

# ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## PROTOCOLE NÉGOCIÉ

**Ministère de la Transition écologique et solidaire**

**Ministère de la Cohésion des territoires  
et des relations avec les collectivités territoriales**

**Version du 29 juillet 2019**

## **a) INTRODUCTION**

### **ENJEU GÉNÉRAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **LE CONTENU DU PROTOCOLE**

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

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

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

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

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

## **Présentation**

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

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

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

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

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

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

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

## MOYENS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Table des matières

<b>Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.</b>	<b>5</b>
Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole.....	5

Mesure 2 : Mobiliser les chefs de services et directeurs.rices d'établissement public dans la mise en œuvre du protocole.....	5
Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics (EP).....	5
Mesure 4 : Renforcer le réseau des référents dans toute la sphère ministérielle.....	6
Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes.....	6
Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité ».....	7
<b>Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités</b>	<b>8</b>
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois.....	8
Mesure 8 : Renforcer l'action au moment des recrutements.....	8
Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères.....	9
<b>Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière.</b>	<b>10</b>
Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée.....	10
Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.....	10
Mesure 12 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière.....	11
<b>Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale.....</b>	<b>12</b>
Mesure 13 : Concerner sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.....	12
Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité.....	13
Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants.....	13
Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité.....	13
<b>Axe 5: Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.....</b>	<b>14</b>
Mesure 17 : Établir un guide «violences et harcèlement » MTES/MCTRCT.....	14
Mesure 18 : Renforcer la prévention.....	14
Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction.....	14
Les signalements seront remontés au Secrétariat général au moyen d'un circuit unique de remontée des signalements qui sera testé sur trois ans.....	14
Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes.....	15
Mesure 21 : Quantifier et contrôler.....	15
<b>Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes.....</b>	<b>16</b>
Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité.....	16
Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle.....	16
Mesure 24 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité.....	16
Mesure 25 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.....	16
Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année.....	17
Mesure 27: Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C.....	17
Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique.....	17
<b>Annexes</b>	
1 : Bilan de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
2 : Chiffres clé 2017 – extrait du bilan social ministériel 2017	
3 : Budgets et moyens	
4 : Lexique – Les mots clés de l'égalité	
5 : Plan d'action	

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

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

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

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

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

Le bilan annuel des actions sera présenté en CTM.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une analyse sera conduite afin d'identifier les chiffres sexués d'occupation des postes en fonction de leur cotation et de leur métier au sens du RIME, comme précisé dans la mesure 7.

Par ailleurs, seront présentées aux CT locaux des données genrées sur l'indemnitaire et au CTM des données genrées sur les rémunérations et l'indemnitaire, chaque année.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

particulier on vérifiera que la diminution du présentiel n'a pas d'incidence sur les carrières et les régimes indemnitaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le recueil des signalements par les victimes,
- la mise en place de l'accompagnement individualisé de chaque victime,

l'élaboration de procédures d'établissement des faits avec si nécessaire la conduite d'enquêtes administratives,

- le signalement au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale,

- l'établissement, si nécessaire, des sanctions administratives. L'administration veillera à la mise en œuvre des procédures disciplinaires concernant les auteur.rice.s des agressions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle permettra de quantifier et qualifier les demandes, identifier les secteurs clé et mesurer la faisabilité d'un déploiement.

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

Cette disposition permet de mettre l'accent sur des sujets relatifs aux agentes contractuelles et à leurs maternités et pourra être la base pour compléter le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux conditions applicables aux agents contractuels de l'État. En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les agents non

titulaires régis par le décret précité peuvent bénéficier du maintien de leur traitement et percevoir aussi, concomitamment, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de la part des organismes de sécurité sociale. La récupération, a posteriori, de ces indemnités est une procédure lourde qui engendre des difficultés pour l'employeur et les agents concernés. Dans le cadre de la subrogation, ces difficultés sont levées puisque le payeur peut percevoir directement de l'organisme de sécurité sociale les IJSS auxquelles l'agente a droit.

Les modalités envisagées par le MTES/MCTRCT pour la subrogation de salaire par les employeurs publics au bénéfice des agentes contractuelles en congé de maternité seront portées auprès de la DGAFP.

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

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

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

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

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

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

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

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