

## **ANNEXE 5**

### **PLAN D’ACTION**

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

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

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

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

Mesures	Actions	indicateurs	cible	calendrier
	5.6 : déployer des campagnes d'information, de sensibilisation et formation dans les écoles sous tutelle	- taux de réalisation de plans de formations dans les écoles sous tutelle	100 % en 2021	
<b>Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité »</b>	6.1 : produire un plan de communication en 2019	- réalisation du plan de communication - publication du protocole et de son plan d'action		2019
	6.2 : alimenter un espace documentaire numérique sur l'intranet ministériel	- révision du site internet		
	6.3 : définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes	- publication du référentiel		2020
	6.4 : déterminer une démarche « d'évaluation participative » de la « culture égalité » des agents	- conception et réalisation de l'évaluation participative	1/an	2020

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

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

Mesures	Actions	indicateurs	cible	calendrier
	8.3 : rendre les formations post concours internes et examen professionnels plus adaptables, notamment aux familles monoparentales.	- taux de formation ayant évolué pour inclure une formation à distance au moins partielle . - taux de renoncement au bénéfice du concours		
	8.4 : réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination.	- réalisation du guide - comparaison statistique candidates / personnes retenues		2020 En fonction de la capacité à consolider les données dans les applications de Mobilité
<b>Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères</b>	9.1 : publier un plan d'action pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction	- taux de femmes dans les groupes fonctionnels des cadres dirigeant.e.s	40-60 %	2019-2022
	9.2 : encourager les panels mixtes de candidats lors des auditions	- taux de panels non mixtes	0 %	

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

<b>Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée</b>	10.1 : élaboration de points de situation sur l'évolution des rémunérations en 2019 et 2021	- publication d'un point de situation comparée sur les rémunérations	1/an	2019
	10.2 : réaliser une étude sur les cohortes générées.	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude	étude	2020
	10.3 : calcul d'un index des rémunérations dans l'administration ministérielle	- publication de l'index des rémunérations	1 fois par an Progression recherchée	2020
	10.4 : publication des bilans sociaux des EP sur l'intranet	- taux de publication des BS des EP	100,00 %	

<i>Mesures</i>	<i>Actions</i>	<i>indicateurs</i>	<i>cible</i>	<i>calendrier</i>
<b>Mesure 11: Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.</b>	11.1 : produire un rapport sur l'utilisation du CIA : montant servi/tranche/sexe	- coefficient de rémunération moyen F/H par corps		2019-2021
	11.2 : sexuer les rapports d'attribution des montants IFSE	- publication rapports sexués	1 fois par an	2020
	11.3 : analyser l'occupation des postes en fonction de leur cotation, leur RIME, dans les filières administratives et techniques	- réalisation de l'analyse		2021
	11.4 : présentation des données dans les instances	- taux de services présentant ces données en instance	100,00 %	2020
<b>Mesure 12 : Prendre des mesures pour les déroulements de carrière.</b>	12.1 : justifier les ratios de sortie entre proposés/promus/promouvables	- comparaison des données F/H entre agents proposés/promouvables et promus		2019-2021
	12.2 : en lien avec l'étude sur les cohortes, comparer les carrières des femmes et des hommes par filières, catégories et corps.	- comparaison temps passé entre deux promotions - durée moyenne dans un grade		2019-2020
	12.3 : évaluer les déséquilibres de genres entre candidatures et affectations selon les filières			
	12.4 : prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion	- identification du sujet dans les lignes directrices		2020

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

<b>Mesure 13 : Concerner sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.</b>	13.1 : intégrer des problématiques femmes/hommes dans la charte des temps et identifier les bonnes pratiques ; annexer la charte des temps aux règlements	- intégration effective des sujets temps partiels, télétravail, mensualisation, utilisation des outils sensibles en télétravail dans les travaux du GT sur les temps et conditions de travail. - évolution du % H/F dans les écrêtements horaires et modalités de télétravail	Nombre d'heures écrêtées /an F/H  Taux de télétravail F/H	2019
---	---	--	---	------

Mesures	Actions	indicateurs	cible	calendrier
<b>Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité.</b>	13.2 : offrir des espaces de travail distant dans les implantations « sièges »	- réalisation des enquêtes par services concernés		2021
	14.1 : promotion du congé paternité et accueil de l'enfant.	- progression du ratio nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées		2019-2022
	14.2 : diffuser l'information sur les congés liés aux parentalités aux encadrants et aux agents.	- nombre de vues sur la page		2019-2022
	14.3: limiter les changements de poste pour les agents ayant pris des congés parentaux de moins de 3 mois.	- bilan des non-maintiens présenté aux instances représentatives des personnels	0 %	2020
<b>Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants.</b>	15.1 : identification de l'offre locale de garde et diffusions information aux agents	- taux d'identification et de diffusion	100,00 %	2020
	15.2 : informer largement sur la disponibilité des places en crèches gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle			2020
	15.3 : poursuivre le soutien à l'offre de vacances pour les enfants des agents assurée par le CGCV			2019
<b>Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité</b>	16.1 : élaborer pour les futurs parents et les femmes enceintes une information sur les droits (en particulier les congés liés aux parentalités) et les services mis à disposition au sein de leur environnement professionnel.	- réalisation de l'outil d'information		2020
	16.2 : permettre aux agentes de mieux gérer le temps de l'allaitement.	- taux de satisfaction des demandes des femmes allaitant.	100,00 %	2020
	16.3 : systématiser l'entrevue avec l'encadrant.e. avant le départ en congé maternité et au retour, sous quinzaine	-insertion de la disposition dans le guide de l'encadrant.e		2020

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



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

<i><b>Mesures</b></i>	<i><b>Actions</b></i>	<i><b>indicateurs</b></i>	<i><b>cible</b></i>	<i><b>calendrier</b></i>
	accompagnement) personnalisé d'agentes/d'étudiantes volontaires)			