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prend effet progressivement, notamment les mesures concernant les primo-nominations dans l'encadrement supérieur (voir *infra*) ou l'obligation de représentation minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En outre, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des établissements publics et par l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

Enfin, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend effective la mesure 10 du protocole du 8 mars 2013 : il inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs, et la possibilité de fractionner ce congé en deux périodes. Enfin, il ouvre la possibilité de prendre ce congé au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage avec elle.

## **1.3 Un dispositif performant et reconnu internationalement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique**

Dans le cadre de son pilotage des politiques de RH, la DGAFP dispose d'un tableau de bord interministériel de la performance RH dont un indicateur est relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par la DGAFP avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

(voir l'article 67 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 euros à partir de 2017. Un suivi mensuel des nominations aux emplois à la décision du gouvernement (secrétaire général de ministère, directeur général et directeur d'administration centrale) et aux emplois interministériels de direction (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau) est réalisé par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP.

Au global, 33 % de femmes ont été primo-nommées à ces emplois, comme en 2013, contre 27 % en 2012. En 2015 (de janvier à novembre), les primo-nominations de femmes pour les emplois à la décision du gouvernement et aux emplois interministériels de direction suivis par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP atteignent 35 %.

**Le bilan établi chaque année retraçant les nominations à tous les emplois de l'encadrement supérieur concernés dans les trois versants de la fonction publique fait l'objet du Titre 3 de ce document (voir *infra*).**

**ENCADRE : Le ministère de la décentralisation et de la fonction publique récompensé par le prix d'Excellence des Nations Unies pour le Service public, le 26 juin 2015**



La remise des prix s'est déroulée le 26 juin 2015 à Medellín (Colombie).

Le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique remporte le deuxième prix, pour l'année 2015, dans la catégorie « promouvoir une prestation de services publics tenant compte de l'égalité des genres ». C'est la première fois, depuis la création de cette récompense en 2003, que l'administration publique française est sélectionnée.

Les objectifs du prix d'Excellence des Nations Unies pour le Service public (UNPSA) sont multiples : reconnaître et promouvoir la capacité des administrations à répondre de manière innovante aux enjeux de la société et aux attentes des citoyens, faire connaître les initiatives entreprises en faveur d'un service public de qualité, stimuler la créativité et encourager la prise de risques, et rehausser l'image et la réputation de la fonction publique. L'UNPSA est la plus prestigieuse distinction internationale dans le service public.

[www.fonction-publique.gouv.fr/ministere-de-la-decentralisation-et-de-la-fonction-publique-recompense-par-prix-dexcellence-des#sthash.T84DiTqd.dpuf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/ministere-de-la-decentralisation-et-de-la-fonction-publique-recompense-par-prix-dexcellence-des#sthash.T84DiTqd.dpuf)

## 1.4 Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

### *Les rapports prévus par la loi*

La loi du 12 mars 2012 a prévu deux types de rapport (articles 50 et 51), précisés par le protocole du 8 mars 2013 (mesure 1 et 2), puis par des textes réglementaires (décret du 27 décembre 2013 et arrêté du 23 décembre 2013). Il s'agit du *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, d'une part, et d'autre part, du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, inclus dans le bilan social de chaque structure publique.

Le **Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** est présenté au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis aux présidents des deux assemblées (Assemblée nationale et Sénat). La première édition a été publiée en 2014.

En outre, les ministères sont tenus de publier un **rapport de situation comparée (RSC)** dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013 et précisés par l'arrêté du 23 décembre 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'actions concrètes et adaptées.

Enfin, **l'article 61 de la loi du 4 août 2014** (précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015) prévoit que, dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** en deux parties : la première partie concerne le fonctionnement de la commune (volet RH), et la seconde partie, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, ainsi qu'aux conseils départementaux et aux conseils régionaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et, pour les régions regroupées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Les publications statistiques et sociologiques pilotées par la DGAFP**

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur « **Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s** » (disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)), des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité, en présence de la ministre en charge de la fonction publique.

Suite à un appel d'offres lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD), trois laboratoires de recherche ont été sélectionnés pour travailler sur **la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé**.

Les résultats de ces travaux économétriques montrent, notamment, qu'un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes persiste dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé ; que la concentration des femmes ou des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents a des conséquences sur les écarts de rémunération ; que la maternité est une source d'inégalités salariales et que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent tout au long des carrières (voir le Titre 2, *infra*). D'ores et déjà, des ministères, tels que celui de la Culture et de la Communication, se sont saisis de ces résultats pour réaliser leurs propres études.

## **1.5 Les conférences de l'égalité 2015-2016 avec les ministères et la préparation du comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE)**

Dans les ministères, une mobilisation active et cohérente permet de dynamiser la politique d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations. Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité (les feuilles de route de l'égalité de chaque ministère sont disponibles sur le site du ministère en charge des droits des femmes). Les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines qui se tiennent au printemps.

Les quinze conférences de l'égalité, qui se sont tenues du 2 octobre au 24 novembre 2015, ont donné lieu à la présentation par chaque ministère de sa feuille de route « égalité », avec sur le volet « ressources humaines » et sur le volet « politiques publiques », les réalisations pour 2015 et les plans d'action pour 2016.

La DGAFP, qui a représenté le ministère de la fonction publique à l'ensemble de ces conférences, y a systématiquement rappelé les priorités RH pour 2015 et établi, avec le ministère qui présentait sa feuille de route, les priorités RH pour 2016. Pour mémoire, ces feuilles de route doivent être rendues publiques à la fin du cycle de conférences.

Le programme d'action du gouvernement pour 2016-2017 sera présenté lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), qui devrait se tenir au premier trimestre 2016.

### **La synthèse des conférences 2015**

Les conférences 2015 ont mis en évidence, comme lors du cycle 2014, une volonté partagée d'appliquer la politique d'égalité professionnelle dans les ministères et de progresser dans cette voie.

Si, en 2014, certains ministères peinaient encore à valoriser leurs actions, le cycle 2015 a véritablement montré une montée en compétence et en cohérence. Désormais, la légitimité de la politique d'égalité professionnelle dans son ensemble ne semble plus remise en cause, et apparaît bien intégrée dans les actions des ministères.

Bien que les situations des ministères soient hétérogènes, les présentations réalisées lors des conférences témoignent d'une convergence des actions et, parfois d'une coopération, même informelle, entre ministères. C'est le cas par exemple pour ce qui concerne la mise en place d'associations de femmes *via* les hauts fonctionnaires à l'égalité (HFE), ou sur les conseils entre pairs pour la mise en place des labels Diversité et Egalité (ministères économiques et financiers et ministères sociaux, voir *infra*).

Dans cet esprit de coopération et de mise en commun de retours d'expérience, la DGAFP, soutenue dans cette démarche par le cabinet des Droits des femmes, a tenu à faire partager aux différents ministères les initiatives duplicables de leurs pairs en les incitant à se mettre en contact : par exemple, la mise en œuvre de clauses d'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs et de performance des opérateurs (MEDDE). L'objectif est de créer – y compris en dehors de la DGAFP et du Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) – un réseau d'échanges d'expériences et de pratiques, de créer une communauté, un réseau de praticiens RH de l'égalité entre ministères, *via* les hauts fonctionnaires à l'égalité ou par la mobilisation des services en charge de la politique RH d'égalité et de diversité.

Il est possible de constater, comme en 2014, que les ministères « sociologiquement » éloignés de l'égalité professionnelle (Intérieur, Défense, Ecologie) ont une politique volontariste, dans une optique de « rattrapage ». Ainsi, les négociations afin de décliner ministériellement le protocole d'accord du 8 mars 2013 ont-elles abouti avec succès dans ces trois ministères<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Signature, le 7 mars 2014, d'un accord à l'unanimité des organisations syndicales des personnels civils pour le ministère de l'Intérieur, signature en novembre 2014 pour le ministère du Développement durable et le 16 décembre 2015 pour le ministère de la Défense.

Les ministères plus féminisés dont on constatait en 2014 les difficultés à concevoir et mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle (Justice, Culture), se sont remobilisés pour faire de la politique d'égalité professionnelle un levier de performance : réalisation du rapport de situation comparée (RSC), mise en place d'associations de femmes (Femmes de Justice, par exemple), mise en place d'études sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Culture).

Parmi les points positifs, il est possible de souligner que la mise en place de réseaux de référents égalité est effective dans certains ministères, et se développe dans les autres, de même que la réalisation de formations ou sensibilisations à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les stéréotypes et à la prévention des violences et harcèlements, et la mise en place de cellule d'écoute ou de dispositifs de médiation<sup>2</sup>.

La politique RH la plus largement connue et suivie est celle – certes obligatoire – relative aux primo-nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement (EDD). Tous les ministères sont au-dessus de l'obligation légale de 20 % de primo-nominations de chaque sexe pour 2014, avec une moyenne de 33 % de femmes primo-nommées (comme en 2013). Ces résultats encourageants cachent cependant des disparités dans le détail des emplois pourvus, par exemple sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. La réforme territoriale n'a pas permis de réaliser de progrès sur cette question.

Par ailleurs, la question de l'alimentation des viviers est revenue régulièrement lors des conférences 2015, dès lors qu'il s'agit de mettre en place une politique de flux équilibrés et pérennes à 30 % en 2015 et à 40 % à partir de 2017. Un double effet d'éviction est souligné par certaines ministères : des hommes par rapport aux femmes ; et des femmes déjà nommés sur des emplois à la décision du Gouvernement par rapport à des femmes primo-nommables, seuls les flux de primo-nominations pouvant donner lieu à des sanctions financières (loi du 12 mars 2012).

Enfin, il convient de noter que des actions de coaching, mentorat, accompagnement RH sont mises en place par les directions des ressources humaines ou *via* des associations souvent fondées avec les HFE et soutenues par les DRH (Administration moderne (1998), Femmes et Diplomatie (2008), Femmes de l'Intérieur (2013), Femmes de justice (2014), Femmes, Culture et Communication (2015) et au MEDDE et à Enseignement supérieur et la Recherche (2016)).

### **Les priorités d'actions pour 2015-2016-2017**

Compte-tenu de ces éléments, la DGAFP a rappelé les priorités RH cumulatives de 2013, 2014 et 2015, et a porté les priorités suivantes pour 2016 au cours des conférences ministérielles.

- La déclinaison ministérielle de l'accord du 8 mars 2013 ;
- La production du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux ;
- La formation et la sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle, avec une attention particulière aux jurys de concours ;
- Les efforts pour lever les freins à l'avancement (notamment mobilité géographique) ;
- Les nominations équilibrées dans les emplois de direction et à la décision du Gouvernement ;
- La constitution et l'animation d'un réseau de référents égalité dans les services ;
- La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : travaux statistiques et mise en place d'un plan d'action. Le service statistique ministériel (SSM) de la DGAFP est à la disposition des ministères pour mettre en place une méthodologie permettant de mesurer les écarts de rémunération dans leur administration ;
- La mixité des métiers, à l'initiative des ministères et en lien avec le plan d'action, PPCR pour les trois versants de la fonction publique (parcours professionnels, carrières et rémunérations) ;
- La candidature au Label Diversité avant fin 2016 (décision du Comité interministériel « Egalité et citoyenneté » (CIEC) du 6 mars 2015) et une incitation forte à une double labellisation Diversité et Egalité (favorisée par la mise en place d'un cahier des charges unique pour les deux labels au 1<sup>er</sup> janvier 2016).

<sup>2</sup> Cellule d'écoute contre les discriminations dans le cadre du Label Diversité dans les ministères économiques et financiers (2010) et dans les ministères sociaux (2012) ; cellule THEMIS au ministère de la Défense (avril 2014) et STOP DISCRI à la Gendarmerie (2014) ; service de médiation par la HFE au MEDDE (expérimental en 2015, évoluera en 2016).

## 1.6 L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement

Depuis 2008, à la suite du rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) sur le réexamen général du contenu des concours, la DGAFP, en lien avec les ministères, a piloté un vaste mouvement de réforme destiné à professionnaliser les modes de recrutement dans la fonction publique, de façon à favoriser une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences, les aptitudes et le potentiel.

À travers cette professionnalisation, qui a conduit à alléger les programmes et à simplifier les épreuves (en en réduisant souvent le nombre et en introduisant, pour les concours internes et les troisièmes concours, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle s'agissant des concours externes), l'un des principaux objectifs recherchés est de poursuivre la diversification des recrutements, dans le prolongement de mesures antérieures telles que la suppression des limites d'âge, devenue effective à partir de 2005 pour la quasi-totalité des concours.

Ces mesures, à fort impact sur la promotion de l'égalité au sens large du terme, ont contribué à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement.

La suppression des limites d'âge a permis de lever un obstacle particulièrement important pour les femmes qui souhaitent présenter un concours au cours de leur carrière ou après une interruption pour des raisons personnelles ou familiales.

La professionnalisation des modes de sélection, en conduisant à valoriser l'expérience professionnelle, et donc à limiter les aspects académiques de la préparation d'un concours (révision d'un programme), notamment dans les concours internes, a été de nature à inciter les femmes à se présenter aux procédures de promotion interne par concours ou examen professionnel.

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière met en œuvre l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des membres des jurys.

Conformément à l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, le décret fixe à 40 % la proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion de fonctionnaires dans les trois fonctions publiques. Les statuts particuliers peuvent déroger à titre exceptionnel à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois. Un rapport recensant ces dérogations sera présenté tous les deux ans à la formation spécialisée relative à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique. Le décret prévoit, par ailleurs, les règles de publicité des arrêtés de composition de jury, notamment la diffusion sur le site internet de l'autorité administrative organisant le recrutement.

En 2008, les concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP) ont été profondément réformés. En ce qui concerne le concours interne et le troisième concours, le nombre d'épreuves écrites d'admissibilité a été ramené à une (par suppression notamment de l'épreuve de questions à réponse courte), et l'épreuve orale d'admissibilité a été recentrée sur une conversation avec le jury fondée pour l'essentiel sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Pour ces deux concours, la réforme

a eu deux conséquences principales : une augmentation très forte du nombre des inscrits et des présents (comprise entre 80 % et 100 % pour le concours interne et entre 80 % et 150 % pour le troisième concours selon les années en moyenne depuis 2008 par rapport à ce qu'il était avant la réforme, en 2007), et une accentuation du taux de féminisation du recrutement, qui depuis 2010 varie entre 60 et 70 % pour le concours interne (alors que, malgré de légères variations d'une année sur l'autre, il reflétait plutôt une certaine parité entre les femmes et les hommes jusqu'en 2007).

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA est de 59 % au titre de l'année 2014 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2015) pour le concours externe (55 % de femmes admissibles), sachant que les femmes sont très majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 63 % des élèves.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session (2014) du concours, trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs 48 % des membres de jury nommés par la ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, soit une proportion supérieure à la proportion minimale de 40 % prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La même préoccupation préside à la constitution du jury du concours d'accès à l'École nationale d'administration (ENA). Pour la session de 2015, par exemple, les trois jurys présentent une composition proche de la parité : 8 femmes et 8 hommes pour le concours externe, 9 femmes et 7 hommes pour le concours interne et 9 femmes et 8 hommes pour le troisième concours.

De la même façon que pour les IRA, la classe préparatoire intégrée à l'ENA assure une participation équilibrée entre les femmes et les hommes (8 sur 16 élèves pour la promotion 2015/2016). En revanche, les promotions de l'ENA restent majoritairement masculines, la promotion 2014 est composée de 29 % de femmes et de 71 % d'hommes (concours externe : 26 % de femmes ; concours interne : 34 % de femmes ; 3<sup>ème</sup> concours : 22 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, le contrat d'objectifs et de performance de l'ENA pour la période 2013-2015 contient un objectif de développement des outils destinés à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein des promotions : communication spécifique, formation des jurys, travail en amont avec les centres de préparation aux concours, organisation de la scolarité (voir le Titre 2 de ce document, partie 2.1, *infra*).

### 1.7 Le levier RH de la labellisation

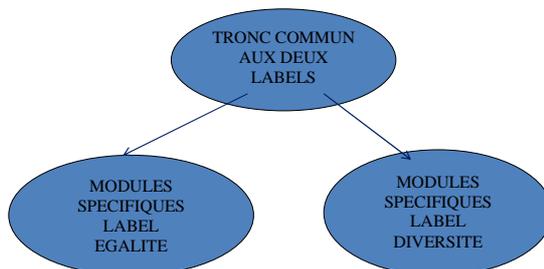
Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015**, le Premier ministre a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, afin de **postuler au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité** entre les femmes et les hommes. Les autres employeurs publics, notamment les collectivités territoriales, sont incités à suivre la même démarche.

Cette décision est facilitée par une double évolution de ces labels :

- depuis janvier 2015, la DGAFP co-préside, avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) la commission du Label Diversité, et sera partie prenante de la commission d'attribution du Label Égalité.

- **à partir de 2016, le rapprochement du label Diversité et du Label Égalité est effectif**, dans un souci de simplification et de baisse des coûts pour les candidats, et tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul

dossier de candidature à AFNOR Certification, ont un seul audit sur place. Leur direction est auditionnée par les commissions d'attribution du ou des label(s).



La DGAFP accompagne les ministères en associant les trois versants de la fonction publique dans cette démarche, notamment en organisant des réunions interservices avec les équipes concernées avec AFNOR Certification et les ministères déjà labellisés Diversité (les ministères économiques et financiers, et les ministères sociaux) et en proposant des outils d'accompagnement.

### **1.8 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en fin d'exercice 2014 de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif est désormais pérennisé (voir le Titre 2 de ce document, partie 7.1, *infra*).

Les employeurs publics, pour leur part, ont également une politique sociale souvent dynamique et innovante, comme par exemple la mise en place de CESU garde d'enfant 6-12 ans (ministères économiques et financiers), avec des conditions particulières pour les familles mono-parentales (ministère de l'Intérieur ; ministères économiques et financiers).

PROJET

## 2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

- 2.1 Déclinaison du protocole d'accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes
- 2.3 Ega-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics
- 2.4 Information, événements et formation
- 2.5 Gestion des congés de maternité et de parentalité
- 2.6 Mixité des métiers
- 2.7 Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 2.8 Mise en place d'un réseau de référents
- 2.9 Lutte contre les violences et harcèlements

N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Fiche 1	FPT	Conseil régional des Pays de la Loire	Protocole interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Région des Pays de la Loire
Fiche 2	FPE	Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes
Fiche 3	FPE	Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des établissements publics sous tutelle de ces ministères
Fiche 4	FPE	Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie	Lancement de la première émission radiophonique à l'occasion de l'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins
Fiche 5	FPH	Centre hospitalier universitaire de Poitiers	Enquête et conférences sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital
Fiche 6	FPE	Ministères économiques et financiers – Direction générale du Trésor	Rencontres sur les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers
Fiche 7	FPT	Ville de Reims et la communauté d'agglomération de Reims Métropole	Procédure de gestion des absences liées à la parentalité (congé maternité et congé parental)
Fiche 8	FPT	Ville de Dammaris	Actions en faveur de la mixité des métiers
Fiche 9	FPE	Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH) en Île-de-France	Développement d'une application pour la gestion de demandes de places de crèches : CERES
Fiche 10	FPE	Ministères économiques et financiers – Secrétariat général	Publication d'un Guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle
Fiche 11	FPE	Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Animation du réseau des référents Egalité
Fiche 12	FPE	Ministère de la Défense	Création de la cellule Thémis, cellule de signalement des cas de harcèlements et de violences

## 2.1 – Déclinaison du protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes

### Fiche 1

**Employeur : Conseil régional des Pays de la Loire**

**Intitulé : Protocole interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Région des Pays de la Loire**

#### **Descriptif**

Le protocole comporte 34 actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes articulées autour de 5 axes :

- 1/ Renforcer la culture de l'égalité à la Région des Pays de la Loire ;
- 2/ Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH et du management ;
- 3/ Favoriser la conciliation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité ;
- 4/ Prévenir les atteintes physiques et psychiques aux femmes et aux hommes ;
- 5/ Mettre en œuvre, suivre et évaluer le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

Le protocole prévoit que chaque action fera l'objet d'une fiche dédiée précisant ses modalités concrètes de mise en œuvre et d'évaluation, les moyens mobilisés et le calendrier de réalisation.

10 actions prioritaires ont été retenues par les représentants des organisations syndicales sur lesquelles la collectivité s'engage à travailler prioritairement :

- Informer les femmes et les hommes sur les dispositifs sociaux en matière d'égalité ;
- Réaliser une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Sensibiliser tous les agents (en priorité, les managers et DRH) sur la question des violences ;
- Elaborer, analyser et enrichir chaque année le rapport de situation comparée ;
- Favoriser la mixité dans le recrutement sur postes permanents (candidats reçus en entretien) ;
- Parcours de formation spécifiques et passerelles entre les métiers ;
- Elaboration d'une analyse qualitative du processus de recrutement ;
- Amélioration des conditions de travail : ergonomie et aménagements des postes de travail ;
- Encouragement à la prise systématique des congés liés à parentalité (guide ou kit interne) ;
- Evaluation professionnelle utilisée comme un moment privilégié pour évoquer l'équilibre entre les différents temps de vie.

#### **Contexte et enjeux**

Dans le contexte du protocole d'accord national du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, première loi cadre pour les droits des femmes, la région des Pays de la Loire s'est engagée dans la formalisation d'un protocole interne sur l'égalité professionnelle sur trois ans (2014-2016). L'enjeu est que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fasse l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par la Région des Pays de la Loire.

#### **Objectif – Finalité**

La collectivité s'engage ainsi à veiller, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'elle mène contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Cet engagement s'inscrit en cohérence avec la démarche globale menée en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

L'élaboration du protocole a fait l'objet d'un co-pilotage entre la direction des solidarités et la direction des ressources humaines.

Un important travail participatif et de concertation a été mené dès l'été 2013, en collaboration avec une assistance à maîtrise d'ouvrage et avec le concours d'un stagiaire en Master 2 « Métiers du diagnostic sociologique », afin d'associer l'ensemble des acteurs concernés : agents du siège et des lycées, organisations syndicales, direction générale, élus régionaux de la commission « Solidarité, santé, égalité », autorités fonctionnelles, etc. La démarche s'est notamment traduite par l'organisation de deux groupes de travail multi-acteurs, ainsi que de 23 entretiens semi-directifs au sein des lycées publics régionaux.

Parallèlement, l'ensemble des services de la direction des ressources humaines a été associée tout au long de la démarche, afin de contribuer à la fois à l'objectivation et à l'analyse du rapport de situation comparée, mais également à la définition du plan d'actions qu'ils auront par la suite à mettre en œuvre.

Enfin, les organisations syndicales ont été associées aux différentes étapes de la démarche : lancement de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, points d'avancée réguliers, entretiens formalisés avec le prestataire, présentation du rapport de situation comparée, restitution des différents groupes de travail et entretiens, etc.

Le protocole a été signé le 26 septembre 2014 entre le Président du conseil régional et les organisations syndicales.

### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

Axe préalable indispensable : la diffusion et l'imprégnation de l'égalité professionnelle dans les mentalités, collectivement et individuellement. Les actions de sensibilisation et de communication sont priorisées en vue de l'intégration effective de la thématique dans les pratiques professionnelles et syndicales au quotidien.

Point de vigilance identifié : la révélation de clivages relationnels. C'est un enjeu fort de neutralité et de mixité dans la communication.

Une communication globale sur les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est prévue sur l'intranet (rubrique dédiée avec sa propre ligne graphique).

### **Coûts estimés**

Le coût des actions est estimé lors de l'élaboration de chaque fiche-action en fonction du contenu et du déroulé de l'action en question. Les fiches-actions détaillent également les éléments de calendrier, les personnes ressources, les indicateurs de suivi et les objectifs quantitatifs et qualitatifs attendus.

### **Bilan - Evaluation**

Un comité de pilotage « Egalité professionnelle » doit se réunir au moins une fois par an pour établir notamment le bilan de l'année précédente, de l'état d'avancement des actions et des résultats des actions.

Les premiers éléments de bilan ont été présentés à l'occasion du comité technique du 25 septembre 2015, un an après la signature du Protocole.

Un point d'avancement spécifique a été fait concernant les 10 actions prioritaires. Parmi celles-ci figurent :

- L'enrichissement du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (ou rapport de situation comparée) qui fournit un diagnostic détaillé en comparant les situations entre les hommes et les femmes, fondement de travaux complémentaires pour réduire les éventuels écarts observés
- L'élaboration en cours d'un kit à destination des futurs parents pour les informer des dispositifs et de leur impact les concernant sur la rémunération, la carrière et la retraite : le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, la naissance, le temps partiel, le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant.
- La sensibilisation des agents sur la question des violences et du harcèlement via une campagne d'affichage au printemps 2015 de sensibilisation aux violences faites aux femmes.
- La création de passerelles entre métiers pour favoriser les évolutions professionnelles, notamment des femmes : dans ce cadre, le pôle formation de la DRH a mis en place deux dispositifs de formation :

- 20 jeunes recrutés en emplois d'avenir en lycée (sans diplôme) ont obtenu la certification « Agent de service de propreté de niveau 2 », reconnue par la branche professionnelle de la propreté, ce qui devrait augmenter leur employabilité à l'issue de leur contrat de trois ans avec la région.
- Un cycle de 30 jours « Grande unité de restauration » pour permettre à des agents actuellement sur le métier d'aide de cuisine d'obtenir un titre professionnel et d'évoluer vers des postes de cuisinier juniors : 6 agents dont 4 femmes se sont inscrites sur la première session, et 21 agents dont 19 femmes sur la seconde session.
- L'amélioration des conditions de travail en faisant évoluer l'ergonomie et l'aménagement de postes : 200 à 300 aménagements de poste sont réalisés par an. Dans les lycées, l'organisation de la polyvalence, le travail en binôme, la rotation hebdomadaire des horaires, la rotation sur les postes à forte pénibilité favorisent également l'égalité professionnelle.
- Une action de sensibilisation collective : le film diffusé lors des différentes cérémonies de vœux en janvier 2015 abordait cette thématique.
- Une action de sensibilisation ciblée : 154 agents ont été formés à ces questions : la direction générale, les directeurs et directrices, les chargé-e-s de coordination, les agents de la DRH, de la DS, de la DCOM et de la Communication interne et les représentants des organisations syndicales.

Par ailleurs, au-delà des 10 actions prioritaires, un bilan des autres actions initiées a été présenté. A titre d'illustration, ont été mises en œuvre :

Des actions temps forts :

- Promouvoir la mixité des métiers : campagne d'affichage « Les métiers n'ont pas de sexe » en cours de réflexion.

Des actions à la croisée d'autres chantiers tels que les « 30 Mesures pour l'innovation et la qualité au travail » et les risques psychosociaux :

- Engager une réflexion sur l'aménagement des temps de travail selon différentes formules. Conduire des expérimentations ciblées et évaluées : Règlement intérieur temps de travail siège et expérimentation du télétravail ;
- Elaborer une charte des temps et poursuivre les réflexions engagées sur la charge et le rythme de travail

Des actions en démarche continue :

- Adapter le répertoire des métiers régionaux : les fiches de postes et les offres d'emploi de la Région ne comprennent aucune formule discriminante et les intitulés de postes sont formulés au masculin et au féminin, ou accompagné de la mention « h/f » ;
- Développer l'encadrement féminin dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) : mise en place progressive des organigrammes à « trois branches » dans les lycées afin de favoriser la nomination de femmes responsables de la branche « entretien-accueil ».

## 2.2 – Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

### Fiche 2

**Employeur : Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)**

**Intitulé : Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes**

#### **Descriptif**

Le rapport de situation comparé (RSC) de la DRH des ministères MEDDE et MLETR a été effectué pour l'année 2014 et présenté fin 2015.

#### **Contexte et enjeux**

Ce document, obligatoire (article 51 de la loi 2012-347, précisé par un arrêté du 23 décembre 2013), est rattaché au bilan social des ministères. Chaque direction d'administration centrale réalise son RSC, ainsi que tous les services relevant de ces ministères, des services déconcentrés et de l'ensemble des établissements publics.

#### **Objectif – Finalité**

Un premier bilan a été réalisé pour 2013. Le RSC 2014 a permis de constater certaines évolutions d'une année sur l'autre, qu'il convient d'analyser pour faire progresser l'égalité professionnelle.

#### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

Le RSC 2014 a été élaboré par la haute fonctionnaire à l'égalité et par son adjointe à partir des données recueillies auprès des services concernés. Il a permis de constater des évolutions positives d'une année sur l'autre, mais aussi quelques constats moins favorables qu'il faudra suivre. Ce travail de recueil et d'analyses des documents, de mise à jour des données et de vérifications a été engagé dès la fin du premier semestre.

#### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

Ce document est obligatoire. Toutefois, il est parfois difficile d'obtenir certaines données ou de s'assurer de leur exactitude, ou de comparer ces données avec celles concernant toute la fonction publique.

#### **Coûts estimés**

Néant d'un point de vue budgétaire, important en temps passé.

#### **Bilan - Évaluation**

Afin d'anticiper la préparation du RSC 2015, le MEDDE a confié à une stagiaire d'un Institut régional d'administration une mission de deux mois sur les modalités d'amélioration de son élaboration et sur la possibilité d'élargir ce recueil à de nouveaux indicateurs. Elle a également rencontré, dans d'autres ministères, les personnes en charge du RSC pour partager les bonnes pratiques et d'autres approches intéressantes.

## 2.3 – Ega-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics

### Fiche 3

**Employeur : Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)**

**Intitulé : Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des établissements publics sous tutelle de ces ministères**

#### **Descriptif**

Les ministres ont signé, le 3 novembre 2013, une charte égalité pour les années 2014 à 2017. Cette charte prévoit que : « les établissements publics sous tutelle des ministères seront pleinement inscrits dans le périmètre de la charte » et que notamment : « tous les contrats d'objectifs et de performance qui seront signés entre les ministères et les établissements comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations ».

Pour les établissements subventionnés, la charte introduit donc une clause d'éga-conditionnalité, la signature du COP étant de fait subordonnée à des avancées en matière d'égalité.

#### **Contexte et enjeux**

Le MEDDE et le MLETR exercent la tutelle de 103 établissements publics. Aussi était-il nécessaire, pour que la politique d'égalité des droits atteigne sa pleine efficacité, de les inclure dans le périmètre de mise en œuvre de cette politique.

#### **Objectif – Finalité**

Faire progresser l'égalité des droits dans l'ensemble du périmètre MEDDE-MLETR, en incluant les établissements publics.

#### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

- Lancement de la démarche lors de la signature de la charte ;
- Mise en œuvre au fur et à mesure du renouvellement des COP.

#### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

- Engagement du service en charge de l'organisation de la tutelle des établissements ;
- Actions de communication pour faire connaître la démarche auprès des directions d'administration centrale et auprès des directeurs des établissements.

#### **Coûts estimés**

Le coût marginal est celui des mesures mises en place dans le cadre de chaque COP.

#### **Bilan - Évaluation**

Il est trop tôt pour disposer d'un bilan complet. Chaque nouveau COP est l'occasion d'avancées en matière d'égalité, en fonction de la situation de départ de l'établissement.

## 2.4 - Information, événements et formation

### Fiche 4

**Employeur : Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie**

**Intitulé : Lancement de la première émission radiophonique à l'occasion de l'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins**

#### **Descriptif**

Dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle de la gendarmerie nationale, la gendarmerie mobile est ouverte aux sous-officiers féminins depuis juillet 2014. Afin de valoriser cette mesure majeure du plan d'action, il a été décidé de communiquer par le biais d'un support inédit en gendarmerie : l'émission radiophonique.

#### **Contexte et enjeux**

L'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins nécessite une médiatisation soutenue pour entraîner la conviction ou l'adhésion de l'ensemble des personnels. Il s'agit notamment d'apporter des réponses à des questionnements nourris par des stéréotypes tenaces.

#### **Objectif – Finalité**

La médiatisation par voie radiophonique suscite la curiosité sur un thème qui interpelle la collectivité. Assortie d'une diffusion différée (téléchargement en *podcast*), elle garantit une parfaite maîtrise de la communication et une accessibilité optimale pour les personnels.

#### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

La conception de la structure de l'émission (participants, sujets abordés) est suivie d'une phase d'enregistrement (une journée) puis d'une mise en ligne via un fichier mp3 sur l'intranet (25 mai 2015).

#### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

La radio offre deux perspectives : une diffusion en direct et une diffusion différée via la mise en ligne de *podcasts* (téléchargement d'émissions enregistrées en amont) qui est privilégiée : elle est particulièrement pertinente pour un public interne qui travaille sur des créneaux horaires extrêmement divers et dont la disponibilité d'écoute est très hétéroclite.

Par ailleurs, le système du *podcast* induit un accès aux contenus étalé dans le temps. Certains personnels vont vouloir télécharger les émissions dès leur mise en ligne, d'autres les jours suivants, ce qui induit un impact minime pour le flux des réseaux informatiques internes.

#### **Coûts estimés**

Faibles puisque l'émission est réalisée en interne par le Centre de production multimédia de la gendarmerie (frais de déplacements et frais de personnels).

#### **Bilan - Evaluation**

Par sa nouveauté, l'émission radiophonique est bien accueillie.

## Fiche 5

**Employeur : Centre hospitalier universitaire de Poitiers**

**Intitulé : Enquête et conférences sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital**

### **Descriptif**

Le Centre hospitalier universitaire de Poitiers a décidé d'organiser une conférence sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital, organisée en trois temps :

- un état des lieux quantitatif et national à tous les stades du parcours professionnel d'un médecin hospitalier ;
- une vision locale sur les freins et les moteurs perçus par les médecins, à travers l'exploitation d'un questionnaire lancé auprès de toute la communauté médicale ;
- des regards croisés de deux femmes qui ont un parcours exemplaire, à l'hôpital public mais aussi en dehors.

### **Contexte et enjeux**

Alors que 52 % des internes sont des femmes, il existe seulement 14 % de femmes parmi les PU-PH (professeurs des universités-praticiens hospitaliers).

### **Objectif – Finalité**

L'objectif est d'observer et comprendre le « plafond de verre » dans les carrières hospitalo-universitaire des femmes médecins ainsi que de favoriser les parcours professionnels des femmes médecins.

### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

Dans le cadre de ce projet, toutes les femmes PU-PH du CHU de Poitiers ont été associées et l'enquête a été plus large, car elle a été effectuée auprès de tous les médecins et de tous les internes en dernière année.

Le projet a reçu l'accord du Doyen et du Président de la Commission médicale d'établissement.

#### Calendrier :

- novembre/décembre 2014 : réalisation d'une enquête sur les freins aux parcours professionnels des femmes médecins par un groupe composé d'un PU-PH, un médecin du travail, un médecin non PU-PH ;
- janvier 2015 : lancement de l'enquête ;
- février 2015 : exploitation de l'enquête ;
- mars 2015 : conférence avec présentation des résultats et intervention du Centre national de gestion et de deux intervenantes.

### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

Le questionnaire a été rempli à hauteur de 50 % des personnes concernées. Les organisateurs ont relevé une bonne participation à la conférence, une satisfaction du public, du Centre national de gestion et des intervenantes.

### **Bilan - Evaluation**

Suite à la conférence, a été créé un « club » de toutes les femmes PU-PH visant à orienter, soutenir, ouvrir leur réseau à toutes les femmes médecins aspirant à favoriser leur parcours professionnel.

Le club se réunit tous les deux mois environ. Le but est que les femmes médecins ne s'autocensurent pas et que par le biais de rencontres avec leurs consœurs, elles puissent débloquent des situations qui les empêcheraient potentiellement d'avoir une carrière aussi riche que leurs confrères.

## Fiche 6

### **Employeur : Ministères économiques et financiers – Direction générale du Trésor**

#### **Intitulé : Rencontres sur les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers**

#### **Descriptif**

Une rencontre a été organisée par la Direction générale du Trésor (DG Trésor), à Bercy, en janvier 2015, sur le thème « Les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers ». Cette demi-journée était structurée autour de trois tables rondes : décider d'effectuer une mobilité professionnelle à l'étranger ; réussir une mobilité public/privé ; concilier sa carrière et sa vie extra-professionnelle. Cette manifestation s'adresse prioritairement aux cadres féminins de la DG Trésor, mais tous les agents de la DG sont les bienvenus. Quelques représentantes du secteur privé étaient également conviées.

#### **Objectifs**

Cet événement a été organisé dans le cadre des relations entre la DG Trésor et le réseau européen Women In Leadership (WIL\*). Le WIL est une plateforme de rencontres qui réunit des femmes européennes occupant des postes à hautes responsabilités dans le secteur public, privé et universitaire. Il s'agit de communiquer sur les efforts de la DG Trésor en matière d'égalité professionnelle et d'encourager les cadres juniors de la DG à prendre des postes à responsabilité dans un contexte où la loi du 12 mars 2012 introduit des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

#### **Modalités d'élaboration**

Une première manifestation avait été programmée en 2013 dans le cadre du calendrier de l'égalité. Cette rencontre s'est faite en suscitant des échanges interactifs entre cadres du secteur privé et de la DG Trésor.

#### **Facteurs de réussite**

- Ouverture vers l'extérieur du ministère à travers les thèmes développés dans les tables rondes ; démarche partenariale développée par la DG Trésor ;
- Appel à des témoignages personnels ;
- Echanges interactifs entre cadres juniors et plus expérimentés ;
- Implication des cadres dirigeants de la DG Trésor et communication forte du secrétariat général de la DG. Intervention d'interlocuteurs de haut niveau (Axelle Lemaire, secrétaire d'Etat chargée du Numérique, auprès du ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique ; Sandrine Duchêne, Directrice générale adjointe de la DG Trésor, Thaima Samman, présidente du WIL, Nathalie Loiseau, directrice de l'ENA).

**Points de vigilance** : Nécessité de renouveler les thématiques abordées. Question de la périodicité de l'évènement.

#### **Moyens mobilisés**

Moyens logistiques : centre de conférence Pierre Mendès-France à Bercy.

Mobilisation d'un autre bureau et du pôle communication pour l'organisation de l'évènement et la préparation des ateliers.

#### **Bilan - Évaluation**

Quatre-vingts personnes ont participé à la rencontre, majoritairement des cadres féminins de la DG Trésor, très satisfaites des échanges et de l'ouverture que ce type d'évènement permet.



*Retrouvez de nombreuses autres initiatives dans le guide publié par les ministères économiques et financiers : « Partage de bonnes pratiques 2015 : comment font les autres ».*

## 2.5 - Gestion des congés de maternité et de parentalité

### Fiche 7

**Employeur : Ville de Reims et la Communauté d'agglomération de Reims Métropole**

**Intitulé : Procédure de gestion des absences liées à la parentalité (congé maternité et congé parental)**

#### **Descriptif**

Les collectivités Ville de Reims et la Communauté d'agglomération de Reims Métropole ont initié une nouvelle politique de ressources humaines « CAP RH ». Un des objectifs principaux est une meilleure articulation de la dimension RH avec les besoins et contraintes de la collectivité, notamment sur la procédure d'organisation des départs et retours de congés maternité et parental, qui se compose de différentes étapes et d'outils d'information et de gestion partagée.

#### **Contexte et enjeux**

Dans un contexte de restriction des moyens, la gestion des absences pour maternité-congé parental doit être optimisée par une articulation entre l'agent, sa hiérarchie et la DRH qui permette d'anticiper les besoins, d'organiser le travail. L'agente peut ainsi partir sereinement en congé et dispose de toutes les informations nécessaires à l'organisation de son absence, à l'accompagnement de sa parentalité et de ses choix personnels.

Il s'agit également de mettre en œuvre les indications sur l'accompagnement de la parentalité de la circulaire du 8 juillet 2013 d'application du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

#### **Objectif – Finalité**

- Mettre en place une procédure partagée et opératoire de la gestion des absences liées à la maternité-parentalité.
- Elaborer un circuit de concertation-décision entre l'agente, le service ou la direction où elle travaille, et la DRH.
- Proposer aux agents et à leur supérieur hiérarchique des outils RH leur permettant de gérer les différents aspects liés à la parentalité.

#### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

Elaboration en mode projet :

Constitution d'un groupe projet (septembre 2014) : Services RH concernés – directions volontaires

- Identification des difficultés et des besoins concernant la préparation et la gestion des congés maternité / parentaux ;
- Prise en compte des apports du groupe (propositions, points de vigilance) pour l'élaboration d'un process (mars-avril 2015) ;
- Diffusion d'une note de service expliquant les objectifs et la procédure de communication en comité de direction.
- Mise en place de l'envoi automatique d'un message électronique à l'agente et son n+1 dès saisie de la déclaration de grossesse par la DRH. Ce mail est accompagné du guide « Devenir Parent » élaboré par la DRH et contenant toutes les informations nécessaires (modalités administratives, modes de garde), de la note de service et de deux fiches pratiques concernant les incidences du congé parental et du temps partiel de droit sur la carrière, la rémunération et la retraite.
- La procédure comprend deux entretiens : un en amont du congé pour définir les modalités de gestion des missions de l'agente (avec un tableau Excel à renseigner et envoyer à la référente recrutement de la DRH), et l'autre au retour, d'information sur les dossiers et sur les éventuelles demandes professionnelles et RH de l'agente.

### Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Deux actions sont prévues fin 2015-début 2016 : sensibilisation des encadrants ; coordination des services RH (carrières-conditions de travail- management).

#### Coûts estimés

Pas de coûts supplémentaires.

#### Bilan - Evaluation

Premier bilan prévu au deuxième semestre 2016 par un questionnaire auprès des agents et services concernés.

## 2.6 Mixité des métiers

### Fiche 8

**Employeur : Ville de Damparis (39)**

#### Intitulé : Actions en faveur de la mixité des métiers

Suite à une enquête partielle réalisée, en 2013, avec l'outil de diagnostic égalité de l'ANACT, les premiers indicateurs analysés au regard de la mixité des métiers montrent clairement l'absence de mixité dans les services. Le personnel administratif, d'entretien et d'assistance scolaire est à 100 % féminin ; le personnel technique (maintenance, espaces verts) est à 89 % masculin, celui de la police municipale à 100 % masculin. Favoriser la mixité dans les services est une action prioritaire.

Activités réalisées	Calendrier	Suivi/Evaluation
1. Recrutement pendant les vacances d'été d'un nombre égal de filles et de garçons et affectation à parts égales des filles et des garçons aux services techniques, aux activités de ménage et de secrétariat, pour leur permettre de découvrir des métiers différents, traditionnellement exercés par l'autre sexe.		La moitié des filles et des garçons a été affectée dans des services traditionnellement occupés par l'autre sexe. La démarche a été expliquée <u>aux 14 jeunes et à leurs parents</u> lors d'une rencontre de deux heures un samedi matin du mois de juin alternant quizz, vidéos, discussion. Ainsi, les parents ont eux aussi été sensibilisés aux enjeux de la mixité.
	Eté 2015	La démarche sera renouvelée en 2016. La collectivité a dû faire face aux résistances de certains chefs d'équipe à accueillir des filles dans leurs équipes techniques ; les arguments de pénibilité étant mis en avant.
2. Proposition faite aux agents intéressés, de s'immerger une demi-journée ou une journée dans un univers professionnel considéré comme « masculin » pour les femmes et comme « féminin » pour les hommes. Le but de cette immersion est de découvrir les facettes d'un secteur professionnel différent et de susciter, le cas échéant, des vocations. C'est également pour la commune, une opportunité de recruter en interne des personnes motivées, tout en œuvrant en faveur de la mixité professionnelle.	Novembre 2014	Seuls 12 agent-e-s sur 38 ont été intéressés par la proposition (10 femmes et 2 hommes). Ils ont choisi le secrétariat et la restauration scolaire. Elles ont choisi la menuiserie, les espaces verts et la police municipale. Une agente, actuellement affectée à l'entretien des locaux, serait intéressée par le métier d'ASVP (police municipale). Si son intérêt se confirme pour ce métier, des actions de formation lui seront proposées pour lui permettre des perspectives d'évolution professionnelle au sein de la commune. Globalement, les motivations des personnes intéressées ne concordaient pas avec l'objectif de découverte d'un univers professionnel dit masculin pour les femmes ou féminin pour les hommes mais plutôt à une envie de découvrir et connaître ce que font les collègues au quotidien. L'action qui sera relancée en 2016 insistera sur l'objectif de découverte d'un univers professionnel différent selon le sexe auquel on appartient.

## 2.7 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### Fiche 9

**Employeur : Fonction publique de l'Etat – Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH) en Île-de-France**

**Intitulé : Développement d'une application pour la gestion de demandes de places de crèches : CERES**

#### **Descriptif**

La PFRH Île-de-France, à la demande de la Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS), a développé une nouvelle application, CERES qui offre désormais la possibilité aux agents de la fonction publique de l'État d'effectuer en ligne leur demande de place en crèche en Île-de-France. CERES s'inscrit dans la mise en œuvre de la politique sociale interministérielle et répond en outre aux exigences nationales de dématérialisation des processus administratifs dans le cadre de la modernisation de l'action publique.

#### **Modalités d'utilisation**

Désormais, la démarche de demande de place de crèche interministérielle est entièrement dématérialisée et simplifiée et le suivi du dossier facilité. Lien privilégié et interactif entre les parents et les services départementaux d'action sociale, CERES permet d'ouvrir un compte personnel et de déposer sa demande de place en crèche tout au long de l'année. Après vérification de la qualité d'agent de l'État (ou de celle du conjoint), il sera possible de se positionner sous forme de vœux sur des crèches auprès desquelles des places ont été réservées.

Un renouvellement est effectué chaque année au mois de juin en fonction des disponibilités des crèches. L'ensemble des pièces justificatives ne sera demandé qu'au moment des procédures d'attribution des places. Au travers de leur-compte personnel sur CERES, les parents seront en contact permanent avec leur service d'action sociale, qui reste leur interlocuteur privilégié. Ils suivront ainsi en temps réel l'évolution de leur dossier.

**Contact :** [plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr](mailto:plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr)

<http://srias.ile-de-france.gouv.fr/re/Petite-Enfance/Faire-une-demande-de-place-en-creche-interministerielle>

## **Fiche 10**

**Employeur : Ministères économiques et financiers – Secrétariat général**

**Intitulé : Publication d'un Guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle**



La direction des Ressources humaines du Secrétariat général des ministères économiques et financiers a souhaité présenter au sein d'un document unique, le guide de l'articulation vie privée et vie professionnelle, les différentes possibilités en matière de congés, de positions statutaires et d'organisation du temps de travail.

Ce guide recense, dans une première fiche, l'ensemble des dispositifs existants pour une même situation ou un même évènement personnel (par exemple, la naissance, l'adoption d'un enfant ou le déménagement d'un conjoint pour des raisons professionnelles). Chaque dispositif fait ensuite l'objet d'une présentation détaillée via une fiche spécifique dans laquelle on trouve à la fois les conditions d'accès, les modalités d'utilisation ainsi que les conséquences sur la rémunération, le déroulement de carrière, les droits à congé ou encore les droits à pension. En fin de fiche, figurent les textes juridiques de référence.

### **Principes**

Ce guide témoigne de l'importance que revêt pour la RH d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il permet à chacun – titulaire comme contractuel – de disposer de l'information la plus claire et la plus exhaustive possible sur les conditions d'accès, les modalités d'utilisation ainsi que les conséquences de chacune des possibilités qui lui sont offertes. Il s'agit pour chaque agent de connaître ses droits avant de prendre une décision et ainsi d'aborder sereinement un évènement personnel, quel qu'il soit.

### **Utilisation**

Le guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est destiné aux gestionnaires RH afin qu'ils conseillent les agents dans leur choix mais aussi aux agents eux mêmes.

### **Disponibilité**

Ce guide est disponible sur Alizé /Diversité /Outils et sur demande à la délégation à la Diversité.

## 2.8 - Mise en place d'un réseau de référents

### Fiche 11

**Employeur : Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)**

**Intitulé : Animation du réseau des référents Égalité du MEDDE et du MLETR**

#### **Descriptif**

Le réseau des référentes et référents Égalité des services du MEDDE et du MLETR, créé en mai 2013, s'est progressivement élargi à l'ensemble des directions, non seulement d'administration centrale et des services déconcentrés mais aussi aux écoles et aux établissements publics sous tutelle. Les référents des directions départementales des territoires qui le souhaitent peuvent également en faire partie.

Le réseau, piloté par la haute fonctionnaire à l'égalité, permet de partager des informations et des bonnes pratiques entre les services. Il se réunit deux fois par an au ministère, en présence du Directeur général ou son adjoint, ainsi que de la DRH. Les hauts fonctionnaires à l'égalité des autres ministères y sont également invités. Lors de ces rencontres sont présentés des éléments d'actualité et sont proposés des échanges de bonnes pratiques et des témoignages de spécialistes externes, ainsi que des travaux de groupe. Il compte aujourd'hui plus de 100 membres.

#### **Contexte et enjeux**

Il est important de maintenir un réseau de référents au sein des services de nos ministères pour s'assurer d'un partage de connaissances et d'une vigilance permanente sur la politique d'égalité professionnelle. Les référentes et référents qui ont à ce titre une mission de veille et d'animation régulière au sein de leur structure assurent, la plupart du temps, ces activités en complément des missions principales de leur fiche de poste. L'animation du réseau permet de leur apporter régulièrement des informations et les encourage à mener et à partager leurs actions locales.

#### **Objectif – Finalité**

Maintenir et renforcer l'animation du réseau pour s'assurer d'un portage régulier de la politique relative à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. S'assurer, notamment, que chaque service a désigné un ou une référente égalité et qu'il réalise bien un rapport annuel de situation comparée de l'égalité professionnelle.

#### **Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

- Organisation des deux réunions de réseau (une en mai et une en octobre ou novembre) ;
- mise à jour régulière des listes des référentes et référents, diffusion d'informations, échanges de bonnes pratiques ;
- formation des référents ;
- échange systématique sur l'égalité professionnelle lors des dialogues de gestion avec les DREAL et DEAL à l'automne : s'assurer de la désignation d'un-e référent-e et de la réalisation d'un RSC, prendre connaissance des actions menées ses activités et de leurs besoins.

#### **Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**

Les réunions sont très appréciées et comptent un nombre important de participants.

Cette animation mobilise la direction, des spécialistes et des praticiens d'autres administrations, la haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe, le service communication de la DRH, des conseillers internes en matière d'animation et un service de secrétariat.

#### **Coûts estimés**

Pas de budget dédié.

#### **Bilan – Evaluation**

Démarches très appréciées mais qui nécessitent un investissement important en temps et un renouvellement régulier des sujets à débattre et des partenaires externes.

## 2.9 - Lutte contre les violences et harcèlements

### Fiche 12

**Employeur : Ministère de la Défense**

**Intitulé : Création de la cellule Thémis, cellule de signalement des cas de harcèlements et de violences**

#### **Contexte et enjeux**

Créée en 2014 au sein du contrôle général des armées dans le cadre du plan d'action ministériel contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles, la cellule « Thémis » offre aux personnes ne souhaitant pas emprunter la voie hiérarchique un nouveau canal de mise au jour de situations inappropriées. Elle ne se substitue pas à la chaîne de commandement.

#### **Objectif et finalité**

La cellule Thémis est chargée de contribuer à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liés à l'orientation sexuelle des personnes, commis soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à son autorité, et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée.

#### **Modalités de fonctionnement**

Trois types de saisines existent.

##### a) La saisine directe

- par téléphone, en composant le 01 42 19 88 88 ;
- en adressant un message électronique aux adresses intranet ou internet de la cellule [themis@intradef.gouv.fr](mailto:themis@intradef.gouv.fr) ou [themis@defense.gouv.fr](mailto:themis@defense.gouv.fr) ;
- par courrier, en envoyant un dossier papier à l'adresse suivante : CGA/Cellule Thémis -1, place Saint Thomas d'Aquin - 75 007 PARIS

##### b) La saisine indirecte

La saisine de la cellule Thémis peut également être effectuée au nom de la victime présumée par un tiers, relevant ou non du ministère de la Défense, par tout moyen comme dans le cas d'une saisine directe. Toutefois, l'examen du signalement ne pourra se poursuivre qu'après contact direct entre la cellule et la victime présumée, et l'accord de cette dernière.

Lorsqu'elle est saisie pour des situations en dehors de son champ de compétence, qu'il s'agisse de la saisine directe ou indirecte, la cellule Thémis prévient sans attendre son interlocuteur. Elle lui indique systématiquement le bon interlocuteur (services de ressources humaines, commission des recours des militaires, services locaux du contentieux, inspections, inspecteurs généraux des armées, inspection du personnel civil, etc.). En fonction de la nature du cas qui lui est soumis, elle lui propose de transmettre sa demande et l'informe de l'exécution de cette transmission quand elle y a procédé<sup>2</sup>.

##### c) L'auto-saisine

La cellule Thémis peut se saisir elle-même d'un signalement dont elle a eu connaissance dans le cadre de la procédure EVEN GRAVE<sup>3</sup> si le traitement dont il fait l'objet lui paraît le justifier<sup>4</sup>.

## Neutralité et indépendance

La cellule Thémis est créée au sein du contrôle général des armées (CGA), les dispositions de l'alinéa 2 de l'article D. 3123-1 du code de la défense prévoyant, en effet, que : « *Dans tous les organismes, il (le CGA) sauvegarde les droits des personnes (...)* ». Placée sous l'autorité d'un membre du corps militaire du contrôle général des armées, ou d'un contrôleur général en mission extraordinaire, qui dispose de l'ensemble des pouvoirs et prérogatives attachés à sa qualité (dispense de la voie hiérarchique, droit d'accès à l'ensemble des installations au ministère de la Défense et à ses établissements publics, droit d'obtenir communication de tout document et droit d'audition de tout personnel), la cellule Thémis est tenue à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Elle observe la plus stricte neutralité. Elle veille au respect de la présomption d'innocence dont bénéficie toute personne mise en cause tant que le manquement qui lui est reproché n'est pas établi.

## Bilan et évaluation

La cellule Thémis établit un bilan annuel d'activité ainsi que différentes statistiques. Elle est amenée à élaborer et à alimenter des séries statistiques qui, d'une part lui permettent à tout moment d'avoir une visibilité sur l'état d'avancement et le contenu des dossiers qu'elle traite, et d'autre part, de disposer d'une image fidèle des « harcèlements, discriminations et violences sexistes ou sexuelles » portées à sa connaissance. A cet effet, toute autorité ou instance saisie de faits de harcèlement, violence et discrimination sexuels non portés à la connaissance de la cellule Thémis doivent l'en avertir.

<sup>1</sup> Les militaires de la gendarmerie appartenant aux gendarmeries spécialisées ou ceux qui œuvrent sous l'autorité du ministre de la Défense font partie des personnes qui peuvent saisir la cellule Thémis.

<sup>2</sup> Article 20 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, alinéa 1<sup>er</sup> : « *Lorsqu'une demande est adressée à une autorité administrative incompétente, cette dernière la transmet à l'autorité administrative compétente et en avise l'intéressé* ».

<sup>3</sup> Au titre de la catégorie 18 prévue à l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent.

<sup>4</sup> Il s'agit d'une procédure administrative qui permet au ministre de la Défense d'être informé de tous les événements impliquant des militaires français, tant sur le territoire national qu'en opération extérieure.