

ÉDITION 2022

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE





**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

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

ÉDITION 2022

TITRE 1

Actualités et retour d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrices en chef : Lucie BUREAU, Catherine LE ROY et Mathilde ROCHEFORT

Contributeurs

Anais ARRIGHI (Ministère des armées)
Elise BRUNEL (MENJS/MESRI)
Audrey CEZAR-ASSOUAD (DGAFP-MTFP)
Genevieve EMPTOZ (Ministère des armées)
Christian FALCONNET (Ministère de l'Intérieur)
Thomas FARGEAS (DGAFP-MTFP)
Gaëlle FIERVILLE (DGAFP-MTFP)
Veronique GROLLEAU (Mairie de Corcoué sur Logne)
Anaïs GUILLOU (Ministère de l'Intérieur)
Sabrina HARIZI (MEFR)

Alexandra HELLEBOID (MEFR)
Gregoire HENRI-ROUSSEAU (DGAFP-MTFP)
Frédéric JEGU (DGAFP-MTFP)
Samia KHELLAF (MEFR)
Marie LAHAYE (Ville de Paris)
Gaëlle LAUMAILLE (Département de Loire Atlantique)
Catherine LE ROY (DGAFP-MTFP)
Véronique LEVEQUE LE GOFF (DGAFP-MTFP)
Aurélien MARTIN (Centre de Gestion Nouvelle Aquitaine)

Marion MARTIN (DGAFP-MTFP)
Philippe PARET (hôpitaux Bel Air et Daumézou)
Cyrielle POULOT (Centre de Gestion Nouvelle Aquitaine)
Sarah POUYAUD ELY (MENJS/MESRI)
Nicolas ROBLAIN (DGAFP-MTFP)
Soizic MENANTEAU (Mairie de Corcoué sur Logne)
Agnes SAAL (Ministère de la Culture)
Sophie VERDES LE FAUCHEUR (DGAFP-MTFP)

L'égalité professionnelle est l'affaire de toutes et tous au quotidien. Premier employeur de France, avec 63 % de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert. En tant que ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, je tiens à ce que cette priorité, consacrée grande cause nationale par le Président de la République, s'inscrive durablement dans l'ensemble de l'action publique ainsi que dans les politiques de ressources humaines.

La mobilisation doit être effective à tous les niveaux. L'une de ses dimensions clés en est la lutte contre le « plafond de verre » freinant l'accès aux emplois les plus élevés. Les progrès se poursuivent. En 2021, les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 44 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, 42 % dans la fonction publique territoriale en 2020 et 41 % au sein de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif permet une féminisation concrète et visible de nos emplois. En complément, le programme « Talentueuses », lancé le 27 juillet 2021, montre notre volontarisme à aller plus loin en ce domaine.

La huitième édition du rapport fait un bilan du déploiement des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique et des dispositifs de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations, prévus par l'accord du 30 novembre 2018 et rendus obligatoires par la loi de la transformation publique du 6 août 2019. Ces plans d'actions et ces dispositifs de signalement représentent de véritables leviers pour transformer les processus et les pratiques de gestion des ressources humaines et de management, afin de faire réellement progresser l'égalité professionnelle et le respect le plus complet de chacune et chacun dans son identité et sa vie au travail.

Je tiens d'autre part à saluer le succès du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, piloté par la DGAFP. Depuis 2019, ce dispositif a permis d'accompagner 256 projets innovants au sein des services de l'Etat. Cette dynamique va se poursuivre, le dispositif étant désormais ouvert et commun à tous les employeurs publics, territoriaux et hospitaliers, pour qu'ils présentent leurs projets aux fins de sensibiliser et promouvoir l'égalité professionnelle.

Je suis heureux de souligner que, pour la première fois en 2022, la quasi-totalité des ministères sont labellisés Egalité Professionnelle, marquant l'engagement fort et continu du Gouvernement dans des mesures concrètes permettant de faire changer les comportements et mentalités.

A noter, enfin, pour la deuxième année consécutive, le rapport fait état des conséquences de la crise sanitaire induites par la Covid-19 en détaillant notamment les mesures sociales prises pour y répondre, dont le Ségur de la Santé.

Plus largement, le rapport s'attache à mettre en avant la capacité d'innovation de nos services publics à travers les initiatives des employeurs des trois versants de la fonction publique ainsi que leurs retours d'expérience, portant par exemple sur des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la formation à l'égalité ou le mentorat.

L'égalité professionnelle entre les agents publics est une de mes priorités et je suis pleinement investi pour atteindre l'égalité réelle. Je vous invite à prendre connaissance de ce rapport, qui est riche d'actions menées ou à étendre, et qui est un élément important dans ce combat qu'il nous faut collectivement continuer à mener.

Stanislas GUERINI

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	11
1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	15
1.1. Bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	17
1.1.1. L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle	17
1.1.2. L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes	18
1.1.3. La diffusion d'une culture de l'égalité	23
1.1.4. Un Fonds en faveur de l'égalité professionnelle désormais commun aux trois versants de la fonction publique	25
1.1.5. La prise en compte des situations de grossesse et de parentalité dans les écoles de service public	26
1.1.6. La base de données sociales et le rapport social unique à l'aune de l'égalité professionnelle	28
1.2. La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux	29
1.3. L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique	30
1.3.1. Constats sur les recrutements par concours dans la haute fonction publique	30
1.3.2. Le vivier VINCI	31
1.3.3. Le programme Talentueuses	32
1.4. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve du contexte de la crise sanitaire	32
1.4.1. La revalorisation des rémunérations des filières à prédominance féminine	32
1.4.2. Télétravail et inégalités de genre	34
1.4.3. L'impact de la crise sur la durée du travail	36
2 Retours d'expérience d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique	39
2.1. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations, les sensibilisations et le mentorat	42
2.2. La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	60
2.3. Les démarches de labellisation	68
2.4. Les enquêtes et études	73
2.5. La mesure des inégalités salariales	76

L'année 2021 : une année de poursuite et de consolidation des actions en faveur de l'égalité professionnelle

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont les mesures phares ont été reprises par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique, notamment à l'article L. 132-1 et suivants, a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Le présent rapport est produit en application de l'article L. 132-11 du code général de la fonction publique. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année 2021 et début 2022.

Dans un souci de cohérence, les principales données chiffrées genrées permettant d'apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques seront publiées à l'automne 2022, au sein du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

TITRE 1

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



**Actualité de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique**

1

**Retours d'expérience d'actions
en faveur de l'égalité professionnelle
dans les trois versants de la fonction publique**

2

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

Bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	1.1
L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle	1.1.1
L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes	1.1.2
La diffusion d'une culture de l'égalité	1.1.3
Un Fonds en faveur de l'égalité professionnelle désormais commun aux trois versants de la fonction publique	1.1.4
La prise en compte des situations de grossesse et de parentalité dans les écoles de service public	1.1.5
La base de données sociales et le rapport social unique à l'aune de l'égalité professionnelle	1.1.6
 La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux	 1.2
 L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique	 1.3
Constats sur les recrutements par concours dans la haute fonction publique	1.3.1
Le vivier VINCI	1.3.2
Le programme Talentueuses	1.3.3
 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve du contexte de la crise sanitaire	 1.4
La revalorisation des rémunérations des filières à prédominance féminine	1.4.1
Télétravail et inégalités de genre	1.4.2
L'impact de la crise sur la durée du travail	1.4.3

1.1. Bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

1.1.1. L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

Prévus par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 (action 1.1) et rendus obligatoires par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique¹, les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visent à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation d'élaborer et de mettre en œuvre ces plans, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, s'impose à l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le plan d'action doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique, prévu par l'article L. 231-1 du code général de la fonction publique, et établi chaque année par les administrations.

Chaque plan d'action doit au moins comporter des mesures visant à :

- 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les premiers plans d'action devaient être transmis aux autorités compétentes au plus tard au 1^{er} mars 2021, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour la fonction publique de l'État, en 2021, chaque ministre, sans exception, a remis, son plan en faveur de l'égalité professionnelle. Ces plans, très qualitatifs, comportent tous les quatre axes requis, avec parfois un axe supplémentaire pour la gouvernance, ainsi que des objectifs, des indicateurs et des calendriers de mise en œuvre. De plus, la grande majorité des établissements publics administratifs sous tutelle des ministères ont également réalisé leur plan d'action.

S'agissant de la fonction publique hospitalière, la DGAFP a conduit, en juin 2021, avec la Fédération Hospitalière de France (FHF), une enquête auprès des établissements publics de santé et des établissements médico-sociaux portant sur la réalisation des plans d'actions.

¹ Les dispositions y afférent sont actuellement codifiées à l'article L. 132-2 du Code Général de la Fonction Publique.

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

277 établissements, représentant plus de 335 000 agents, ont répondu à cette enquête. Il en ressort que 58 % des établissements ayant répondu sont engagés dans la démarche de réalisation des plans d'action. Environ 50 % des établissements interrogés disposent d'un plan d'action comprenant les 4 axes requis, 7 des établissements ont ajouté un 5^e axe relatif à la gouvernance des politiques d'égalité et environ 40 % des établissements interrogés disposent d'un plan d'action comprenant des objectifs et des indicateurs.

Parmi les 93 établissements indiquant avoir finalisé leur plan d'action, 47 % l'ont transmis à l'ARS et 56 établissements, soit 60 %, ont rendu le plan accessible par voie numérique à l'ensemble de leurs personnels.

Dans la fonction publique territoriale, l'obligation de réaliser un plan d'action s'impose aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants soit à 1 333 collectivités et EPCI. Au 1^{er} janvier 2021, les 18 régions et des 101 départements français sont soumis à l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action ainsi que 471 des 34 965 communes de France. Les communes de plus de 20 000 habitants comptent 486 000 agents publics sur 1,015 millions au 1^{er} janvier 2019, soit près de 48 % des effectifs communaux².

La DGAFP et la DGCL (direction générale des collectivités locales) ont conduit une enquête à laquelle 44 préfetures de département, en charge du suivi de la mise en œuvre du décret par les collectivités territoriales, ont répondu.

Parmi les 518 collectivités concernées, 239 ont un plan finalisé et 41 un plan en cours ; ainsi 54 % des collectivités représentées sont engagées dans la démarche de la réalisation des plans d'action. Parmi elles,

- 100 % des régions recensées ont conclu leur plan ;
- 56 % des départements recensés ont conclu leur plan, 14 % sont en cours de finalisation de leur plan et 30 % n'ont pas conclu de plan ;
- Sur les 469 des communes et EPCI recensés, 209 ont réalisé un plan d'action (soit un taux de réalisation de 45 %).

En termes de qualité, sur les 239 plans :

- 210 plans comprennent les 4 axes requis, ce qui représente plus de 88 % des plans réalisés ;
- 189 plans ont fait l'objet d'une consultation du comité social territorial (ce qui représente près de 80 % du total des plans réalisés). Pour les collectivités n'ayant pas procédé à la consultation, celle-ci est en cours dans la majorité des cas ;
- 122 plans ont été transmis avant le 1^{er} mars, soit 51 %.

1.1.2. L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, aujourd'hui codifié à l'article L. 135-6 du CGFP, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et qui ajoute les discriminations dans son champ, ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de saisir le dispositif. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 a précisé les conditions d'application de cette obligation.

² Les collectivités locales en chiffres 2021 https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2021/Colloc%20en%20chiffres/CL_en_chiffres_2021.pdf

L'article 11 de la loi n° 2021-1109 en date du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et de lutte contre le séparatisme a ensuite étendu le dispositif de signalement aux actes portant atteintes volontaires à leur intégrité physique, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces dispositifs de signalement ont pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'**atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Si, certains ministères s'étaient déjà dotés de cellules d'écoute dans le cadre de leur labellisation diversité, aujourd'hui tous disposent du dispositif de signalement prévu par la loi.

D'une façon générale, la plupart des ministères ont adopté des dispositifs de signalement externes (Justice, Transition écologique) ou hybrides (Ministères économiques et financiers, ministères sociaux, Culture, Agriculture). Enfin, les ministères de l'Intérieur, de l'Europe et des affaires étrangères, des Armées, de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports et de l'Enseignement supérieur et de la recherche ainsi que les services du Premier ministre ont choisi des dispositifs internalisés.

Dispositifs externes

Le ministère de la Justice, a mis en place en 2020, un dispositif de signalement externe avec Allodiscrim. Ce dispositif a pour vocation de conseiller et accompagner les victimes dans les démarches vis-à-vis de son employeur. En cas de situation complexe, le dispositif traite de façon plus approfondie les situations en lien avec la personne référente égalité.

Le ministère de la Transition écologique, a mis en place un dispositif de signalement externe, avec Allodiscrim.

Dispositifs hybrides

Le ministère de l'Économie et des Finances a ouvert un dispositif d'écoute interne à tous les agents fin 2009 et a externalisé une partie en 2020. Le dispositif interne est accessible et actif pour les situations de harcèlement moral ; et le dispositif externe, AlloDiscrim traite les situations de discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuelles.

Les ministères sociaux se sont dotés, depuis juillet 2013, d'une cellule d'écoute et d'alerte, devenue ligne d'écoute d'alerte, qui a vocation à recueillir et analyser les signalements de discrimination, de harcèlement moral et de violence sexiste et sexuelle. Le fonctionnement de la cellule a été confié à des prestataires extérieurs : à la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) jusqu'en 2016 puis à ALLODISCRIM et enfin à la société RSE concept depuis 2019. Un comité de pilotage de cette cellule se réunit au moins une fois par an pour analyser le bilan d'activité de cette instance. Les critères de discrimination spontanément invoqués sont l'activité syndicale, sexe/maternité/situation de famille, âge/état de santé.

Au ministère de la Culture, la cellule d'écoute externe « Allodiscrim Allosexism », mise en place fin 2016, a vu ses compétences élargies aux violences et agissements sexistes et sexuelles à l'été 2018. Composée d'avocats et de psychologues, cette cellule d'écoute et d'alerte a vocation à traiter, suivre les cas signalés et aussi à accompagner les agents, donner des conseils juridiques à tout agent, victime ou témoin, employeur organisation syndicale.

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a mis en place un dispositif de signalement externe en 2018, ce dispositif a vocation à traiter les situations de discriminations, de harcèlement moral ainsi que les situations de violences sexuelles et sexistes.

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

Dispositifs internes

Au ministère de l'Intérieur, un dispositif d'écoute destiné à lutter contre les harcèlements et les discriminations, que seuls les agents relevant de la gendarmerie nationale pouvaient saisir, a été mis en place. Il s'agissait de STOP DISCRI. Dans le cadre de la promotion et de la mise en œuvre de ses politiques d'égalité et de diversité, incarnées notamment par le protocole relatif à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations, signé le 4 juin 2018, le ministère a complété le dispositif par deux autres cellules internes destinées aux personnels relevant, pour leur gestion, du secrétariat général et de la police nationale. Ces cellules, respectivement appelées ALLO DISCRI et SIGNAL DISCRI, sont accessibles aux personnels depuis octobre 2018. Ainsi, tous les agents du ministère de l'intérieur, quelle que soit leur affectation, ont accès à l'une de ces trois cellules d'écoute par téléphone, courriel ou courrier postal.

Ces dispositifs sont gérés en interne : ALLO DISCRI relève de la DRH du ministère alors que SIGNAL DISCRI est intégré à l'Inspection Générale de la Police Nationale (IGPN) et que STOP DISCRI relève de l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale (IGGN). Ces cellules d'écoute ont vocation à recueillir et traiter tout signalement, qu'il soit émis par une victime ou un témoin, faisant état de situations de discrimination, de faits de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles.

Au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, la cellule interne « Tolérance zéro », mise en place en 2020, est rattachée au Secrétariat général et regroupe les 3 cellules : pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la lutte contre le harcèlement moral et la cellule pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Au ministère des Armées, la cellule Thémis a été créée en 2014 pour prévenir, traiter et sanctionner les cas de harcèlements, de discriminations ou de violences à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S). Elle oriente en particulier son action vers l'accompagnement et le suivi des victimes présumées. L'arrêté du 31 août 2021 dit « Arrêté Signalement » accroit le périmètre de compétences de Thémis aux discriminations de toutes natures. La cellule Thémis peut être contactée par tous les agents publics civils ou militaires ainsi que par les candidats à un recrutement non retenus. Les coordonnées de la cellule sont disponibles sur intradef et intranet.defense.gouv.fr rubrique égalité femmes-hommes, des affiches et une plaquette de présentation sont diffusés.

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des sports et le ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation ont mis en place un dispositif interne déconcentré par académie et par opérateur. Aussi, une cellule d'écoute en cours d'expérimentation a été mise en place au niveau central pour les agents des services centraux.

Les services du Premier Ministre, ont mis en place un dispositif de signalement composite : dont une cellule interne en charge du traitement juridique des signalements ; et une cellule externe avec Allodiscrim, comme première ligne d'appel pour accompagner les agents, mais qui n'intervient pas dans le traitement juridique des signalements.

MINISTÈRE	DISPOSITIFS D'ÉCOUTE ET DE SIGNALLEMENT	
	INTERNE	EXTERNE
MEFR	X	ALLODISCRIM
MAA		ALLODISCRIM
MC		ALLODISCRIM
MEAE	X	
MINARM	X	
MJ		ALLODISCRIM
MSO	X	RSE concept
SPM	X	ALLODISCRIM
MI	X	
MENJS/MESRI	X	
MTE		ALLODISCRIM

Les bilans de l'activité des dispositifs de signalement permettent d'obtenir des données sur les saisines liées aux discriminations à l'œuvre dans les administrations, que complètent les enquêtes de perception et de victimation conduites en parallèle par les ministères dans le cadre de leurs « baromètre sociaux ».

État des lieux des enquêtes de perception

MEFR	Observatoire annuel qui mesure la connaissance des acteurs et des dispositifs, ainsi que le taux de ressenti de discriminations
MAA	Enquête de perception incluse dans le baromètre social
MC	Enquête bisannuelle aux agents pour mesurer les discriminations
MEAE	Enquête de perception incluse dans le baromètre social en 2020
MINARM	Enquête de victimation conduite auprès d'un échantillon d'agents représentatif : 11 % des agents répondent avoir été victime de discrimination
MJ	Enquête qui comporte un volet égalité professionnelle et un volet discrimination
MSO	Enquête du Baromètre social qui recense un taux de ressenti de discrimination qui s'avère être supérieur taux de saisine du dispositif de signalements
SPM	Bilan semestriel et baromètre social biennal : baromètre de septembre 2021 sur les connaissances aux agents du dispositif et leurs ressentis

Les ministères indiquent que les dispositifs de signalement contribuent à la diffusion d'une culture de l'égalité, de non-discrimination, de la tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles, tout en mettant en évidence un besoin de formation et de sensibilisation pour prévenir davantage la survenue de ces situations.

Selon, l'enquête conduite par la DGAFP en juin 2021, relative à la mise en place des dispositifs de signalement, 755 saisines ont été reçues par l'ensemble des dispositifs de signalement depuis leur mise en place et concernent des situations (période de 12 mois, année civile 2020) :

- de discrimination pour 23 % d'entre elles,
- de harcèlement moral pour 61 % d'entre elles,
- de violences sexistes ou sexuelles pour 16 % d'entre elles,
- d'agissement sexiste pour 0,2 % d'entre elles.

Les traitements qui y ont été apportés sont les suivants :

39 %

Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information

4 %

Nombre de dossiers dont la qualification est avérée

3 %

Nombre de dossiers ayant donné lieu à sanction de l'auteur des faits

4 %

Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux

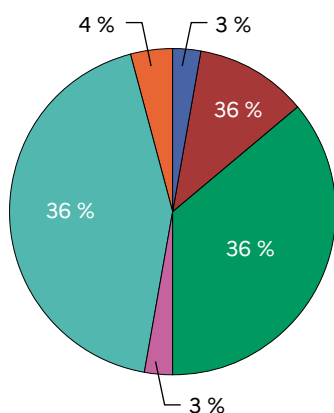
1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les critères de discriminations le plus souvent évoqués sont les suivants :

Critères de discrimination	Nombre de saisines relatives, ventilées selon le critère invoqué	Part des saisines motivées par une discrimination, ventilées par critère, parmi la totalité des 755 saisines	Nombre de saisines relatives, ventilées selon le critère retenu	Part des situations avérées motivées par une discrimination, ventilées par critère, parmi la totalité des 755 saisines
Handicap	24	3 %	15	2 %
Origine	34	5 %	14	2 %
Âge	6	1 %	5	1 %
Sexe	17	2 %	8	1 %
Situation de grossesse	8	1 %	2	0 %
LGBT	8	1 %	1	0 %
Activité syndicale	22	3 %	22	3 %
État de santé	28	4 %	20	3 %
Apparence physique	2	0 %	4	0 %
Situation de famille	3	0 %	1	0 %
Identité de genre	1	0 %	1	0 %
Orientation sexuelle	1	0 %	1	0 %
Total	154	20 %	94	12 %

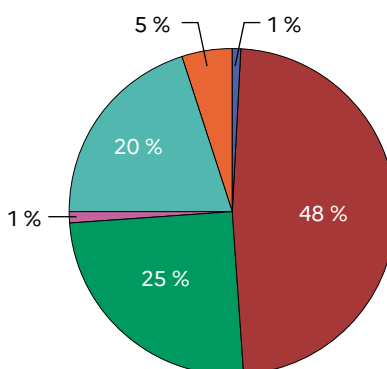
Les contextes professionnels des signalements et les suites données sont les suivants :

Contexte professionnel



- Recrutement
- Promotion
- Rémunération (dont primes)
- Niveau et périmètre des missions
- Retard de carrière
- Mutation

Suite données



- Ouverture d'une enquête interne
- Santion de l'auteur des faits
- Accompagnement de la victime par des acteurs médico-sociaux
- Octroi de la protection fonctionnelle
- Retrait de la décision litigieuse
- Réparation financière

Pour la fonction publique hospitalière, un état des lieux de la mise en place des dispositifs de signalement a été réalisé dans le cadre d'une enquête conduite par la FHF en juin 2021. 277 établissements publics de santé et médico-sociaux, représentant plus de 335 000 agents, ont répondu. L'enquête révèle que 65 % des établissements interrogés ont mis en place un dispositif de signalement.

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

30 % des établissements ont indiqué que le dispositif permet de signaler des situations de discriminations, d'agissements sexistes et sexuels, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral.

Modalités du dispositif de signalement et de traitement

	Interne	Externe	Mutualisé entre plusieurs établissements du territoire
	35 %	1 %	2 %
	Bilan des signalements et de leur traitement par l'établissement	Mise en place d'une procédure d'orientation des victimes vers les services d'accompagnement et de soutien	Mise en place d'une procédure de traitement des faits signalés
Oui	23 %	23 %	25 %
Non	14 %	15 %	13 %

1.1.3. La diffusion d'une culture de l'égalité

Le déploiement de référents égalité

Le déploiement auprès des employeurs publics de référents égalité travaillant en réseau se poursuit comme le prévoit l'action 1.5 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour ce qui concerne la **fonction publique de l'État**, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié une **circulaire en date du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'État et de ses établissements publics** qui établit les modalités de mise en œuvre de cette obligation dans la fonction publique de l'État, explicite le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent égalité ainsi que l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle et les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions.

Pour la **fonction publique hospitalière**, la DGOS a, en 2021, précisé à son tour les modalités de mise en œuvre de cette obligation au sein de chaque établissement de santé, social ou médico-social par **l'instruction du 5 août 2021**³. Celle-ci prévoit la désignation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de référents Égalité dans les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux dont la nomination doit être notifiée à l'Agence régionale de santé (ARS). Elle précise leurs missions, positionnement et prérogatives des référentes et leur articulation avec le rôle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, notamment avec les coordinatrices ou coordinateurs Égalité désignés au sein des ARS.

Les référentes et référents Égalité de la fonction publique hospitalière sont ainsi chargés notamment des quatre missions suivantes :

- L'information des agents à la politique d'égalité professionnelle menée par leur établissement ;
- La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle ;
- Le conseil des agents et des services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle ;
- La participation au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par l'établissement.

Afin de mener à bien leur mission, ces référentes et référents Égalité bénéficient, dans l'année suivant leur désignation, d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes ainsi que, le cas échéant, de formations plus spécifiques. Les ARS ont vocation à impulser ces dispositifs de formation auprès des établissements, précise l'instruction ministérielle.

³ Instruction n° N° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Égalité au sein de la fonction publique hospitalière publiée au Bulletin officiel Santé-Protection sociale-Solidarité du 29 octobre 2021.

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

Les missions des référentes ou référents Égalité peuvent être mutualisées au profit des employeurs publics n'étant pas en mesure de mettre en place un tel référent. Ce type de mutualisation peut ainsi s'instaurer à l'échelle de coopérations déjà existantes et, plus particulièrement, à l'échelle de groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Enfin, ces référentes et référents Égalité doivent disposer d'une lettre de mission délivrée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont l'instruction propose en annexe un modèle.

La connaissance du risque discriminatoire lié au sexe

Selon le Défenseur des droits, la mesure des risques de discrimination peut s'effectuer au travers d'enquêtes de perception, de testing ou d'études de cohortes⁴.

Dans le cadre d'une convention de partenariat avec la DGAFP, des **campagnes de testing** sont organisées tous les deux ans par le **professeur L'Horty de l'université Gustave Eiffel** et son équipe afin d'évaluer les risques de discrimination dans les recrutements réalisés dans les trois versants de la fonction publique.

Plusieurs campagnes de testing successives ont été conduites portant sur différents critères de discrimination : sexe, origine, lieu de résidence, orientation sexuelle, handicap. Les résultats de la quatrième enquête, relative à la grossesse, seront disponibles à l'automne 2022 (Les résultats seront publiés dans le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

La formation des agents publics à l'égalité professionnelle

La formation des agents publics à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un enjeu prioritaire des politiques de ressources humaines des employeurs publics. À cet égard, la DGAFP porte et promeut trois dispositifs structurants : le **marché interministériel de formation à la diversité et à l'égalité**, la **plateforme de formation interministérielle MENTOR** et le **référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique**.

Le marché interministériel de formation à la diversité et à l'égalité porté par les ministères sociaux, notifié pour la première fois en 2019 et qui sera renouvelé en 2023, intègre des formations à l'égalité professionnelle et des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il permet à l'ensemble des ministères et à leurs établissements publics de déployer ces formations auprès de l'ensemble de leurs agents publics et notamment des publics prioritaires que sont les agents RH, les cadres et les représentants du personnel.

Ces formations peuvent également être dispensées à distance dans le cadre de modules accessibles sur la plateforme interministérielle de formation MENTOR qui a vocation à mutualiser auprès de l'ensemble des agents publics les formations en ligne développées par les administrations de l'État. Au printemps 2022, plusieurs formations en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes sont proposées :

- « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » conçue et développée par la fabrique RH de la DGAFP ;
- « La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management » conçue par l'institut régional d'administration de Nantes ;
- « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » conçue par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ;
- « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir, prévenir » conçue par les ministères sociaux.

L'ensemble de ces formations, ainsi que toute formation dédiée, s'inscrit dans le cadre du référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique⁵ élaboré par la DGAFP en 2019 et accessible sur le portail de la fonction publique.

⁴ Cf. Guide « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances », défenseur des droits/CNIL, 2016.

⁵ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf

1.1.4. Un Fonds en faveur de l'égalité professionnelle désormais commun aux trois versants de la fonction publique

Prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), a été mis en place depuis 2019 dans la fonction publique de l'État et a permis de financer des actions riches, concrètes et innovantes permettant la diffusion d'une culture de l'égalité, l'égal accès aux responsabilités professionnelles et la prévention des violences sexuelles et sexistes. Il constitue de ce fait un élément structurant de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Fort de ses premiers bilans, ce fonds a pour la première fois en 2022 été étendu aux fonctions publiques hospitalière et territoriale par la circulaire du 14 décembre 2021 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Les projets financés par le FEP portent sur la promotion de l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la mixité des métiers ou la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre.

Le nombre de projets déposés et lauréats démontre la volonté des employeurs publics sur l'ensemble du territoire de prévenir et de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et ce malgré la crise sanitaire, qui a empêché certains projets de se dérouler comme prévu.

Un comité de sélection piloté par la DGAFP et composé du Service des Droits des Femmes et à l'Égalité, de la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur, de deux plates-formes d'appui interministériel à la GRH se réunit une fois par an pour sélectionner les projets qui seront financés par le FEP. En 2022, ce comité a intégré, des représentants de la DGCL, de la DGOS et un élu local, pour tenir compte de l'extension du FEP à la FPT et à la FPH.

En 2021, le fonds était doté d'1 millions d'euros. 65 projets ont été déposés et 55 projets ont été retenus dont le montant moyen s'élevait à 13 290 €.

16 régions métropolitaines et d'outre-mer ont participé à cet appel à projets. Leurs projets ont porté sur des actions très variées, telles que :

- des semaines dédiées à l'égalité professionnelle ;
- des modules digitaux ;
- des kits de communication ;
- des formations sur les violences sexistes et sexuelles ;
- des sensibilisations au travers de pièces théâtrales – forums...

En 2022, le FEP, élargi aux 3 versants de la Fonction publique, a rencontré un succès immédiat, puisque 164 dossiers ont été déposés par les Fonctions publiques d'État, Hospitalière et Territoriale. Au total, 100 projets ont été retenus par le comité de sélection qui s'est réuni le 24 mars 2022 et 1,07 millions d'euros ont été accordés répartis comme suit :

- **FPE : 40 dossiers**, pour un montant de 543 994 euros, soit **51 %** du montant total validé par le comité.
- **FPT : 44 dossiers**, pour un montant de 407 331 euros, soit **38 %** du montant total validé par le comité.
- **FPH : 16 dossiers**, pour un montant de 119 596 euros, soit **11 %** du montant total validé par le comité

Sont évoqués ci-après quelques projets importants au titre du FEP 2022 pour les divers versants. Dans la **FPE** : les projets cofinancés par le FEP en 2022 portent le plus souvent sur l'animation de réseaux, des séances de coaching, des vidéos, des spectacles ou des formations :

- **projet « Premier concours de l'éloquence au féminin de l'académie de Montpellier » (40 000 euros de cofinancement FEP).** Les services de l'académie de Montpellier organisent un concours d'éloquence sur le thème « Mon projet professionnel en 180 secondes ». L'objectif est de favoriser la montée en compétences et en confiance des femmes en termes de prise de parole et ainsi favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à tous les niveaux d'encadrement. (• Apprendre à pitcher avec confiance et enthousiasme • Parler en public avec impact, • Gagner en leadership, • Cultiver sa confiance en soi, • Oser prendre sa place, • Augmenter

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

sa crédibilité, • Entreprendre avec plaisir et réussir !). Tout le personnel féminin de la fonction publique, contractuelle ou non pourra participer au concours (15 000 personnes et indirectement l'ensemble des 77 593 personnels féminins de l'académie et de la Région académique Occitanie). La/les gagnantes du concours seront mises en avant par l'académie, au travers de différentes actions académiques

- projet « *Actions Communes Établissements Rennais pour l'égalité Femmes/Hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles* » de l'INSA de Rennes (8 400 euros de cofinancement FEP) visant à organiser des ateliers de gestes de self-défense et de désamorçage des situations de VSS aux personnels et étudiants dans une démarche de prévention.

- projet « *Accompagnement des agents dans le cadre de la création d'une salle de lactation dans les locaux de la DRH* » (17 563 euros de cofinancement FEP) visant à la mise à disposition d'une salle d'allaitement⁶.

Dans la **FPT** et la **FPH**, les actions de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes, des formations, des serious-game, des ateliers, un hackathon dédié à l'égalité professionnelle sont majoritairement représentées.

1.1.5. La prise en compte des situations de grossesse et de parentalité dans les écoles de service public

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2018 engage les employeurs publics à « *Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité* » (action 4.4).

Objectifs et méthodologie de l'enquête

En octobre 2021, la DGAFP a réalisé une enquête adressé à l'ensemble des écoles du service public⁷ visant à :

- Réaliser le suivi du précédent l'état des lieux, conduit en octobre 2020, de la formation dispensée par les écoles auprès des élèves en formation initiale, sur les thèmes de l'égalité professionnelle, de la diversité, du handicap, de la déontologie et de la laïcité des agents publics ;
- Établir un **état des lieux des procédures et pratiques mises en œuvre par les écoles de service public vis à vis des élèves stagiaires en état de grossesse et/ou parents** en application de l'action 4.4 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ;
- Élaborer, en se fondant sur cet état des lieux, une stratégie visant à harmoniser ces procédures et pratiques en prenant appui sur les écoles les mieux-disantes en la matière.

Une enquête avait déjà été réalisée en septembre 2020 relative aux valeurs républicaines dans le cadre des formations initiales statutaires portées par les écoles de service public dont la présente enquête reprend certaines questions aux fins de suivi. Le questionnaire visait ainsi à recueillir des informations sur :

- la mise en place de référents égalité femmes-hommes, à leur formation et à leurs missions pour ce qui concerne la prise en charge des situations de grossesse ou de parentalité ;
- les formations à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les stéréotypes de genre et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, au handicap, à la lutte contre les discriminations, à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT et à la déontologie, à la lutte contre la corruption, à la laïcité et à la prévention de la radicalisation ;
- les plans d'actions égalité et leur contenu ;
- la prise en compte de l'état de grossesse et de la parentalité.

⁶ Projet porté par la DRH du ministère de l'Intérieur.

⁷ Ecoles membres du RESP (38 écoles) + écoles hors RESP (46 écoles).

Les résultats de l'enquête

Sur les 84 écoles et établissements interrogés en ligne, 35 questionnaires ont été renseignés ; le taux de participation s'établit ainsi à 42 %.

Il ressort de leur analyse que si la fonction de référent égalité est bien appréhendée par les écoles, leur rôle en matière d'accompagnement à la parentalité reste à développer.

Le niveau de formation des élèves et stagiaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles est encourageant mais doit encore être amélioré pour atteindre 100 %. Le niveau de formation des personnels pédagogiques est en revanche en deçà des attendus. En effet :

- 67 % des écoles ayant répondu forment leurs élèves fonctionnaires et stagiaires à la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS) ;
- 19 % des écoles ayant répondu forment leurs personnels pédagogiques à la prévention des VSS.

S'agissant de la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle obligation légale qui s'impose aux employeurs publics, il convient de renforcer l'information et l'implication des ESP via leurs ministères de tutelle. En effet, 20 des 35 écoles ayant répondu ont mis en place un plan d'action égalité soit 57 % d'entre elles. Sur ces 20 plans :

- 11 d'entre eux comportent des mesures relatives aux élèves/stagiaires enceintes ;
- 11 d'entre eux comportent des mesures relatives aux nouveaux parents ;
- 9 d'entre eux comportent des mesures relatives aux parents ;
- 3 d'entre eux comportent des mesures relatives aux familles monoparentales.

Les mesures évoquées consistent notamment en l'adaptation individualisée du parcours de formation ou en des autorisations ponctuelles d'absence en tant que de besoin.

Les écoles prennent en compte les situations de grossesse, de nouvelle parentalité ou de parentalité en s'appuyant sur les textes statutaires (pour 40 % d'entre elles).

La situation de grossesse, si elle n'est pas prévue par les textes statutaires, relève des simples pratiques de gestion. Il s'agit d'encourager leur prise en charge dans le cadre des plans d'action égalité.

Les mesures spécifiques mises en œuvre auprès des élèves enceintes sont les suivantes :

- reports de formation ;
- prolongation de stage et report de formation ;
- prolongation de stage sans report de formation ;
- redoublement ;
- autres mesures : aménagements des activités (enseignements et stages), aménagement du lieu de stage, report de la titularisation sans prolongation de scolarité, report des épreuves, application de la moyenne des notes du dernier quart de la promotion à l'épreuve considérée en lieu et place d'un zéro.

La situation de **nouvelle paternité/coparentalité (pour le père ou la personne vivant avec la mère)**, si elle n'est pas prévue par les textes statutaires, relève des simples pratiques de gestion. Il s'agit également d'encourager leur prise en charge dans le cadre des plans d'action égalité. Les mesures spécifiques mises en œuvre auprès des élèves parents sont les suivantes :

- congé de paternité ;
- octroi d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) ;
- formation en distanciel ;
- report de titularisation sans prolongation de stage ;
- aides sociales du service social du personnel ;
- adaptation des enseignements/de la scolarité.

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

En 2020-2021, l'enquête compte 101 fonctionnaires stagiaires recensés concernés par l'accueil d'un enfant (hors grossesse) soit 0,1 % des élèves.

S'agissant de l'accompagnement à la parentalité, les mesures mises en œuvre sont les suivantes :

- octroi d'aides sociales ;
- octroi d'hébergement ;
- bénéfice d'ASA (enfants malades, rentrée...);
- octroi de places en crèche ;
- accompagnement par le service social du personnel ;
- logement concédé par nécessité absolue de service adapté aux charges de famille ;
- adaptation du lieu de stage.

En 2020-2021, 79 situations familiales ont été prises en charge soit 0,67 % des fonctionnaires stagiaires dont 11 situations de monoparentalité soit 0,09 %.

1.1.6. La base de données sociales et le rapport social unique à l'aune de l'égalité professionnelle

La base de données sociales

Prévue par l'article L. 232-1 du code général de la fonction publique, la base de données sociales est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique auprès duquel est placé un comité social.

Elle comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du périmètre du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Ces données portent sur les 10 thèmes suivants :

- l'emploi ;
- les recrutements ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'organisation du travail et le temps de travail ;
- l'action sociale et la protection sociale ;
- le dialogue social ;
- la discipline.

L'égalité professionnelle étant une politique transversale, l'ensemble de ces 10 thèmes de la base de données sociale comporte des données générées.

Ces données contribuent également à l'établissement du rapport annuel sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport social unique

À partir des données contenues dans la base de données sociales, le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 CGFP, rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

À ce titre, il comprend :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- **la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;**
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

L'état de la situation comparée des femmes et des hommes comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique.

1.2. La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

Depuis 2017, le Gouvernement est particulièrement mobilisé pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité au sein de la fonction publique, notamment à travers le déploiement du label « Diversité » et du label « Égalité professionnelle ». En juillet 2022, 45 organismes publics disposent du Label Diversité (FPE : 10 ministères, 17 établissements publics et 5 autres organismes, FPT : 5 grandes ou petites collectivités, 3 Conseils départementaux, FPH : 5 établissements hospitaliers).

Au cours de l'année 2021 et des deux premiers trimestres 2022, quatre ministères ont été labélisés diversité : le ministère de la justice, le ministère des armées, le ministère de la transition écologique et les ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur ; ainsi que le Conseil Départemental de Gironde. Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères s'est également engagé dans la démarche.

Pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Label Égalité Professionnelle représente également un vrai levier pour les organismes publics. En juillet 2022, 49 organismes publics ont obtenu le Label Égalité Professionnelle (FPE : 11 ministères, 15 établissements publics et 5 autres organismes, FPT : 8 grandes ou petites collectivités, 2 Conseils régionaux, 3 Conseils départementaux, le service funéraire de la Mairie de Paris, FPH : 4 établissements hospitaliers).

Au cours de l'année 2021 et des deux premiers trimestres 2022, trois ministères ont obtenu une labellisation Égalité professionnelle : le ministère de la transition écologique, le ministère de la justice et les ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur ; ainsi que l'agence française de développement et le conseil départemental de Gironde.

Ainsi, s'agissant des ministères, la quasi-totalité est labellisée Égalité Professionnelle et Diversité en 2022.

Cette labellisation, qui repose sur un audit indépendant, conduit par l'AFNOR (Association française de normalisation), est la preuve concrète que la fonction publique s'est emparée pleinement de ces priorités.

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

1.3. L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique

1.3.1. Constats sur les recrutements par concours dans la haute fonction publique

Dans la fonction publique, le recrutement par concours permet de limiter les biais de genre

Ainsi, à titre d'exemple, le concours de l'INSP (ENA) permet aux femmes d'entrer dans la fonction publique à un niveau de cadre supérieur. La part de femme dans les promotions de l'ENA est en légère hausse ces dernières années : en 2020, 37 % des admis aux concours sont des femmes, elles représentaient 34 % des admis en 2019. Sur les 83 élèves de la promotion 2021-2022, 31 sont des femmes, contre 29 dans la promotion 2020-2021⁸.

Au sein de l'administration pénitentiaire, l'observatoire de la formation de l'ÉNAP constate qu'entre 2009 et 2019, sur les 633 élèves entrés en formation (377 en formation de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP) et 256 en formation de directeur des services pénitentiaires – DSP), **76 % d'entre eux étaient des femmes**⁹. Au total, depuis 2009, les promotions comptent 77 % de femmes et 23 % d'hommes. Cette forte représentation de femmes dans les promotions de directeurs concerne autant les élèves DSP que DPIP qui comptabilisent respectivement 74 % et 77 % de femmes.

Sur la période concernée, la part de femmes est en augmentation, avec en moyenne 6 femmes sur 10 en 2009, contre presque 9 femmes sur 10 en 2019.

La féminisation dans les Prépas Talents

La féminisation des emplois de la fonction publique passe également par une meilleure préparation des femmes à ces concours. Ce dispositif des **Prépas talents** a été lancé par le Président de la République en 2021 pour favoriser l'égalité des chances et réduire les logiques d'autocensures des candidats.

Les **Prépas talents** sont des classes intégrées notamment à certaines écoles de service public, qui permettent à des élèves, étudiants ou demandeurs d'emplois, admis sous condition de ressources, de mérite et de motivation, de **préparer les concours de la fonction publique** en bénéficiant d'un encadrement approprié et de la délivrance d'enseignements spécifiques.

Ce dispositif prend la suite des anciennes classes préparatoires intégrées. Le bilan des dernières anciennes classes préparatoires intégrées (CPI) porte sur 26 structures, dès lors que, depuis la rentrée scolaire 2021, les anciennes CPI ont été labellisées Classes « Prépas Talents » et intégrées au dispositif du même nom.

Un bilan d'activité pour l'année scolaire 2020-2021 a été réalisé sur la base d'un questionnaire adressé aux classes existantes, aux mois de février et mars 2022. Le taux de réponse est de 100 %, bien que toutes les classes n'aient pas répondu à l'ensemble des questions.

Sur l'ensemble des 26 prépas, 655 places ont été offertes au titre de la rentrée scolaire 2020. Le nombre de candidatures reçues est de 2 136. Parmi les **candidats, 62 % sont des femmes**, soit 1 322 candidates sur 2 136. Parmi les **admis, 66 % sont des femmes**, soit 374 femmes sur l'ensemble des 568 admis.

Le **taux de féminisation est de 67 %**, soit un total de 326 femmes effectivement présentes. Parmi les 26 structures ayant répondu à l'enquête, 20 comptent plus de 50 % de femmes. Ces préparations sont donc largement féminisées.

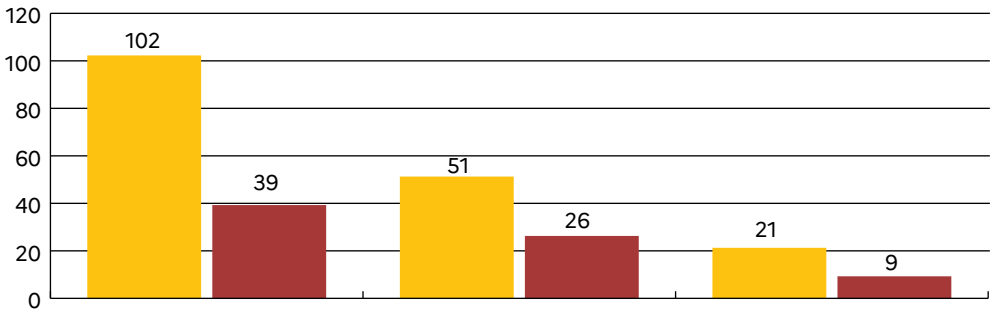
⁸ Source : Service du recrutement et des évaluations de l'INSP.

⁹ « Élèves Directeurs Profil, motivations et perspectives DPIP & DSP 2009 – 2019 », ENAP, octobre 2020 (https://www.enap.justice.fr/sites/default/files/etude_eleves_directeurs_profil_motivations_perspectives_oct2020.pdf).

Une majorité des élèves est âgé de 20 à 29 ans (69 %) ; parmi cette catégorie, **70 % sont des femmes**. On note également que parmi les 11 % d'élèves qui ont plus de 40 ans, 34 sont des femmes sur 53 soit 64 % des élèves de cette tranche d'âge.

Ces structures préparent à différents types de concours de catégorie B à A+. En 2020-2021, elles ont enregistré 290 admissibilités aux concours préparés ; **67 % de ces admissibilités concernent des femmes**. En ce qui concerne les admissions aux concours, 186 admissions ont été enregistrées et **71 % concernent des femmes**.

Admis tout concours



Sur l'ensemble des concours présentés au titre de la scolarité, 248 admissions dont 174 concernent des femmes.

Le bilan établi sur le dispositif des classes préparatoires intégrées permet de mettre en avant le taux de féminisation des prépas. Ces résultats montrent que les femmes sont plus présentes que les hommes parmi les candidats, mais aussi qu'elles ont un taux de réussite aux concours plus élevés que les hommes. Sur l'ensemble des 141 admis aux concours de catégorie A, 102 sont des femmes.

1.3.2. Le vivier VINCI

Le système d'information VINCI, premier vivier interministériel des cadres de l'État, est en cours de déploiement dans tous les ministères et devrait être entièrement déployé à l'été 2022.

VINCI permet un appariement entre les profils et les postes de l'encadrement supérieur de l'État. Il offre en effet la possibilité aux recruteurs d'opérer une recherche de profils par domaine de compétences et aux cadres de rechercher les postes correspondant à leurs compétences et aptitudes.

VINCI met en visibilité et en valeur les viviers existants, masculins comme féminins.

Il constitue une opportunité pour les cadres, qui sont invités à renseigner leur fiche profil et leurs spécialités, de se projeter à court comme à moyen terme en identifiant les emplois de direction en lien avec leur expérience. VINCI leur permet aussi d'être repérés par les recruteurs.

Ainsi **cet outil peut apporter un premier niveau de réponse en vue de limiter le phénomène d'autocensure qui fait que certains agents, notamment féminins, ne se projettent pas spontanément sur des emplois de direction ou doutent d'y être éligibles**. Le programme Talentueuses a par ailleurs été mis en place pour amener des femmes à dépasser ce phénomène d'autocensure.

La visibilité interministérielle des postes devrait assurer une vraie transparence sur les emplois de direction. En janvier 2023, en fonction du droit d'option lié à la mise en extinction de certains corps d'encadrements supérieurs, le vivier des administrateurs de l'État présents dans l'application pourrait approcher les 5 800 agents. VINCI devrait à terme permettre de cartographier environ 3 500 emplois de direction.

Du côté du gestionnaire, cette application offre des outils statistiques et des tableaux de bord à jour des répartitions hommes/femmes pour mieux anticiper les objectifs politiques d'occupation des postes et observer l'évolution des viviers.

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

Enfin, VINCI pourra servir d'appui aux exercices de revue des cadres et d'orientation des parcours, que la réforme de l'encadrement supérieur de l'État va contribuer à développer.

1.3.3. Le programme Talentueuses

Afin de développer et d'accompagner les viviers de femmes susceptibles d'accéder aux emplois de direction, le ministère de la transformation et de la fonction publique a lancé le 27 juillet 2021 le **programme de coaching « Talentueuses », à destination des femmes éligibles à un premier emploi de direction de l'État** (par exemple : sous-directrice, experte de haut niveau, directrice de projet).

Ce programme d'excellence, d'une durée de six mois, servi par une équipe de coaches internes professionnels experts des questions de leadership au féminin, est destiné à 50 femmes de la haute fonction publique et s'inscrit dans la volonté du gouvernement de faire progresser la part des femmes dans les niveaux de responsabilités les plus élevés.

Ainsi la première promotion de ce programme a été lancée durant la période de novembre 2021 à avril 2022. Chacune des 50 femmes a pu bénéficier de sessions collectives, de coaching individuel (environ 5 à 7 séances) et de mentorat. Elles ont pu être accompagnées à un moment clé de leur carrière leur permettant de se projeter sur leur futur poste.

Ce programme a remporté un vif succès et a permis aussi à ces femmes de se constituer un précieux réseau professionnel privilégié au sein duquel elles peuvent continuer à échanger et à s'enrichir des expériences de chacune (équilibre de vie personnelle et professionnelle, présentation de sa candidature, réalisation de son CV, préparation aux entretiens de recrutement, prise de poste, mobilité...).

Le lancement de la campagne d'appels à candidature de la seconde promotion du programme des talentueuses a été initié par la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) en juin 2022 avec un démarrage à compter de septembre 2022.

1.4. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve du contexte de la crise sanitaire

1.4.1. La revalorisation des rémunérations des filières à prédominance féminine

La **crise sanitaire** liée à la COVID-19 a fortement éprouvé depuis 2020 les soignants notamment dans le secteur hospitalier. L'afflux des patients s'est traduit par une intensification de leur charge de travail mais aussi par une exposition particulière au virus, popularisant l'expression de métiers dits de « première ligne ». Alors que la pandémie est en recul, les répercussions de la crise sanitaire sur la **vie quotidienne des soignants** continuent à se faire sentir. Fatigue physique, anxiété, stress et **troubles du sommeil** sont évoqués par nombre de personnels de santé.

Si 97,7 % des aides à domicile, 70 % des agentes d'entretiens¹⁰ et 70,9 % des enseignants du secteur public sont des femmes (85,2 % dans le premier degré et 58,7 % dans le second degré)¹¹, elles représentent également 86,6 % du personnel infirmier et 77,7 % des professions intermédiaires de la santé et du travail social. Ainsi, dans la fonction publique hospitalière en particulier, les emplois en lien avec l'accueil et le soin sont majoritairement occupés par des femmes.

¹⁰ Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances (2021), Chiffres-clés : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

¹¹ DEPP (2021) Repères et références statistiques : enseignements, formations, recherche.

Le Ségur de la santé

Dans le contexte de la crise sanitaire, qui a mis en évidence que les métiers de la santé, très féminisés, étaient sous valorisés tant socialement que financièrement, le gouvernement a engagé une revalorisation salariale de ces professions. Les accords du Ségur de la santé signés le 13 juillet 2020 ont ainsi prévu 8,2 milliards d'euros pour la revalorisation salariale des sages-femmes, personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD, des internes et étudiants en santé, ainsi que des praticiens qui font le choix de l'hôpital public. Cette revalorisation salariale des personnels soignants vise à **reconnaître l'engagement des personnels au contact des patients et au service de la santé des Français**¹².

La revalorisation des grilles salariales de l'ensemble des personnels soignants est intervenue au 1^{er} octobre 2021 (aides-soignants, infirmiers, infirmiers spécialisés, cadres de santé) ainsi que les professionnels médico-techniques et de la rééducation (kinésithérapeutes, manipulateurs radio, ergothérapeutes, orthoptistes, orthophonistes, psychomotriciens ou encore pédicure-podologues). Plus de 500 000 agents publics sont concernés par une augmentation de rémunération de 183 euros net par mois

Les suites du Ségur de la santé

Par ailleurs, l'article 42 de la loi du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 étend les mesures de revalorisation salariale du Ségur de la santé aux personnels des établissements sociaux et médico-sociaux financés par l'Assurance maladie. Cette mesure, mise en œuvre par un décret paru au Journal officiel du 11 février 2022¹³, étend l'augmentation de salaire de 183 euros nets par mois à de nouveaux professionnels exerçant dans les établissements pour personnes âgées et personnes en situation de handicap (soignants, aides médico-psychologiques (AMP), auxiliaires de vie sociale (AVS) et accompagnants éducatifs et sociaux (AES).

Ce texte instaure ainsi un complément de traitement indiciaire au bénéfice **des agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'État, des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière** ainsi qu'aux militaires exerçant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement public de santé ou à un Ehpad.

D'autres **professionnels de la filière socio-éducative exerçant dans les fonctions publiques d'État, hospitalière ou territoriale**, ont également été concernés par la prime de revalorisation salariale de 183 euros nets par mois, à compter du 1^{er} avril 2022, dans le cadre de trois décrets publiés au Journal officiel du 29 avril 2022¹⁴ :

- **Pour certains agents paramédicaux et de la filière socio-éducative de la fonction publique hospitalière**, instauration d'une prime de revalorisation dont le montant mensuel correspond à 49 points d'indice majoré ainsi que d'une prime pour certains personnels médicaux exerçant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- **Pour certains agents de la fonction publique de l'État**, instauration d'une prime de revalorisation dont le montant mensuel correspond à 49 points d'indice majoré ;
- **Pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la fonction publique territoriale** qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, mettre en œuvre une prime de revalorisation d'un montant mensuel équivalent à 49 points d'indice majoré et mettre en place une prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros pour certains agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile.

¹² <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15208>

¹³ Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

¹⁴ Décret n° 2022-738 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux ; Décret n° 2022-741 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique de l'État ; Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.

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

Pour la fonction publique territoriale, l'article 43 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, a étendu les revalorisations salariales du Ségur de la santé aux personnels soignants travaillant dans des établissements et les services sociaux et médico-sociaux accueillant des personnes âgées ou en situation de handicap.

L'ensemble de ces mesures a ainsi permis de revaloriser financièrement des métiers où les femmes sont traditionnellement surreprésentées et contribue de ce fait à réduire l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.4.2. Télétravail et inégalités de genre

Pour permettre la continuité des activités pendant la crise sanitaire, le télétravail a connu un développement massif **dans le secteur privé comme dans le secteur public** : en janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019¹⁵. **La mise en place de ce nouveau mode d'organisation du travail doit alors intégrer des modalités permettant de lutter contre les inégalités de genre.** En effet si l'on se pose la question de l'impact du télétravail sur les inégalités de genre, ainsi que l'a fait le centre Hubertine Auclert dans son étude « *Télétravail et égalité femmes-hommes : état des lieux, enjeux et recommandations* »¹⁶, il en ressort, et c'est l'une des recommandations de l'étude, que l'égalité professionnelle doit impérativement être appréhendée comme un enjeu intrinsèque du télétravail.

Dans le secteur public, un premier accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé, à l'unanimité des représentants des employeurs et des personnels, le 13 juillet 2021¹⁷. Cet accord donne un cadre de négociation pour les employeurs des trois fonctions publiques qui se sont engagées à le décliner dès 2022.

Il comprend de **nouveaux droits pour les agents en matière d'accès au télétravail** notamment le droit à la déconnexion, le droit pour les proches aidants de dépasser le plafond réglementaire de trois de jours de télétravail hebdomadaire dans la limite de trois mois renouvelables ainsi que le droit pour les femmes enceintes de solliciter la même dérogation sans avis du médecin du travail. En ce sens, **l'accord constitue une avancée en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.**

Si en 2017 le niveau de pratique du télétravail dans le secteur privé et dans le secteur public était similaire¹⁸, une enquête de l'IPROS relève que **le basculement de la fonction publique dans le travail à distance est moins rapide que dans le secteur privé** : les agents publics sont deux fois moins nombreux (8 %) que les salariés du privé (16 %) à télétravailler plus de deux jours par semaine¹⁹. Cependant, une grande disparité est observée au sein des trois fonctions publiques : la fonction publique d'État a largement recours au télétravail, il est en revanche beaucoup moins développé dans la fonction publique territoriale et quasiment inexistant dans la fonction publique hospitalière, du fait de la nature des activités qui impliquent des relations interpersonnelles peu télétravaillables (ex. assistants maternels, aides-soignants).²⁰

Télétravail et articulation des temps de vie

Le recours au télétravail dans la fonction publique, permet de réduire les temps consacrés aux trajets domicile travail, de limiter l'empreinte carbone et de favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée. Néanmoins, une étude de l'ANACT met en évidence que par rapport à l'avant-crise, les femmes en télétravail sont plus nombreuses à se voir reprocher par l'entourage, leur manque de disponibilité²¹.

15 Analyse Télétravail durant la crise sanitaire – Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? – DARES février 2022.

16 Centre Hubertine Auclert « *Télétravail et égalité femmes-hommes : État des lieux, enjeux et recommandations*. », (2022).

17 Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publique.pdf

18 DARES Analyses – quels sont les salariés concernés par le télétravail, novembre 2019.

19 Baromètre Wimi-Ipsos du Travail Ouvert, décembre 2021.

20 Ibid.

21 DARES (février 2022) Analyse : Télétravail durant la crise sanitaire – *Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?*

Télétravail, durée du travail et conditions de travail

Le télétravail peut également induire un phénomène d'intensification du travail avec des journées souvent plus longues et plus intenses en raison d'un réinvestissement du temps de trajet domicile-travail dans le travail, et de la disparition des pauses avec les collègues. Ainsi, 24 % des femmes déclarent avoir vu leur temps de travail allongé, contre 20 % de leurs homologues masculins²².

Afin de prévenir ces risques, l'accord télétravail consacre le droit à la déconnexion dont l'effectivité repose sur le respect des temps de repos, élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Aussi l'accord recommande d'adopter un plan d'actions dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple :

- les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation au bon usage des outils numériques ;
- les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ;
- les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ;
- les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositif mis en œuvre ;
- les modalités de suivi.

S'agissant des conditions de travail, les femmes et les hommes ne bénéficient pas des mêmes conditions matérielles, du fait de leur situation personnelle, pour télétravailler. En moyenne, 25 % des femmes disposent d'une pièce dédiée pour le télétravail à leur domicile, contre 41 % des hommes. Cet écart s'accroît pour les cadres : 29 % des femmes et 47 % des hommes.²³

Afin de corriger et d'apporter une solution à cette situation, l'accord télétravail encourage le développement des tiers lieux²⁴. Ces espaces doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail. Cette option est particulièrement intéressante pour les agents dont le domicile n'offre pas des conditions optimales de télétravail mais qui souhaiteraient néanmoins pouvoir bénéficier de cette organisation du travail. L'accord rappelle à cet égard qu'afin de favoriser l'identification et le recours aux tiers-lieux par les agents qui en ont besoin, une cartographie de ces espaces est présentée aux instances de dialogue social de proximité et mise à disposition des agents.

À noter que les employeurs prennent en charge les tiers lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents.

Télétravail et relations professionnelles

Les relations professionnelles ont été modifiées par l'avènement du télétravail, les agents et agentes ont perdu la possibilité de créer des liens lors d'échanges informels en présentiel. Ces échanges informels en distanciel peuvent toutefois être maintenus grâce aux outils de communication type webinaire de l'État et Tchav (ex. le café des managers). À cet égard, un temps d'adaptation et de formation est nécessaire pour parvenir à la maîtrise de ces outils par toutes et tous.

L'accord télétravail du 13 juillet s'est attaché à traiter de l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle. À ce titre :

- Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail ;
- Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.) ;

22 Ibid.

23 CESE (2021) Crise sanitaire et inégalités de genre.

24 Cette notion englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler.

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

- **L'accord précise** qu'il est important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce **que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités**, en effectuant un suivi régulier des indicateurs ;
- **L'accord prévoit** que la **prévention des violences sexistes et sexuelles** telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail ;

Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants...).

En définitive, **le télétravail représente un réel effet levier en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** notamment du fait de la réduction des temps des transports et du droit à la déconnexion consacré dans l'accord télétravail du 13 juillet 2021.

Pour garantir que ce nouveau mode d'organisation puisse représenter une réelle opportunité pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une vigilance est nécessaire. Ainsi, la formation des managers tant sur la prise en compte des enjeux liés à l'égalité professionnelle qu'à ceux du télétravail représente à cette fin un levier incontournable.

1.4.3. L'impact de la crise sur la durée du travail²⁵

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid 19. **La période du confinement de mi-mars à mi-mai 2020 a entraîné une forte baisse globale de la durée travaillée.** Ainsi, en 2020, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de 1 599 heures, soit 41 heures de moins par rapport à 2019.

Dans la fonction publique de l'État, la durée annuelle effective travaillée s'établit à 1 656 heures (- 81 heures) et à 1 514 heures dans la fonction publique territoriale (- 73 heures). En revanche, en raison de leur mobilisation pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique hospitalière, féminisée à 78 %, ont quant à eux vu leur durée de travail augmenter, passant de 1 606 heures à 1 670 heures en 2020 (+ 64 heures). Ils ont en effet réalisé plus d'heures supplémentaires (+ 10,3 heures) et pris moins de jours de congés au cours de l'année (- 5 jours).

Si la baisse de la durée travaillée a été relativement contenue dans la fonction publique, elle est beaucoup plus marquée dans le secteur privé (- 135 heures) pour s'établir à 1 576 heures. Le recours au chômage partiel ou technique et à l'arrêt de l'activité pour certaines professions (vendeurs, serveurs, etc.) lors des différents confinements explique cette très forte baisse de la durée travaillée des salariés du privé.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

Que ce soit dans le secteur public ou privé, les hommes déclarent une durée effective travaillée plus élevée que les femmes (+ 102 heures dans la fonction publique et + 100 heures dans le secteur privé). **Les hommes réalisent notamment plus d'heures supplémentaires dans l'année** : + 16,6 heures par rapport aux femmes dans la fonction publique et + 18 heures dans le secteur privé. Les femmes ont également un nombre de jours moyen d'absence au cours de l'année pour raison de santé - maladie, y compris garde enfant malade, ou accident du travail - plus élevé que les hommes.

Dans la FPE et la FPH en particulier, les hommes réalisent beaucoup plus d'heures supplémentaires que les femmes (+ 27 heures dans la FPE et + 30,3 heures dans la FPH). **Par rapport à 2019, l'écart entre la durée travaillée des hommes et celle des femmes s'est accru dans ces deux versants**, puisqu'il est passé de 107 heures à 154 heures en 2020 dans la FPE et de 105 heures à 289 heures dans la FPH.

- Dans la FPE, le nombre d'heures travaillées a ainsi beaucoup plus diminué pour les femmes (- 110 heures) que pour les hommes (- 60 heures).

²⁵ L'ensemble du chapitre 11.3 est extrait du Rapport annuel de la fonction publique, édition 2021, p. 207 et suivantes.

- Dans la FPH, si la durée travaillée a augmenté, c'est surtout davantage le cas des hommes (+ 203 heures par rapport à 2019) que des femmes (+ 24 heures). Leur nombre d'heures supplémentaires sur l'année a augmenté de 23,2 heures, pour atteindre 87,2 heures en 2020, contre seulement + 6,6 heures pour les femmes.
- Dans la FPT, en revanche, la durée travaillée a surtout diminué pour les hommes (- 109 heures contre - 45 heures pour les femmes).

Les durées travaillées en fonction des métiers exercés

Au sein de la fonction publique, entre 2019 et 2020, la durée annuelle effective des cadres a augmenté de 42 heures malgré un nombre d'heures supplémentaires effectuées sur l'année en baisse (- 13,9 heures). Ils ont pris moins de jours de congés (31 jours, soit 7 jours de moins). La durée travaillée des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers a, quant à elle, diminué (- 29 heures et - 81 heures).

Pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique à temps complet travaillant dans les familles de métiers liés aux soins, traditionnellement très féminisés, ont vu augmenter leur durée travaillée en 2020, passant de 1 599 heures à 1 696 heures (+ 97 heures). Les agents des métiers liés aux services à la personne et à la sécurité-défense sont ceux qui déclarent les durées travaillées les plus élevées en 2020 (1 913 heures et 1 806 heures).

Analyse genrée du travail à temps partiel et à temps non complet dans la fonction publique et impact de la crise sanitaire

Les agents ne travaillant pas à temps complet dans la fonction publique peuvent soit travailler à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce second cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Ici, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations.

Fin 2019, 22 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 25 % des agents, soit 2,5 points de plus que dans la FPH (23 %) et 7 points de plus que dans la FPE, y compris enseignants (18 %). En excluant les fonctionnaires enseignants de la FPE, ce taux passe à 23 %.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2019, 24 % des femmes dans la FPE (31 % hors fonctionnaires enseignants), 34 % dans la FPT et 26 % dans la FPH travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, elles ont plus souvent que les hommes une quotité de travail élevée (80 % et 90 %).

La crise liée à l'épidémie de Covid 19 a entraîné une baisse de la durée annuelle effectivement travaillée des agents et des salariés à temps partiel plus marquée que pour ceux à temps complet. Ainsi, entre 2019 et 2020, la durée annuelle travaillée a diminué de 75 heures pour les agents de la fonction publique (- 7 % contre - 3 % pour les temps complet).

Ce recul est plus marqué pour les agents de la FPE (- 81 heures) et de la FPT (- 82 heures), tandis qu'il a seulement diminué de 24 heures pour les agents de la FPH (1 122 heures en 2020 contre 1 146 heures en 2019). Déjà moins élevée que dans la fonction publique, la durée annuelle effectivement travaillée a surtout baissé pour les salariés du secteur privé (- 102 heures par rapport à 2019, soit - 10 % contre - 8 % pour les temps complets).

En effet, d'après l'enquête Emploi²⁶, en 2020, les agents de la fonction publique à temps partiel, déclarent, en moyenne, une durée annuelle effective de 943 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26 heures. Ces durées sont supérieures à celles des salariés du secteur privé à temps partiel, qui déclarent, en moyenne,

²⁶ L'enquête Emploi, réalisée par l'Insee, dont la collecte est réalisée tout au long de l'année, permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail.



1

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

882 heures sur l'année et 22,8 heures par semaine. **Cet écart peut s'expliquer par le fait que les quotités de travail à temps partiel sont, en moyenne, plus faibles dans le secteur privé que dans le secteur public. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail.** Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet.

Dans la fonction publique, ce sont les agents de la FPT qui ont, en moyenne, en raison de quotités de travail plus faibles, les durées travaillées les moins élevées à temps partiel (871 heures sur l'année et 25 heures par semaine en 2020) par rapport aux agents de la FPE et de la FPH avec respectivement 945 heures et 26,5 heures ainsi que 1 122 heures et 28 heures.

Retours d'expérience d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique 2

Pour la diffusion d'une culture de l'égalité :
les formations, les sensibilisations et le mentorat 2.1

La lutte contre les violences, le harcèlement
et les agissements sexistes 2.2

Les démarches de labellisation 2.3

Les enquêtes et études 2.4

La mesure des inégalités salariales 2.5

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

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
2.1 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations, les sensibilisations et le mentorat	Fiche 01	FPE	Ministère des Armées	Outil « Combattre le sexisme ordinaire » : un outil d'information et de sensibilisation au sexisme ordinaire et à ses potentielles dérivées
	Fiche 02	FPE	Ministère des Armées	Plan de formation à l'égalité et à la diversité du ministère des armées
	Fiche 03	FPE	Ministère de la Culture	Capsules vidéos « Un jour, l'égalité »
	Fiche 04	FPE	Ministère de la Culture	Lancement de « Elles font la culture », plateforme en ligne à destination des femmes des métiers de la culture et de la création
	Fiche 05	FPE	Ministère de la Culture	Mise en place d'un programme de formation autour de la valorisation du parcours de carrière et d'accompagnement des projets professionnels des femmes
	Fiche 06	FPE	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Accompagnement des 181 établissements de l'ESR dans l'élaboration des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	Fiche 07	FPE	Ministère de l'Intérieur	Campagne d'affichage « discrimination c'est NON ! Tous égaux à l'Intérieur »
	Fiche 08	FPE	MEFR	Expérimentation du mentorat au féminin
	Fiche 09	FPE	MEFR	« Courte échelle »
2.2 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	Fiche 10	FPE	Ministère de la Culture	Extension du plan de formation dédié à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes (VHSS) à destination des étudiants et étudiantes de l'enseignement supérieur culturel, et de l'ensemble des équipes
	Fiche 11	FPE	Ministère des Armées	Mise en place pour les agents, civils et militaires, du ministère des armées, d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
	Fiche 12	FPE	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Déploiement d'un plan national d'action de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche
	Fiche 13	FPE	Ville de Paris	Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail : former et sensibiliser de manière accessible et adaptée
2.3 Les démarches de labellisation	Fiche 14	FPE	Ministère des Armées	Démarche de labellisation « Alliance », « Égalité professionnelle » et « Diversité »
	Fiche 15	FPE/FPH	Mairie de Corcoué sur Logne, Hôpital Bel Air, Hôpital Daumézon	Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Égalité et Diversité

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
2.4 Les enquêtes et études	Fiche 16	FPE	MEFR	Enquête auprès des femmes de la douane (projet lauréat du FEP 2020)
2.5 Mesure des inégalités salariales	Fiche 17	FPT	Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine	Création d'un Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'un outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux à destination des collectivités locales
	Fiche 18	FPT	Département de Loire-Atlantique	Revalorisation du régime indemnitaire pour diminuer les écarts entre filières
	Fiche 19	FPE	MEFR	Réalisation d'un baromètre sur le sexisme ordinaire

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

2.1. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations, les sensibilisations et le mentorat

FICHE 1

Employeur : Ministère de la justice

Intitulé : Lancement, sur l'intranet du Ministère et sur Internet, de l'outil « Combattre le sexisme ordinaire » : un outil d'information et de sensibilisation au sexisme ordinaire et à ses potentielles dérives

Descriptif

L'outil « Combattre le sexisme ordinaire » est un espace de sensibilisation à la lutte contre les situations du quotidien qui portent atteinte au « bien vivre ensemble ». En effet, tout en sensibilisant les utilisateurs aux différents comportements sexistes, cet outil se concentre sur les manifestations du sexisme dit « ordinaire ». Plusieurs onglets viennent composer cet outil : quiz, mise en situation et onglet « évaluez et ripostez » permettant d'obtenir des conseils sur les façons de réagir face à un comportement ou à une situation spécifique.

Accès via Internet : <https://www.combattrelesexismeordinaire.defense.gouv.fr>

Contexte et enjeux

Présent dans le monde du travail, le sexisme débute souvent par un stéréotype ou une remarque anodine pour conduire à des situations pouvant présenter des formes de violence. Le sexisme ordinaire et les stéréotypes de genre représentent donc la première marche de ce continuum. Ils peuvent ainsi nuire au bien-être des agents et à la communauté de travail, donc au « bien vivre ensemble ».

Le ministère des Armées fait réaliser chaque année deux enquêtes qui révèlent l'intérêt des agents pour ces thématiques et leur désir de les voir traiter efficacement au niveau ministériel, au même titre que les violences sexuelles et sexistes. Par ailleurs, lors de la journée annuelle de formation organisée pour les référents « mixité-égalité » du Ministère, plusieurs d'entre eux ont manifesté le besoin d'être sensibilisés sur ces thématiques.

Pour toutes ces raisons, le Ministère a décidé de compléter sa politique pour mieux sensibiliser son personnel sur ce sujet, en amont de l'action de la cellule Thémis, afin d'aider chacun à trouver des éléments de réponse pour faire face à ce type de situations.

Cet outil a été sélectionné par le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) – édition 2019 pour être cofinancé.

Objectif – Finalité

Cet outil répond à trois objectifs :

- Offrir aux agents confrontés à une situation de sexisme au quotidien des préconisations et des éléments pour réagir ;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des agents sur les différentes manifestations et les dérives du sexisme ordinaire et des stéréotypes de genre ;
- Permettre un suivi (via des statistiques anonymes et une courte évaluation) sur le phénomène du sexisme pour mieux agir contre lui.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- L'outil a été sélectionné par le FEP – édition 2019 pour être cofinancé ;
- En 2020, un prestataire extérieur a été sélectionné pour développer l'outil ;
- janvier 2021 : lancement de l'outil sur l'Intranet du Ministère (INTRADEF) ;
- juillet 2021 : lancement de l'outil sur Internet pour permettre à un plus grand nombre de personnels du Ministère d'y accéder, et notamment les militaires en opérations, mais également pour mieux faire connaître l'action du ministère des Armées ;
- Courant 2022, son contenu sera réactualisé.

FICHE 1

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cet outil vient compléter le travail du Ministère sur les thématiques d'égalité, de mixité et de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes (enquêtes annuelles, journées de formation, actions de la cellule Thémis...). Il se veut simple et pédagogique. Sa logique s'appuie à la fois sur les sites d'information, de formation en e-learning, mais aussi de jeux sérieux.

Par ailleurs, grâce à certains de ses onglets et à son *backoffice*, l'outil permet de générer des données statistiques de visites avancées (nombre de connexions à l'outil, F/H et catégories d'agents civil ou militaire) ainsi que des notes d'évaluation du site par les utilisateurs.

Coûts estimés

Une partie du développement de l'outil a été réalisée par un prestataire extérieur au MINARM, pour un coût de 24 960 €. Ce projet a bénéficié d'un financement du fond en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour la moitié de la somme.

Bilan – Évaluation

À ce jour, l'outil totalise : 31 816 connexions sur sa version intradef et 3 720 connexions sur sa version internet.

Un onglet d'évaluation permet aux utilisateurs de noter l'outil. Actuellement, cette note s'élève à 3,6/5 pour les deux versions (internet et intradef).

Contact

AAHCE Genevieve EMPTOZ, membre de l'Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense : genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr – 09 88 68 63 88 – PNIA 841 168 63 88

AAE Anais ARRIGHI, Chargée d'études RSE, membre de l'Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense : anais.arrighi@intradef.gouv.fr – 09 88 68 64 16

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

FICHE 2

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Plan de formation à l'égalité et à la diversité du ministère des armées

Descriptif

Le ministère des Armées a choisi d'élaborer un plan de formation dédié à l'ensemble de ses agents afin de les former et de les sensibiliser à l'égalité professionnelle ainsi qu'à la diversité.

Contexte et enjeux

Engagé depuis 2017 dans une démarche progressive de double labellisation Égalité et Diversité, le ministère des Armées a choisi de renforcer son offre de formation sur les sujets d'égalité et de diversité.

Une commission d'adaptation de la formation (CAF) dédiée à la formation égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité a été créée le 24 juin 2019, dans le cadre du comité de coordination de la formation coprésidé par l'État-major des armées (EMA) et la Direction des ressources humaines du ministère des armées (DRHMD). Cette CAF a pour objet de coordonner les besoins mais aussi de proposer des sensibilisations et formations relatives à l'égalité et à la diversité, adaptées aux publics concernés.

C'est par le biais de cette CAF qu'un plan ministériel de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité a été élaboré.

Destiné à l'ensemble du personnel du ministère des Armées, ce plan propose de détailler l'offre de formation existante mais également de l'enrichir. Pour faciliter son exécution échelonnée, il propose de répartir les agents du ministère à former, dans différentes catégories de publics (publics prioritaires, publics cibles). En particulier, l'ensemble du personnel d'encadrement, mais aussi les échelons intermédiaires, doivent être convaincus des effets positifs de l'égalité professionnelle, de son impact sur la performance des organisations et en porter le message.

Ce plan a été validé le 15 juin 2021 par l'ensemble des représentants des armées, directions et services.

Objectif – Finalité

Ce plan de formation est élaboré pour faire en sorte que chacun des 270 000 agents du Ministère (civils et militaires) puisse recevoir, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité. Il peut s'agir d'une succession de modules, lors de journées dédiées aux nouveaux arrivants en présentiel (ex : « savoir-être » ou « gestion de la mixité et de la diversité ») ou bien de formations en e-learning.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité a été élaboré de façon commune et concertée avec la DRHMD, les différentes armées, directions et services du Ministère, mais également les organismes de formations ministériels.

Son exécution se déroulera sur quatre ans.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

Le contenu de ce plan repose sur l'offre de formation ministérielle proposée par les deux centres de formation du Ministère que sont le Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) et le Centre de formation de la défense (CFD), ainsi que les formations ou modules de sensibilisation à l'égalité et la diversité dispensés par les armées, directions et services (ADS).

La structure de ce plan, ainsi que la présence en annexes d'un modèle de compte rendu d'activité et de tableaux prévisionnels chiffrés, doivent en permettre une mise en œuvre et un suivi efficaces.

L'offre de formation à distance a été enrichie au sein du plan afin, notamment, de tenir compte du contexte sanitaire dû à la Covid-19 (ex : la formation en e-learning organisée par le CFD intitulée « Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion »).

FICHE 2

SUITE

Point de vigilance

Le volume et l'hétérogénéité des agents à former sont importants.

Coûts estimés

Néant

Bilan – Évaluation

La rédaction de ce plan de formation a notamment encouragé la création de nouvelles formes et de nouveaux contenus de formation et de sensibilisation. Il s'agit en particulier de séances de coaching, de webinaires ou de capsules vidéo pédagogiques. Certaines de ces créations sont déjà accessibles, telles que l'outil digital de lutte contre le sexisme ordinaire mis en place par le Ministère en janvier 2021 (cf. Fiche 1).

Contact

AHCAE Genevieve EMPTOZ, membre de l'Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense : genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr – 09 88 68 63 88

AAE Anais ARRIGHI, Chargée d'études RSE, membre de l'Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense : anais.arrighi@intradef.gouv.fr – 09 88 68 64 16

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

FICHE 3

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Capsules vidéos « Un jour, l'égalité »

Descriptif

La série de 26 programmes vidéos courts « Un jour, l'égalité » présente des portraits de femmes, qui, partout dans le monde, agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Epidémiologistes, artistes, philosophes ou députées, elles racontent le jour qui a marqué leur engagement.

Contexte et enjeux

Cette série fait suite à la série de podcasts « Mots d'elles », diffusée en 2020 auprès des agentes et agents du ministère de la Culture dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle. Composé de 12 portraits de femmes du ministère de la Culture et de ses établissements, ce programme avait révélé un réel engouement des auditeurs et auditrices, tout en laissant transparaître un désir de diversification du contenu par la présentation de profils de femmes plus divers (géographiquement, dans leur position hiérarchique, dans le métier qu'elle exerce...).

En parallèle, cette série s'inscrit également dans le cadre de la participation du ministère de la Culture au Forum Génération Égalité, rassemblement mondial multipartite de célébration de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a eu lieu à Paris à l'été 2021 sous l'égide d'ONU Femmes. À cette occasion, la mission Diversité-Égalité (désormais mission Responsabilité sociale des organisations) a facilité des partenariats entre le Forum et de nombreuses institutions culturelles publiques afin d'organiser des événements virtuels ou présentiels labellisés « Génération Égalité » et destinés au grand public, en Île-de-France et dans les territoires. En partenariat avec le ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances ainsi qu'avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère de la Culture a ainsi passé commande auprès de l'Institut national de l'audiovisuel (INA) afin de produire une série de 20 vidéos de portraits de femmes à diffuser en amont du Forum Génération Égalité.

Six vidéos supplémentaires, réalisées à l'issue du Forum Génération Égalité, ont spécifiquement pour thématique des personnalités culturelles françaises. Cette extension du programme dans la culture et destinée aux personnels du ministère de la Culture est soutenue par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), via le Fond Égalité Professionnelle (FEP).

Objectif – Finalité

Lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser le rayonnement de l'égalité entre les femmes et les hommes par la mise en avant de la richesse et de la diversité des compétences et des métiers exercés par des femmes de générations et de profils différents.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- juin 2021 : diffusion des 20 premières vidéos sur les antennes de TMC, en amont du Forum Génération Égalité ;
- Fin novembre 2021 à mars 2022 : diffusion des 26 vidéos en interne dans les ministères concernés, puis en externe. La plateforme d'hébergement des vidéos est encore à définir.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pour évaluer la réussite, retours attendus des personnels du Ministère, et notamment de la part de son réseau d'agentes, Cultur'Elles, ainsi que des associations et réseaux des secteurs public et privé.

Coûts estimés

40 000 euros hors taxes à la charge du ministère de la Culture pour la seconde partie du projet. Le projet bénéficie de l'accompagnement financier du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2021 de la DGAFP, à hauteur prévisionnelle de 40 000 euros.

FICHE 3

SUITE

Bilan – Évaluation

L'impact des actions de communication en matière d'égalité est évalué régulièrement lors des enquêtes de perception réalisées auprès des personnels.

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations, ministère de la Culture : agnes.saal@culture.gouv.fr

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

FICHE 4

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Lancement de *Elles font la culture*, plateforme en ligne à destination des femmes des métiers de la culture et de la création

Descriptif

Afin de combattre les inégalités de genre, le ministère de la Culture s'emploie à fournir des outils numériques pour accompagner les femmes dans leur carrière artistique et culturelle. La plateforme *Elles font la culture* a vocation à couvrir l'ensemble des métiers culturels et artistiques : son premier terrain concerne le secteur de la photographie, et paraît à l'occasion de Paris Photo, en novembre 2021. Le ministère de la Culture et l'Atelier numérique, en co-construction avec les experts beta.gouv, lancent ce nouveau service numérique pour mieux intégrer les femmes dans les professions de la photographie. La plateforme donne accès à une liste d'aides financières existantes, à des fiches pratiques pour mieux comprendre la profession (droits, statuts, aides aux appels à projet, etc.) et à des témoignages de professionnelles qui font part de leur expérience.

Contexte et enjeux

Les femmes sont nombreuses à développer un intérêt pour les métiers de la photographie mais sont davantage freinées une fois en activité : elles sont moins souvent programmées, moins visibles, moins rémunérées et moins primées que leurs homologues masculins. Il y a plusieurs raisons à cette évaporation : isolement, maternité, harcèlement sexuel et moral, sous-facturation des prestations, sous-représentation dans les postes à responsabilités... Les conséquences sur les carrières sont considérables. L'ensemble du secteur subit le risque de la précarité mais les discriminations structurelles l'aggravent pour les femmes.

Depuis 2017, le ministère de la Culture est engagé de façon volontariste contre toutes les discriminations, en son sein comme dans l'ensemble des politiques culturelles. Les outils diffèrent selon les secteurs, mais les principes sont les mêmes : lutte contre les stéréotypes et contre les violences, lutte pour l'égalité salariale et pour l'égalité d'accès aux moyens de création et de production – pour que tous les talents aient la même chance de s'exprimer et de progresser.

Dans la photographie, cette lutte prend la forme d'un service en ligne. En début d'année 2021, une investigation auprès des acteurs et actrices de l'ensemble du secteur a permis de recueillir plus de 600 témoignages, et ainsi, de formuler une proposition de service au plus près des besoins des utilisatrices. Deux besoins ont été soulignés : les difficultés des démarches à entreprendre pour accéder aux aides à leur disposition et la compréhension du statut d'artiste autrice.

Objectif – Finalité

Ce projet a pour objectif de réduire les inégalités de genre existantes au sein du secteur des secteurs de la culture et de la création, et en premier lieu de la photographie, en accompagnant les femmes photographes au travers des différentes étapes de leur parcours professionnel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- 1^{er} semestre 2021 : investigation auprès des utilisatrices. Cette dernière a permis de mettre en évidence nombre de points de souffrance parmi les femmes photographes, au cours d'une vingtaine d'entretiens qualitatifs et grâce à un questionnaire distribué qui a reçu plus de 600 réponses de professionnelles ;
- novembre 2021 : lancement de la première version de la plateforme à l'occasion de Paris Photo 2021 ;
- Perspectives d'évolution : progressivement, la plateforme intégrera de nouveaux outils, permettant notamment la mise en relation avec programmeurs et employeurs, et couvrira d'autres secteurs de la création artistique.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réussite de la plateforme *Elles font la culture* et la pertinence de ses contenus, selon la méthodologie beta.gouv, repose sur les interactions menées entre l'équipe du projet et les utilisatrices. Un point de vigilance devra être accordé à l'embarquement des utilisatrices, mais aussi des institutions culturelles émettrices d'aides à destination des photographes.

FICHE 4

SUITE

Coûts estimés

Évalué à 100 000 euros par an, sur 3 ans.

Bilan – Évaluation

Le service *Elles font la culture* évoluera régulièrement pour s'adapter aux besoins des utilisatrices et intégrer leurs réactions et demandes. Les services et contenus proposés sont testés régulièrement au cours d'entretiens avec les publics intéressés.

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations, ministère de la Culture : agnes.saal@culture.gouv.fr

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

FICHE 5

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Mise en place d'un programme de formation autour de la valorisation du parcours de carrière et d'accompagnement des projets professionnels des femmes

Descriptif

En 2021, des sessions de valorisation du parcours et d'accompagnement du projet de carrière, spécifiquement destinées aux femmes, tous postes et toutes catégories confondus, ont pour la première fois intégré le programme ministériel de formation.

Ces sessions comprennent des ateliers de travail autour de l'identification des freins limitant le développement des projets de carrière des femmes, ainsi que des leviers à mobiliser pour évoluer, notamment vers des fonctions managériales. Les ateliers, axés sur la dimension collective, se veulent un moment pratique de partage et de réflexion autour d'axes très concrets.

Contexte et enjeux

Le ministère de la Culture mène une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et s'attache à la résorption progressive des disparités salariales qui existent en son sein. En 2020, le service des ressources humaines du ministère de la Culture a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), permettant de calculer un écart moyen de rémunération entre agentes et agents de la Culture de 271 € (soit 8,5 % du salaire moyen masculin).

Face au constat de telles inégalités, le Ministère a dégagé une enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022 en vue de commencer à résorber ces disparités. Dans un premier temps, 200 000 € ont été consacrés à l'attribution, en octobre 2020, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel, qui sera reconduite en 2021.

Cependant, l'effet « démographique » identifié comme la principale cause de cet écart (à un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes, et dans des corps moins bien rémunérés) doit être corrigé par des changements de long terme. Pour cela, la restructuration des processus de recrutement, mais aussi la création de formations telles que ces ateliers de valorisation du parcours et d'accompagnement du projet de carrières des femmes, ont été identifiées comme des solutions répondant à cet enjeu.

Objectif – Finalité

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture en facilitant l'accès des femmes aux postes de responsabilité et en sécurisant le déroulement de leur parcours.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Le programme de formation est élaboré avec Interface, organisme de formation de l'encadrement ;
- Deux sessions de formations, ouvertes aux agentes du ministère de la Culture de tous postes et toutes catégories, se sont déroulées en juin et septembre 2021 ;
- Le programme de formation se déroule sur 3 sessions durant 6 mois, rythmées par des intersessions accompagnées, dédiées à l'observation personnelle et l'expérimentation. A l'issue du parcours de formation, la communauté constituée par les participantes continue d'être animée au travers du réseau féminin interne du ministère de la Culture, Cultur'elles.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Bien que cette formation soit ouverte à l'ensemble des agentes du ministère de la Culture toutes catégories confondus, les participantes des deux sessions de formations qui se sont déroulées en 2021 étaient toutes de catégorie A. Un point de vigilance doit être accordé à la participation des catégories B et C afin d'agir sur l'effet « démographique » identifié précédemment.

FICHE 5

SUITE

Les retours des participantes sont globalement très positifs (trois estiment la formation « excellente » et deux « bonne » sur cinq réponses) bien qu'une majorité d'entre elles trouvent la formation trop courte.

Enfin, la mise en place d'un dispositif spécifiquement destiné aux femmes suppose que la communication autour de ses objectifs et de sa justification soit effectuée avec soin.

Coûts estimés

8 160 € TTC en 2021.

Bilan – Évaluation

Session de juin 2021 : 8 participantes

Session de septembre 2021 : 7 participantes

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations, ministère de la Culture : agnes.saal@culture.gouv.fr

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

FICHE 6

Employeur : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)

Intitulé : Accompagnement des 181 établissements de l'ESR dans l'élaboration des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : questionnaire, comité de suivi, référentiel adapté à l'enseignement supérieur et à la recherche, conseil et évaluation

Descriptif

Dans le cadre des articles L132-1 à L132-4 du Code Général de la Fonction Publique de transformation de la fonction publique, les établissements publics avaient pour obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de le transmettre au ministère de tutelle avant le 1^{er} mars 2021. Ces plans d'action doivent contenir 4 axes obligatoires (analyse et traitement des écarts de rémunérations, égal accès aux carrières et responsabilités, articulation des temps de vie et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement) ainsi que des mesures, objectifs, calendriers et indicateurs de suivi. C'est dans ce contexte que le MESRI a proposé un accompagnement aux 181 établissements sous sa tutelle, ces établissements recouvrant 12 statuts différents. Cet accompagnement s'est traduit par la création d'un comité de suivi, la publication d'un référentiel ainsi que des entretiens personnalisés avec plus d'une cinquantaine d'entre eux.

Contexte et enjeux

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, engagé depuis plusieurs années sur cette thématique, a souhaité soutenir et accompagner les établissements dans cette démarche. En effet, bien que les établissements d'enseignement supérieur soient autonomes depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités de 2007, un soutien fort a été apporté dans l'élaboration de leurs plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'enjeu principal était que chaque établissement, indifféremment de sa taille ou de son statut, puisse élaborer un plan d'action dans les meilleures conditions. C'est pourquoi, le MESRI a mis l'égalité professionnelle à l'ordre du jour des séminaires des directions des ressources humaines des établissements qui se tiennent plusieurs fois par an.

Ensuite, en novembre 2019, **un questionnaire a été adressé à plus de 200 établissements**, afin de dresser un premier état des lieux des politiques d'égalité mises en œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce questionnaire portait à la fois sur les moyens alloués par les établissements (en termes de budget et de moyens humains) et sur la cible des politiques menées (dans la plupart des cas, la communauté étudiante était la principale cible). Plus de 120 établissements (publics comme privés) ont répondu à ce questionnaire dans un délai de moins d'un mois. Les remontées de terrain récoltées ont ainsi permis d'identifier la place des missions pour l'égalité et le portage politique dont bénéficiaient ces questions au sein des établissements.

Sur la base des réponses à ce questionnaire, le MESRI a constitué un groupe pilote d'établissements en vue de la création du premier comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le comité de suivi des plans d'action est composé des services du MESRI (département « défis sociétaux et environnementaux », DGRH), du département des études statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP, d'associations de l'ESR (association des DRH, Jurisup, Conférence Permanente des chargés de mission Égalité et Diversité), d'établissements (IEP de Lyon, Inserm, Centrale Supélec, université de Montpellier...) et d'organisations syndicales. Il s'est réuni à trois reprises entre 2020 et 2021. Le comité de suivi a permis de faire remonter des difficultés, en termes de calendrier, de moyens ou encore de mise en œuvre.

Par ailleurs, le MESRI a mis à disposition des établissements sous sa tutelle un référentiel adapté à l'ESR, publié en octobre 2020. Ce document, rédigé sur la base du référentiel produit par la DGAFP, est illustré d'un ensemble de bonnes pratiques et d'exemples concrets en matière de politiques d'égalité professionnelle.

Objectif – Finalité

Cet accompagnement et ce suivi avaient pour objectif principal de s'assurer que tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche s'emparent du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposent des mesures concrètes en la matière.

FICHE 6

SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- novembre 2019 : Envoi du questionnaire sur les politiques d'égalité à 200 établissements de l'ESR ;
- février 2020 : Création du comité de suivi des plans d'action des établissements de l'ESR ;
- octobre 2020 : Publication du référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR ;
- décembre 2020 : 2^e réunion du comité de suivi et note de la directrice générale à tous les établissements afin d'accorder un délai dans la transmission du plan d'action ;
- juillet 2021 : 3^e réunion du comité de suivi des plans d'action.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les 181 établissements ont pu transmettre un plan d'action complet au MESRI. Les délais étaient très contraints en raison de la crise sanitaire, des élections universitaires et du statut particulier de certains établissements qui ont fusionné. Cet accompagnement a permis d'avoir une vision globale des politiques d'égalité au sein de l'ESR sur tous les territoires.

Coûts estimés

1 poste à temps plein entre avril 2019 et décembre 2021.

Bilan – Évaluation

Une synthèse des plans d'action est actuellement en cours de rédaction et a été transmise à la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en fin d'année 2021.

Contact

Sarah POUYAUD ELY, Chargée d'étude sur l'égalité professionnelle : Sarah.pouyaud@recherche.gouv.fr

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

FICHE 7

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé : Campagne d'affichage « discrimination c'est NON ! Tous égaux à l'Intérieur »

Descriptif

La mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines au sein de la DRH a piloté l'élaboration et le déploiement d'une nouvelle campagne d'affichage ministérielle sur les critères de discriminations.

Conçus par les équipes en charge de l'égalité et de la diversité de tous les périmètres du ministère de l'Intérieur (secrétariat général, police nationale, gendarmerie nationale, sécurité civile) en partenariat avec le dessinateur de presse Antoine Chéreau, les dessins de cette nouvelle campagne d'affichage ont pour objectif de sensibiliser les agents et personnels du ministère de l'Intérieur au sexisme et discriminations qui ont encore trop souvent cours dans la société, comme au sein de l'administration.

Les dessins de cette campagne illustrent, sous un trait humoristique, différents critères de discrimination et inégalité professionnelles : sexisme ordinaire, écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plafond de verre, discrimination liée à la grossesse et la parentalité, homophobie, discrimination liée au handicap, à l'origine ethnique, à l'apparence physique.

Issues notamment de situations vécues dans l'univers professionnel et de véritables verbatim, chaque agent et personnel, quel que soit sa catégorie, son corps d'appartenance et son périmètre d'affectation peut s'identifier à ces situations. Il s'agit de prendre conscience collectivement des stéréotypes et préjugés, qui sont à la source des inégalités et que chacun puisse s'interroger sur ses propos et agissements qu'il soit agent ou cadre.

Chaque illustration est accompagnée d'un message et de chiffres clés visant à déconstruire les stéréotypes et sensibiliser aux inégalités entre les femmes et les hommes et discriminations.

9 visuels ont été publiés. 7 visuels supplémentaires sont en cours de préparation dont 3 illustrant les univers des directions départementales interministérielles (DDT-M, DDETS, DDPP), désormais rattachées au ministère de l'Intérieur.

Contexte et enjeux

Le ministère de l'Intérieur doublement labellisé depuis 2018, s'engage dans le renouvellement des labels en 2022. L'enjeu est la diffusion et l'appropriation dans chaque service et entité du ministère et sur tous les territoires de la politique ministérielle d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

Objectif – Finalité

Sensibiliser l'ensemble des agents aux discriminations et situations de sexisme ordinaire au sein de l'administration. Rendre visible et diffuser l'engagement du ministère dans tous ses services.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Un comité éditorial composé des référents égalité/diversité des différents périmètres, de représentants des cellules d'écoute (pour les victimes ou témoins de discriminations et de VSS), de la direction chargée de la communication (DICOM) et du dessinateur Antoine Chéreau, a été constitué pour définir le périmètre et la cible de la campagne, ses modalités de diffusion, les critères de discriminations prioritaires que nous souhaitons mettre en exergue.

Il s'agissait également de recueillir auprès des cellules d'écoute et des différents périmètres des témoignages et situations vécues et des verbatim pouvant faire l'objet d'une illustration.

La publication des visuels s'est déroulée dans le cadre de deux temps forts : la signature, par le ministre de l'Intérieur et la ministre déléguée à la citoyenneté, du nouveau plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le 8 mars d'une part et la signature d'une convention ministérielle par la ministre déléguée avec l'association « FLAG! » à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies, le 17 mai. Elle se poursuit jusqu'à la fin de l'année 2021.

Un kit de communication comprenant des affiches en différents formats d'impression et des pastilles pour les intranets a été diffusé à l'ensemble de nos référents égalité/diversité et est accessible sur l'intranet du ministère.

Chaque semaine un dessin différent est publié dans le fil d'actu de l'intranet ministériel.

FICHE 7

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réussite de cette nouvelle campagne dépend de son appropriation par le réseau des référents égalité/diversité. Leur mobilisation dans la perspective des audits de renouvellement des labels permet une bonne communication sur cet outil, à leur main, dont ils peuvent s'emparer facilement pour mettre en place des actions locales de sensibilisation des agents.

Coûts estimés

Budget total pour 16 visuels : 15 000 euros.

Ce projet a fait l'objet d'un co-financement de 4 000 euros du fond en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) de la DGAFP.

Bilan – Évaluation

Cette campagne est aujourd'hui bien connue des agents et services du ministère.

Les dessins, comme les messages qui les accompagnent interpellent, suscitent des débats et une prise de consciences sur les stéréotypes et discriminations.

Contacts

Christian FALCONNET, Chef de la mission pour l'innovation RH, DRH/Mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines : christian.falconnet@interieur.gouv.fr

Anais GUILLOU, Chargée de mission animation des politiques égalité/diversité au sein de la mission pour l'innovation RH : anais.guilou@interieur.gouv.fr

Adresse fonctionnelle de contact : drh-mission-innovation-rh@interieur.gouv.fr



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
Chargé
Ressources Humaines

IS COMPENSÉ L'IMPÉRIOSITÉ DE MON SALAIRE?

TU PARS PEU?

NUANCE.

CHEREUV

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 13,5% à celui des hommes dans la fonction publique d'Etat*

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.gouv.fr/

* DGAFI, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
Chargé
Ressources Humaines

RAPPELÉZ-VOUS, CHEZ NOUS, PAS DE BILARD, PAS DE PASCAL, ET SURTOUT PAS DE COMING OUT!

CHEREUV

Un LGBT sur trois (33 %) affirme avoir déjà été discriminé en raison de son orientation sexuelle au cours de sa vie, les discriminations les plus fréquentes ayant eu lieu dans leur milieu professionnel (25 %)*

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.gouv.fr/

* Enquête ICF pour la Fondation Jeanne Roy, en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DZCCAFI, 2019.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
Chargé
Ressources Humaines

MÊTROMPEZ-VOUS, ARTIFACTE! JE N'AI RIEN CONTRE LES FEMMES...

J'EN AI MÊME UN À LA MASON

CHEREUV

80% des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes sur leur lieu de travail**

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.gouv.fr/

** Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mars 2015.

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

FICHE 8

Employeur : Direction Générale du Trésor – Ministère de l'Économie, des finances et de la relance

Intitulé : Expérimentation du mentorat au féminin

Descriptif

L'expérimentation du mentorat au féminin consiste en l'organisation et la mise en lien entre un mentor et une mentorée, afin de réaliser un accompagnement au sein duquel un mentor partage son expérience professionnelle et son savoir-faire avec une personne moins expérimentée (une mentorée) en dehors de tout enjeu hiérarchique. L'objectif du mentorat au féminin est d'encourager une plus grande proactivité, de la part des femmes, dans la prise en charge de leur carrière et de contribuer durablement à leur montée en compétences.

Contexte et enjeux

L'expérimentation du mentorat au féminin est l'une des mesures du plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Direction lancé en début d'année 2021. En effet son axe « un accompagnement renforcé des agentes et des agents » vise à favoriser la mise en place des actions permettant de dépasser le syndrome de l'imposteur et limiter l'amenuisement de la présence des femmes au fil de la carrière en les aidant à briser le plafond de verre.

Cette mesure permet une meilleure prise en compte des enjeux de féminisation ainsi qu'un accompagnement renforcé des collaboratrices de la Direction qui le souhaitent. Le mentorat au féminin encourage l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes car il donne aux femmes des outils pour surmonter les obstacles qui surviennent au moment de leur progression de carrière et pour briser le plafond de verre. En effet, ce projet de mentorat au féminin permet de favoriser la sororité au sein de la Direction, la transmission d'expériences, l'écoute, le partage, l'entre-aide entre femmes pour élargir ses possibilités d'évolution au sein du Trésor ou en dehors, etc... De plus, la mesure s'inscrit dans un contexte sanitaire difficile qui peut mettre à mal la préservation et le développement des liens entre les personnes issues du même environnement professionnel. Ainsi, cette expérimentation de mentorat au féminin est également une manière pour les participantes, de rompre l'isolement parfois favorisé dans le contexte sanitaire actuel.

C'est pourquoi, le lancement de l'expérimentation au mentorat féminin se concrétise pour cette deuxième année de mise en place du plan égalité femmes-hommes de la direction. 13 binômes ont été constitués composés uniquement de femmes cadres, actuellement en poste au sein de la DG Trésor, à la fois en administration centrale et dans le réseau international.

Objectif – Finalité

L'objectif est de faire en sorte que l'ensemble des participantes, mentorées comme mentors, puissent s'enrichir les unes des autres et agir comme un levier d'action de l'accompagnement au sein de la direction. Sur le long terme, l'objectif est de favoriser durablement la montée en compétences des participantes et élargir leur champ des possibles. Enfin, à terme et si l'expérience est synonyme de réussite, il est projeté de la reconduire, de l'élargir au-delà des cadres et d'augmenter le nombre de binômes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Dans un premier temps, une communication en interne a été effectuée pour annoncer le lancement de l'expérimentation, accompagnée d'un appel à candidature à destination des femmes cadres (environ 200 femmes sollicitées en centrale et au sein de notre réseau international) de la direction souhaitant être mentorées. Cette communication a été appuyée par la diffusion d'un guide, rédigé en interne, sur le sujet du mentorat au féminin.

Pour candidater, ces femmes ont rempli une fiche dans laquelle elles présentaient brièvement leur parcours et leurs attentes concernant ce mentorat parmi plusieurs propositions : développement de réseau, articulation vie professionnelle – vie personnelle, allègement de la charge mentale, aide au choix d'évolution professionnelle, amélioration du travail en équipe, développement de son leadership, échange de bonnes pratiques, connaissance de la DG Trésor/projet de mobilité interne. 28 candidatures ont été reçues et 13 ont été retenues pour participer à l'expérimentation.

FICHE 8

SUITE

Puis, en fonction des attentes et des objectifs des mentorées ainsi que des spécificités de parcours des femmes volontaires pour être mentor 13 binômes ont été constitués.

L'identité de chacune des participantes qui composent les 13 binômes sera dévoilée lors de l'évènement de lancement qui se tiendra mi-janvier 2023 (en ligne) et qui marquera le début de cette expérimentation. À cette occasion, une spécialiste du mentorat et des sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes interviendra pour une courte présentation, ainsi que pour dispenser deux micro-formations spécifiques destinées aux mentors d'un côté et aux mentorées de l'autre. Au préalable, un exemplaire de la publication « le mentoring pour les nuls » aura été remis à toutes les mentorées.

La période d'accompagnement devrait durer au maximum 9 mois et sera ponctuée d'un suivi de mi-parcours pour l'ensemble des participantes afin de s'assurer du bon déroulement de l'expérimentation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pas encore pertinent à ce stade de l'expérimentation.

Coûts estimés

1 200 € TTC

Bilan – Évaluation

Pas pertinent à ce stade de l'expérimentation.

Contact

Audrey CEZARD-ASSOUAD, Cheffe du bureau DEV RH : Audrey.CEZARD-ASSOUAD@dgtresor.gouv.fr

Sabrina HARIZI, Adjointe à la cheffe du bureau DEV RH : sabrina.harizi@dgtresor.gouv.fr

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

FICHE 9

Employeur : Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance – Délégation à la diversité et l'égalité professionnelle

Intitulé : Accueil de stagiaires de 3^e en REP dans le cadre du dispositif de la Courte Échelle

Descriptif

La Courte Échelle est un projet solidaire, bénévole, lancé par l'association Arborus le 5 mai 2004, au Cercle Républicain, en présence de Simone Veil. Il s'agit d'un dispositif de marrainage qui a pour ambition d'initier un mouvement général de solidarité entre des femmes ayant des postes à responsabilité en entreprise ou dans des administrations – les marraines – et les filleules, issues d'une classe de 3^e d'un collège situé en réseau d'éducation prioritaire, des jeunes filles collégiennes, à l'occasion de leur stage de découverte professionnelle. Le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance travaille depuis près de 10 ans en partenariat avec l'association Arborus et accueille chaque année une dizaine de stagiaires dans ce cadre.

Sur la base de convention partenariat signée avec deux collèges de région parisienne situés en zone REP+, des stagiaires sont sélectionnées par ces établissements pour réaliser leur stage au sein du MEFR. En parallèle, des marraines ont été identifiées dans différentes directions de l'administration centrale.

Contexte et enjeux

Les ministères économiques et financiers sont engagés en faveur de l'égalité professionnelle et la diversité depuis plus de 10 ans. Labellisés « diversité » et « égalité professionnelle », ces engagements se traduisent concrètement par la mise en œuvre de plans dédiés et d'actions inclusives. Le dispositif de la courte échelle s'inscrit parfaitement dans cet engagement.

Contexte du projet

Malgré le contexte sanitaire, l'ensemble des acteurs du dispositif tenait particulièrement à l'accueil des stagiaires en fin d'année 2021. 13 stagiaires ont ainsi été accueillis du 13 au 17 décembre 2021 au sein de différentes directions ministérielles (DGFIP, DGDDI, SG, DGE, DAJ).

Sur cette base, la semaine de stage a fait l'objet d'un programme spécifique réalisé par la délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle qui pilote le projet pour associer des temps de présence aux côtés de la marraine sur son poste de travail et des visites collectives pour permettre de découvrir le ministère, ses métiers et les missions régaliennes exercées.

Objectif – Finalité

L'objectif est de faire découvrir un cadre professionnel et les métiers de la sphère publique aux stagiaires accueillies. Ainsi que proposer aux filleules de bénéficier du soutien d'une femme extérieure à leur milieu social pour acquérir de nouveaux modèles professionnels et un accompagnement au moment décisif de l'orientation scolaire.

Cette mise en relation s'inscrit dans la durée puisque l'accompagnement peut se poursuivre au-delà du stage grâce aux liens tissés entre marraines et filleules.

Les marraines sont des cadres et cadres supérieures possédant de solides expériences professionnelles et exercent des fonctions à responsabilités dans des domaines et secteurs variés. Sur la base du volontariat, toutes ces femmes sont dotées de qualités relationnelles et de communication. Elles ont des aptitudes à stimuler la réflexion et à partager avec leur filleule les fruits de leurs expériences professionnelles.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Ce projet est piloté par la délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle. Dès lors que les dates de la semaine de stage ont été identifiées, la délégation a mobilisé son réseau de référents diversité au sein de directions d'administration centrale afin de relayer un appel à candidature auprès de marraines potentielles et volontaires pour accueillir des filleules dans le cadre de la Courte Échelle. Une réunion de présentation du dispositif a été organisée à l'attention des marraines en amont de la semaine de stage.

Effectuant la liaison entre les collèges et les marraines volontaires, la délégation a établi le programme de la semaine et planifié des moments forts et collectifs : l'accueil des stagiaires/filleules et la rencontre avec les marraines ainsi que la fondatrice de l'association Arborus, visite du ministère, de la Cité de l'Économie et du site de la Station F

FICHE 9

SUITE

pour découvrir le monde des start up et leur fonctionnement en lien avec les acteurs publics ; des ateliers de découvertes de quelques métiers de Bercy (budget, fiscalité, métier des douanes, communication, audiovisuel, RH...) et enfin un atelier de prise de parole permettant de préparer à la rédaction du rapport de stage et à la restitution orale de la semaine de stage.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

Nécessité de bien communiquer auprès des marraines en amont de la semaine de stage et d'expliquer les objectifs attendus.

Point de vigilance

- Veiller à rendre accessible et expliquer l'environnement professionnel (parfois complexe) à des élèves de classe de 3^e ;
- Dans le contexte sanitaire, nécessité de respecter les gestes barrière (rappels effectués au moment de l'accueil avec remise d'un tote bag à chaque stagiaire contenant des masques de protection pour la semaine).

Coûts estimés

Coûts très faibles : uniquement les frais annexes liés à la prise en charge des repas des stagiaires et le coût d'entrée de visites (Cité de l'Économie).

Bilan – Évaluation

Le bilan est positif tant du côté des marraines que des filleules.

Les stagiaires ont découvert un milieu professionnel inconnu et ont particulièrement apprécié leur semaine de stage au sein des MEF. Certaines ont identifiées des projets d'orientations scolaires pour la suite de leurs études grâce à ce stage. Ce stage fut également synonyme de belles rencontres, des liens se sont établis durant la semaine entre elles et leur marraine.

Les marraines ont particulièrement apprécié l'expérience de la Courte Échelle et ont confié avoir beaucoup appris également au contact de leur filleule à l'issue de cette semaine de stage. La majorité a exprimé le souhait de vouloir rester en contact par la suite.

Contact

Samia KHELLAF et Alexandra HELLEBOID, Chargées de mission ministérielle à la délégation à la diversité et l'égalité professionnelle du MEFR – samia.khellaf@finances.gouv.fr/alexandra.helleboid@finances.gouv.fr – 01 53 44 22 03 / 06 08 48 76 18

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

2.2. La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes

FICHE 10

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Extension du plan de formation dédié à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes (VHSS) à destination des étudiants et étudiantes de l'enseignement supérieur culturel (ESC), et de l'ensemble des équipes

Descriptif

Depuis juillet 2020, les formations à la prévention et à la lutte contre les VHSS sont accessibles aux étudiantes et étudiants des 98 établissements d'enseignement supérieur culturel sous tutelle pédagogique du ministère de la Culture, quel que soit leur statut et sur tout le territoire français.

Ce dispositif permet d'étendre le plan de formation à la lutte et à la prévention contre les violences sexuelles, obligatoire pour l'ensemble des personnels. Mis en œuvre depuis 2019, dans le cadre d'un marché interministériel de formation remporté par l'agence de conseil et de formation Egaé, ce plan de formation n'était jusqu'alors pas accessible aux populations étudiantes. Elles sont désormais financièrement prises en charge, hors de ce marché, par l'administration centrale, tandis que le choix du prestataire incombe aux écoles.

De plus, les formations financées sont également accessibles aux personnels des écoles EPCC et associatives, non couverts par le marché interministériel qui bénéficie aux écoles ayant le statut d'établissements publics nationaux.

Ces formations permettent d'identifier les différents types de violences ainsi que de repérer les différents leviers d'actions à destination des étudiants et étudiantes.

Contexte et enjeux

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations. Leur prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires, est une priorité interministérielle.

Dans le cas des écoles de statut Établissement Public de Coopération Culturelle (EPCC) ou associatif, la tutelle du ministère de la Culture est uniquement pédagogique, mais elle induit néanmoins une obligation de protection, de prévention et de garantie d'un environnement d'étude sûr et sain. C'est pourquoi le ministère de la Culture a décidé en juillet 2020 d'accompagner la totalité des 98 écoles dans le financement de ces formations à destination des étudiantes et étudiants, hors du marché interministériel.

Ces formations permettent de compléter les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes présents dans les écoles de l'enseignement supérieur culturel :

- La cellule d'écoute AlloSexim – AlloDiscrim ;
- La présence d'un ou une responsable de la prévention des discriminations dans chaque école nationale ;
- L'accompagnement de l'ensemble des établissements à la rédaction de chartes d'engagement éthique qui abordent l'égalité entre femmes et hommes et traitent notamment la question des violences, harcèlements et discriminations ;
- La diffusion de campagnes de communication et de sensibilisation (« Les Infréquentables » en 2017, « Achéo-sexisme » en 2019, « Les Mots de trop » en 2020, etc.)

Objectif – Finalité

Ces formations ont pour objectif de sensibiliser les personnels des écoles et les populations étudiantes aux risques de violences et de harcèlement sexistes et sexuels, et d'accompagner les victimes ou témoins en leur permettant d'identifier les leviers d'actions à leur disposition.

Par ailleurs, l'extension de ce plan de formation aux populations de l'enseignement supérieur culturel s'inscrit dans la continuité de l'enquête interne sur la perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes, réalisée auprès

FICHE 10

SUITE

des publics de l'enseignement supérieur Culture au premier semestre 2020. Il permet en effet d'accompagner les équipes et les communautés étudiantes pour analyser et comprendre le malaise exprimé, organiser les enquêtes adaptées, conduire les procédures disciplinaires et pénales qui se révéleraient nécessaires.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- 11 septembre 2019 : note de lancement du plan de formation à la lutte et à la prévention des violences et harcèlements sexuels et sexistes par le ministre de la Culture Franck Riester à destination de l'ensemble des structures du Ministère ;
- Juillet 2020 : décision de donner accès au plan de formation à la lutte et la prévention contre les VHSS à toutes les écoles de l'ESC ;
- Septembre 2020 : identification du schéma de financement de ces formations ;
- 25 septembre 2020 : note signée par la ministre de la Culture Roselyne Bachelot-Narquin à destination des 59 (à l'époque) écoles EPCC et associatives pour les accompagner dans la sélection de prestataires de formation et annoncer leur prise en charge financière jusqu'à un plafond de 3 000 € par an et par école ;
- 2020-2021 : recueil des demandes de remboursement.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les échanges en 2018-2019 entre le ministère de la Culture et les ministères sociaux avaient originellement prévu de comptabiliser les populations étudiantes de l'ESC comme bénéficiaires du marché interministériel, mais le texte final du marché n'en avait pas fait état. Dans le cadre du renouvellement du marché interministériel de formation, actuellement en cours, un point de vigilance doit être accordé à l'indispensable intégration des effectifs étudiants des écoles de l'enseignement supérieur culturel, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Coûts estimés

Les formations des élèves dans les 98 écoles et les formations dispensées au sein des 58 écoles EPCC et associatives sont prises en charge financièrement par l'administration centrale jusqu'à un plafond de 3 000 euros par an et par établissement.

Bilan – Évaluation

Entre juillet 2020 et septembre 2021, 35 sessions de formations VHSS se sont déroulées au sein de 13 écoles de l'ESC, tous statuts confondus.

Le public de ces formations était composé des personnels des écoles et/ou d'étudiants et étudiantes.

L'impact des actions en matière d'égalité est évalué régulièrement lors des enquêtes de perception réalisées auprès des personnels.

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations, ministère de la Culture : agnes.saal@culture.gouv.fr

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

FICHE 11

Employeur : Ministère des armées

Intitulé : Mise en place pour les agents, civils et militaires, du ministère des armées, d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes**Descriptif**

Tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements peut adresser un signalement à son autorité hiérarchique ou à toute autre autorité ou service compétent pour le recevoir, notamment le contrôle général des armées, les services d'inspection et le référent déontologue et alerte.

Contexte et enjeux

L'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit la mise en place d'un tel dispositif pour les administrations, collectivités et établissements publics. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les contours.

Objectif – Finalité

Le dispositif de signalement participe à la lutte contre les violences faites aux femmes en permettant aux victimes de s'exprimer, indépendamment de la ligne hiérarchique si elles le souhaitent, en diligentant, si les circonstances le justifient, une enquête administrative, et en les accompagnants dans leurs démarches.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Au ministère des armées, ce dispositif de signalement a été mis en place par un arrêté du 31 août 2021. Il s'appuie sur des structures préexistantes dont il étend en partie le champ de compétences et est d'ores et déjà opérationnel.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le principal facteur de réussite est la communication relative à ce dispositif et son appropriation par l'ensemble des agents.

L'un des freins peut être que tous les agents ne disposent pas d'un accès à Internet ou à l'intranet ministériel ou qu'ils n'assistent pas tous aux séances de sensibilisation faites à leur intention.

Coûts estimés

Reposant sur des structures existant antérieurement, le fonctionnement de ce dispositif n'entraîne pas de coûts supplémentaires significatifs.

Bilan – Évaluation

Un bilan sera fait un an après la mise en place de ce dispositif.

Contact

themis@intradef.gouv.fr – Tel : 09 88 68 55 55

FICHE 12

Employeur : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Intitulé : Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche avec le déploiement d'un plan national d'action

Intitulé

Descriptif

Le MESRI a lancé au printemps 2021 un groupe de travail en partenariat avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et les quatre conférences d'établissements du supérieur : la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des écoles de management (CDEFM).

Des auditions menées auprès de plus de 20 structures (organisations étudiantes, associations de personnels, organisations syndicales, ministère de la Justice, associations étudiantes spécialisées sur les violences sexuelles, associations nationales de lutte contre les violences, Centre national des œuvres universitaires scolaires (CNOUS)...) ont ainsi nourri un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le plan national comporte 21 mesures structurées en 4 axes :

- Un plan de formation et de sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Un renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ;
- Une communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître ;
- La valorisation de l'engagement des étudiantes et des étudiants, ainsi que des personnels.

Contexte et enjeux

Depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est engagé dans une dynamique proactive, en lien avec les établissements et les associations.

Cet engagement s'est traduit par le soutien des associations de terrain, l'organisation de colloques, la publication de guides et le lancement de campagnes nationales de communication.

Il s'est aussi traduit cette année par le lancement de plusieurs missions d'inspection, pour accompagner un certain nombre d'établissements dans la lutte contre ce fléau.

Au cours de l'année 2021 enfin, le ministère et les établissements publics sous sa tutelle ont élaboré leur plan d'action égalité professionnelle comprenant un axe les VSS. Ce plan VSS s'inscrit dans la continuité de cet axe.

Objectif – Finalité

Ce plan poursuit un objectif : franchir collectivement une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- **Juillet 2021 – octobre 2021** : lancement d'un AAP pour soutenir les établissements dans le fonctionnement de leur dispositif de signalement ;
- **Octobre 2021 – juillet 2022** : organisation de sessions de formations sur les violences sexistes et sexuelles, au niveau national, à destination des membres des dispositifs de signalement et des personnels impliqués dans le traitement disciplinaire des situations ;
- **2022** : mise en place de partenariats avec des associations nationales (FNCIDFF, En Avant Toutes, 3919) ;
- **Rentrée 2022** : mise à disposition d'un MOOC à destination de l'ensemble de la communauté étudiante ;
- **2023-2025** : plan de formation massif dans le cadre du marché interministériel égalité-discrimination.

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

FICHE 12

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteur de réussite : mobilisation d'une pluralité d'acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que des acteurs spécialisés dans les VSS ;

Frein identifié : systématisation des formations VSS, du fait notamment du nombre importants d'établissements concernés (188 établissements publics et environ 250 établissements au total) ;

Point de vigilance : traitement disciplinaire et pénal des situations de VSS traités par les dispositifs de signalement.

Coûts estimés

Le plan, pluriannuel, mobilisera une enveloppe de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025.

La déclinaison budgétaire du plan sur ces 5 ans est la suivante :

2021	2022	2023	2024	2025
0,5 M€	1,7 M€	1,7 M€	1,7 M€	1,4 M€

Bilan – Évaluation

Ce plan fera l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité de pilotage associant les conférences d'établissements, les services et le cabinet du MESRI et le cabinet du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Ce comité de pilotage veillera au suivi des indicateurs indiqués dans le plan.

Contact

Elise BRUNEL, Chargée de mission égalité des sexes et études de genre, Département défis sociétaux et environnementaux, Sous-direction territoires, société et savoirs : elise.brunel@recherche.gouv.fr

Employeur : Ville de Paris

FICHE 13

Intitulé : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail : former et sensibiliser de manière accessible et adaptée

Descriptif

La Ville de Paris poursuit son plan d'action afin de former et sensibiliser les agents à la question des violences sexuelles et sexistes au travail.

- *Formation de personnes-clefs* : En 2019, les services RH des directions, les agents en charge de la prévention des risques professionnels et le service d'accompagnement et de médiation ont été formés aux violences sexuelles et sexistes par un cabinet spécialisé. Ces formations ont été poursuivies en 2020 et 2021 avec un autre cabinet spécialisé, titulaire du marché de formation nouvellement créé : les permanents des organisations syndicales représentatives se sont ainsi vu proposer 3 sessions dédiées et les collaborateurs et collaboratrices de cabinet se sont vu proposer 4 sessions dédiées.

- *Formation de formateurs et sensibilisation* : des futurs agents de la police municipale aux nouvelles dispositions réglementaires concernant le harcèlement sexiste dans l'espace public, dit « harcèlement de rue ».

- *Événement de sensibilisation* : organisation de séances de théâtre forum dédiées à la question des violences faites aux femmes pour les encadrants ; participation à des événements nationaux tels que la Nuit des Relais, organisée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre par la Fondation des femmes.

- *Sensibilisation en ligne* : mise à disposition de tous d'outils en ligne en accès libre sur l'intranet : un autodiagnostic sur le sexisme accompagné de 2 modules de e-learning sur les stéréotypes de genre et les violences sexuelles et sexistes au travail. Les agents ont pu tester leurs réactions dans des situations concrètes et comprendre l'impact des comportements individuels. Objectif central : inciter les témoins passifs ou silencieux à réagir face au sexisme et à ses conséquences.

- *Construction collaborative d'outils* : le groupe de travail composé des organisations syndicales représentatives, du Service d'accompagnement et médiation ainsi que du bureau de l'action sociale co-construit et organise la diffusion des dépliants sur les violences sexuelles et sexistes (2019), sur l'impact des violences conjugales au travail (2022) et également une version du Violentomètre® « Violences sexuelles et sexistes au travail » (2020).

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Le violentomètre

Les Violences Sexuelles et Sexistes sont illégales également dans le cadre professionnel. Elles doivent être prévenues, traitées et sanctionnées. Les victimes et les témoins doivent être accompagnés. Cet outil, conçu à partir d'une typologie de l'enquête Virage, vous permet d'évaluer votre cadre de travail. Face à ce type de violences nous sommes tout-es concerné-es. Ensemble agissons !





FICHE 13

SUITE

NOTICE D'UTILISATION

VIOLENTOMÈTRE Violences Sexuelles Sexistes au travail

Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent tout acte, tentatives, harcèlement ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'une agent·e et sans son consentement. Elles sont inacceptables et punies par la loi. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

Des exemples concrets pour vous aider à nommer les situations afin de mieux les combattre

Le Violentomètre, rédigé avec les organisations syndicales, est conçu à partir de l'enquête Violences et RApport de GENre (Virage) publiée par l'Ined en 2020.

Il vous permettra d'échanger avec vos collègues, encadrant·es, SARH à partir des situations concrètes évoquées, de savoir à quel type d'infraction elles correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité. Ces situations sont présentées sous la forme d'une graduation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements et outrages sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

Les victimes et les témoins sont protégés par la loi. Le code du travail, le code pénal et sanctionnent les représailles qui pourraient être faites à leur encontre.

		EXEMPLES
VOS FESSENT UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX	1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.	
	2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.	Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.	
AGRESSIONS ET OUTRAGES SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL, VIOLENCES ET TENDRES SEXUELLES	4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.	« Tu es vu la taille de sa jupe ? C'est pas une tenue pour une cheffe de service ! »
	5. On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.	« Ma belle », « Ma poule », « Mon lapin », « Elle te met vraiment en valeur cette robe. »
	6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.	Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.
	7. Autour de vous, des images et/ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.	Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudé·es sont affichés dans les vestiaires.
	8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.	Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien lui coupe la parole quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.
	9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.	« On te laisse faire le café, les femmes font ça mieux que nous les hommes ! »
	10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.	Vous faites l'objet d'une surveillance excessive et vous n'avez pas accès à certaines informations utiles pour votre travail qui vous sont cachées volontairement.
	11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.	« Ça va t'es tranquille pour toi. Demain tu vas pouvoir rester chez toi, pendant qu' d'autres travaillent dur. »
	12. On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis·e mal à l'aise.	Questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques.
HARCELEMENT, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLENCES SEXUELLES, VIOLENCES SEXUELLES, VIOL	13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis·e mal à l'aise.	« Si tu veux une belle prime cette année, il va falloir être très gentil·e avec moi... »
	14. Vous avez été insulté·e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On saillit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.	Des collègues font des commentaires sur Facebook concernant votre prétendue liaison avec le chef d'équipe.
	15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.	Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui use des manières fortes pour vous faire changer d'avis.
	16. On a lancé un objet contre vous, vous a secoué·e brutalement ou on vous a frappé·e.	
	17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a collé·e pour vous embrasser. On a est·troué ou collé à vous.	On vous impose un massage des époules qui descend jusqu'à votre poitrine. On vous met une main aux fesses.
	18. On vous a forcé·e à faire ou à subir des attachements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.	Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue un viol.
	19. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.	Depuis que vous avez refusé une invitation à dîner, votre manager vous impose des horaires injustifiés.
	20. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous flout à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.	Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, on vous a mis·e au placard.



Création d'impression : PADAZON, imprimé, par HANDPRINT, sur papier issu de Forêts Gérées Durablement et de sources contrôlées.

PLUS D'INFOS SUR LES OUTILS DISPONIBLES CONSULTABLES SUR L'INTRAPARIS - INTRAPARIS > RH > POLITIQUE RH > DÉMARCHE ÉGALITÉ > OUTILS

Contexte et enjeux

Suite à l'obtention du Label Alliance décerné par l'Afnor et en application du Plan parisien Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Lutte contre les discriminations et Handicap 2021 – 2023, la Ville de Paris lutte en tant qu'employeur contre les violences sexuelles et sexistes sous toutes leurs formes.

FICHE 13

SUITE

Des dispositifs d'accompagnement et de signalement internes formalisés existent depuis 2017, cependant beaucoup d'encadrants se sentent encore démunis. Des agents constatent ou subissent des situations de violences sans savoir comment réagir ou qui contacter, comme le montre l'enquête IFOP Ville de Paris menée fin 2019 sur le ressenti discriminatoire des agents (sur les inégalités de traitement, les injures et les agressions).

Objectif – finalité

Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes afin de les outiller pour mieux prévenir et détecter les situations de violences sexuelles et sexistes et savoir comment réagir et orienter leurs collègues ou leurs équipes

Objectif 2023 : formation de 100 % des effectifs des publics cibles

Informers et sensibiliser les agents sur les enjeux et procédures internes en proposant des formats variés selon les publics visés afin que chacun puisse y trouver un contenu adapté (niveau de connaissance, de responsabilité, temps à y consacrer, etc.)

100 % des nouveaux arrivants sensibilisés

Accompagner les agents victimes de violences sexuelles et sexistes au travail

Modalités d'élaboration – étapes – calendrier

La Ville de Paris s'appuie sur la date clef du 25 novembre pour communiquer et sensibiliser largement. L'idée est de mobiliser en amont (à partir de juin) le groupe de travail dédié pour pouvoir proposer de nouveaux formats et outils. Ces derniers sont ensuite diffusés toute l'année. Ces actions planifiées sont complétées par des interventions « sur mesure » organisées tout au long de l'année auprès de collectifs vivant des situations de violences sexuelles et sexiste.

Facteurs de réussite – freins identifiés – points de vigilance :

Facteurs de réussite :

- Implication de différents services et agents dans la construction des outils (groupe de travail dédié) ou l'animation de sensibilisation (formateurs internes) ;
- Appel à des expertes (chercheuses de l'enquête Virage de l'INED, avocates de l'AVFT) et appui de l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes ;
- Absence de dogmatisme vis-à-vis des agents et posture bienveillante des intervenants mais fermeté constante quant à l'objectif de sécurité et de qualité de vie au travail à atteindre.

Points de vigilance : le contexte sanitaire génère des difficultés pour se former à distance sur ces sujets même si l'autodiagnostic sexisme permet une première prise de conscience qui peut susciter une envie d'approfondir le sujet via une formation dédiée.

Coûts estimés

Recours à des prestataires : Formateurs et formatrices ; conception et réalisation de la séance de théâtre forum ; achat de la licence de l'autodiagnostic pour 6 mois ; achat des 2 modules de e-learning ; impression des supports de communication (dépliants, Violentomètre® « Violences sexuelles et sexistes au travail »).

Bilan – évaluation

Bilan très positif des actions menées en 2019/2020 qui ont été dans la mesure du possible reconduites et renforcées. Le bilan des actions reste à établir pour 2021.

Contact

Marie LAHAYE, Responsable de la Mission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations, DRH, marie.lahaye@paris.fr.

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

2.3. Les démarches de labellisation

FICHE 14

Employeur : Ministère des armées

Intitulé : Démarche de labellisation « Alliance », « Égalité professionnelle » et « Diversité »

Descriptif

Après avoir obtenu en février 2020 le label « Égalité » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents, le ministère des Armées a déposé, fin 2020, sa candidature auprès de l'AFNOR à la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » pour l'ensemble du Ministère.

L'année 2021 est marquée par la séquence d'audits sur sites.

Contexte et enjeux

L'égalité et la diversité constituent des valeurs fondatrices du ministère des Armées (MINARM) qui conduit depuis plusieurs décennies une politique volontariste en faveur de l'intégration, de la promotion sociale et de l'égalité des chances.

Parallèlement, que ce soit dans le cadre de politiques interministérielles ou de dispositifs internes, le ministère des Armées se veut exemplaire dans la lutte contre toute forme de discrimination. Fier de pouvoir offrir à des milliers de jeunes un « escalier social » permettant à chacune et chacun de ne pas être jugé sur ses origines, ses différences ou ses convictions, mais sur son mérite, ses compétences et son envie de progresser, le Ministère doit continuer d'ouvrir largement ses portes à des profils issus de tous les horizons. Il s'agit d'un enjeu de société, mais également d'une nécessité opérationnelle.

Fort de ses dispositifs en matière d'égalité professionnelle et de mixité, organisés pour être sans cesse enrichis, le MINARM a déjà obtenu le label Égalité en janvier 2020 sur un périmètre pilote.

L'obtention de ce label a constitué la première étape d'une démarche progressive et plus globale qui a conduit le ministère des Armées à déposer, en décembre 2020, sa candidature à la double labellisation « Alliance » : « Égalité professionnelle » et « Diversité ».

Objectif – Finalité

Parvenir à l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité », courant 2022, afin de conforter ses acquis, renforcer ses bonnes pratiques et promouvoir la reconnaissance des compétences. Le Ministère a besoin de toutes les compétences et de toutes les sensibilités pour bâtir des armées agiles et victorieuses.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Cette démarche s'appuie sur une équipe projet et l'ensemble des représentants des armées, directions et services réunis dans un COFIL présidé par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits ;
- Deux espaces collaboratifs de travail ont été créés sur l'intranet du Ministère (INTRADEF).

Concernant le calendrier

- Dépôt du dossier de candidature pour la double labellisation Égalité et Diversité (ALLIANCE) en décembre 2020 ;
- Séquence d'audits sur sites en octobre 2021 pour une labellisation qui pourrait intervenir en 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'état des lieux dressé par le cabinet-conseil chargé d'accompagner le Ministère dans cette démarche, met en lumière un certain nombre de points positifs tels que l'engagement fort et personnel de la ministre, la réelle impulsion et les moyens significatifs mis en œuvre, ainsi que l'extension des compétences de la cellule Thémis à l'ensemble des critères de discrimination.

FICHE 14

SUITE

De plus, l'ensemble des armées, directions et services du Ministère a été mobilisé pour cette démarche, en particulier à travers le prisme des écoles de formation initiale de cadres officiers et sous-officiers, qui illustrent et constituent un terrain privilégié de mise en œuvre de l'égalité et de la diversité.

Coûts estimés

Le coût de la certification AFNOR a été estimé à 90 000 €.

Bilan – Évaluation

Le Ministère a déposé son dossier de candidature « Alliance » en décembre 2020. La séquence d'audit sur différents sites est en cours (octobre 2021).

Contact

AHCAE Genevieve EMPTOZ, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité : genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr – Tel : 09 88 68 63 88

AAE Anais ARRIGHI, Chargée d'études RSE, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité : anais.arrighi@intradef.gouv.fr – Tel : 09 88 68 64 16

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

FICHE 15

Employeur : Mairie de Corcoué sur Logne, 11 Rue Lejeune, 44650 Corcoué sur Logne
Hôpital Bel Air, 23 Bel Air, 44650 Corcoué sur Logne
Hôpital Daumézon, 55 rue Georges Clémenceau, 44342 Bouguenais

Intitulé : Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Égalité et Diversité

Descriptif/contexte

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel air et Daumézon ont obtenu fin 2019 début 2020 les labels « égalité et diversité ». Avec cette démarche, ces 3 structures entendent renforcer la culture de l'égalité femme-homme au cœur des politiques RH et du management sur leur territoire et au sein de leurs établissements. Lutter contre toutes formes de discrimination dans le milieu du travail est également un objectif prioritaire tant auprès des agents que des usagers.

La démarche conjointe permet de mutualiser des outils et d'acculturer les différentes équipes professionnelles dans un objectif de transversalité et de passerelle entre les fonctions publiques et d'élaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la vie au travail de l'ensemble des professionnels.

- Nécessiter de faire du lien entre des cultures professionnelles différentes ;
- Rassembler 3 établissements aux spécialités différentes ;
- Animation et coordination du dispositif entre acteurs publics pour le rendre cohérent et pérenne.

Objectifs – Finalités

- Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des Risques Psycho-sociaux en s'inscrivant dans une démarche de transition sociale ;
- Affirmer les valeurs du service public ;
- Consolider et diffuser une culture de sensibilisation dans les équipes, Réunir les 3 structures publiques afin de mettre en place une politique commune et des actions partagées ;
- Structurer les processus RH pour garantir l'égalité et l'équité de traitement et promouvoir la diversité dans les recrutements et le déroulement de carrière des agents.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- 2018, Lancement d'une démarche commune et territoriale des Centres Hospitaliers GD et Bel Air, et la mairie de Corcoué/Logne ;
- Sept 2018 à mai 2019, Campagne de communication et sensibilisation auprès des professionnels ;
- Mai 2019, Mise en place de la Cellule Alerte Discrimination (Cellule d'écoute commune) ;
- Juin 2019, Audit initial AFNOR sur site ;
- novembre 2019, Obtention du Label Diversité ;
- février 2020, Obtention du Label Égalité ;
- Mars 2020 à mai 2021, Accueil d'une stagiaire DJEPS à la Mairie Corcoué sur Logne avec une mission de coordination du dispositif commun Diversité Égalité : Conduite d'action de sensibilisation, formation, démarche d'évaluation ;
- juin 2021, Embauche d'une coordinatrice de la démarche diversité Égalité par les 3 établissements avec un temps de travail de 20 %. Audit intermédiaire pour les 3 établissements.

1^{er} trimestre 2021

Action : Lancement et conduite d'une action de sensibilisation : Réalisation de micros séries en 7 épisodes, dans le cadre d'une résidence de journaliste, en partenariat avec la DRAC Pays de la Loire, le Département de Loire Atlantique et la communauté de communes Sud Retz Atlantique.

Micro séries « Regards croisés sur nos différences » : <https://nosdifferences.tumblr.com/>

FICHE 15

SUITE

Thème : L'égalité homme/femme, l'acceptation des différences, l'égalité professionnelle et le handicap

Objectifs : Cette micro-série interroge nos représentations liées aux différences et vise à sensibiliser le plus grand nombre sur la question des discriminations

2^e trimestre 2021

Action : Réalisation d'un enregistrement sous forme de plateau radio avec le comité de pilotage et les référents sensibilisation de la démarche dans le cadre du projet « *Regards croisés sur nos différences* »

Thème : Affirmer notre engagement en matière de promotion de la diversité, d'égalité des chances et de lutte contre toutes formes de discriminations au sein des 3 entités

Objectifs : Sensibiliser à la démarche de labellisation et en comprendre les enjeux

3^e trimestre 2021

Action : Diffusion des séries auprès des salariés des 3 établissements et des élus

Thème : L'égalité homme/femme, l'acceptation des différences, l'égalité professionnelle et le handicap

Objectifs : Faire prendre conscience de certaines discriminations acceptées et débattre pour changer les regards, dépasser nos préjugés

4^e trimestre 2021

Action : Diffusion de 2 séries dans les écoles et collèges

Thème : L'acceptation des différences et l'égalité homme/femme

Objectifs : Débattre pour changer les regards, dépasser nos préjugés en donnant la parole

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : Opérationnalité d'un programme d'action qui vit bien au-delà de l'obtention stricte de deux labels.

- Engager et mobiliser des élus, des directions et de l'équipe de référents ;
- Associer et impliquer des partenaires sociaux ;
- Impliquer l'encadrement et le corps médical à l'hôpital ;
- Se renouveler : exemple – Mise en place d'un projet de 7 micros séries (cofinancé par la DRAC, le département et la comcom SRA) et mise en place de séance de cirque adapté inter-structures ;
- Créer un dispositif d'écoute partagé et 100 % indépendant entre les 3 structures publiques et ouvert (un membre représentant Nantes métropole, laquelle est engagée dans la démarche diversité) : Comité Alerte Discrimination ;
- Démultiplier la démarche au niveau d'un Groupement Hospitalier de Territoire (Hôpital) ou d'une Intercommunalité (Commune) ;
- Mettre en place d'un temps de travail de coordination de la démarche pour les 3 établissements.

Freins identifiés :

- Devoir gérer certaines injonctions paradoxales comme par exemple conduire un plan de retour à l'équilibre (dont des suppressions de poste), tout en affirmant des valeurs à travers la démarche Diversité et Égalité ;
- Dégager un budget adapté et dont les retours sur investissement s'envisagent sur la durée. Comment convaincre et valoriser également les coûts invisibles liés à une meilleure qualité de vie au travail ;
- Se renouveler et ne pas s'essouffler dans le temps ;
- Acculturation mutuelle des équipes de travail.

Coûts estimés

Coûts liés aux labels sous l'égide d'Afnor Certification

Coûts des formations/sensibilisations réalisées sur les trois structures

Coûts liés au temps dégagés par les professionnels investis dans la démarche

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

FICHE 15

SUITE

Coûts liés au temps de travail de coordination de la démarche pour les 3 établissements

Coûts pédagogiques liés à la mise en œuvre du programme d'actions

Bilan – Évaluation

Labels obtenus par les trois structures publiques en cohérence d'un projet partagé

De nombreux sujets liés à ces thématiques ne sont plus tabous

Des actions concrètes sont mises en place

Démarche qualité structurée et aidante en termes de méthodologie à travers les deux labels

Contacts

Philippe PARET, directeur CH Daumézon et CH Bel Air : Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Veronique GROLLEAU, Directrice générale des services, Mairie De Corcoué sur Logne : direction@mairiecorcoue.fr

Soizic Menanteau, Coordination de la démarche diversité/Égalité au sein des 3 établissements : diversiteegalite@mairiecorcoue.fr

2.4. Les enquêtes et études

FICHE 16

Employeur : Direction générale des douanes et des droits indirects – ministère de l'économie, des finances et de la relance

Intitulé : Enquête auprès des femmes de la douane (projet lauréat du FEP 2020)

Descriptif

La DGDDI a lancé en mars 2021, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, sa première enquête interne auprès du personnel féminin. Cette enquête constitue la première action du plan douanier dédié à l'égalité professionnelle pour 2020-2022, et a été retenue comme lauréat 2020 du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP.

Le dispositif consiste à interroger directement tout le personnel féminin de la douane sur la base d'une enquête en ligne, individuelle et anonyme. L'objectif est de disposer, à partir d'un questionnaire, d'un état des lieux permettant d'objectiver les critères de choix de carrière et d'orientation professionnelle des femmes au sein de la DGDDI ainsi que les différentes attentes en ce sens.

L'enquête a été réalisée par l'institut IPSOS, expert dans ce domaine, qui réalise également l'observatoire interne pour les MEFR, ce qui permet d'être sur une même base méthodologique facilitant les comparaisons.

Le questionnaire, constitué d'une trentaine de questions, a été diffusé individuellement par messagerie à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et fait l'objet de relance jusqu'à sa clôture le 30 mars 2021.

Il portait sur les thématiques suivantes :

- Travailler à la DGDDI : pourquoi ? Toujours ? Et mes proches ?
- Travailler à la DGDDI : quel équilibre vie privée/vie professionnelle ? Quelles conditions de travail ?
- Travailler à la DGDDI : Égalité, respect et inclusion face au sexisme du quotidien ?
- Travailler à la DGDDI : Et demain ? Quels projets d'évolution professionnelle ? Quels obstacles perçus ?

Sur les 6 500 femmes de la DGDDI invitées à participer, près de 2 900 ont effectivement complété l'enquête, soit un taux de participation de 44 %.

Contexte et enjeux

L'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, est au cœur des valeurs de la fonction publique qui se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. La douane s'est ainsi engagée le 8 mars 2019, dans un discours filmé de son directeur général, à construire son propre plan dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour proposer des actions tenant pleinement compte de ses spécificités propres. Cet engagement institutionnel au plus haut niveau de la DGDDI répond à la volonté d'œuvrer pour réduire les inégalités au sein des parcours professionnels, favoriser la mixité, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et impacter l'organisation des équipes et la qualité de vie au travail pour une meilleure efficacité de chacun. La douane est composée de 17 000 agents dont 37,5 % de femmes. Elle est composée de différentes branches d'activité, la branche de la surveillance représente 48,2 % des effectifs de la DGDDI et ne compte que 25,15 % de femmes (données bilan social 2021).

Dans ce contexte, la DGDDI a adopté son propre plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en juin 2020 et se mobilise depuis pour que la politique d'égalité professionnelle devienne une démarche intégrée en agissant à la fois sur l'ensemble des processus RH (recrutement, formation, mobilité, carrière), sur la mobilisation des différents acteurs à tous niveaux hiérarchiques, mais également au plus près des missions quotidiennes des agents de la Douane en veillant à articuler ces enjeux avec ceux de la qualité du service public attendue dans ce cadre. Ce plan douanier s'inscrit dans un contexte d'adoption de mesures en faveur de l'égalité professionnelle au niveau fonction publique et au niveau ministériel. À ce titre, il comprend un ensemble d'engagements correspondant aux enjeux douaniers en matière d'égalité professionnelle, parfaitement en phase avec les axes définis dans le 3^e plan EP ministériel du MEFSIN et les mesures prévues dans la loi de transformation de la fonction publique.

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

FICHE 16

SUITE

Contexte du projet

Deux des 5 axes du plan d'égalité professionnelle de la douane prévoient des mesures pour favoriser la mixité des métiers et pour garantir l'égalité dans les parcours professionnels. En dehors des données statistiques qui permettent d'enrichir les éléments de diagnostic, l'identification des freins et la compréhension des choix de carrière s'avèrent plus complexes à réaliser pour permettre la mise en place d'actions efficaces et opérationnelles. Outre les actions de promotions et de valorisation de la mixité, les données qualitatives manquent à ce stade et seront collectées via des enquêtes spécifiques et une étude de cohorte.

Objectif – Finalité

Il s'agit d'interroger directement tout le personnel féminin de la douane de toutes catégories, de toutes anciennetés, et de toutes les branches de métiers, sur la base d'une enquête en ligne, individuelle et anonyme. L'objectif est de disposer, à partir d'un questionnaire, d'un état des lieux permettant d'objectiver les critères de choix de carrière et d'orientation professionnelle des femmes au sein de la DGDDI ainsi que les différentes attentes en ce sens. La construction de cette enquête peut s'avérer complexe et est essentielle pour répondre à notre objectif. Le questionnaire est composé d'une trentaine de questions, à la fois fermées et ouvertes.

Les résultats de l'enquête doivent permettre de réinterroger rapidement les plans d'actions définis dans le plan égalité professionnelle, d'en adapter le contenu ou de les compléter si besoin. Un certain nombre d'actions prévues par le plan répond déjà aux problématiques identifiées mais pourront être utilement précisées grâce aux données recueillies.

L'enquête a par ailleurs permis de lancer un appel à candidatures aux volontaires souhaitant participer à la construction d'un réseau d'ambassadrices douanières de tous niveaux et de toutes catégories.

Une large communication sur ces actions devra être réalisée afin que les améliorations apportées par le plan aillent de pair avec une amélioration de la perception globale de l'égalité au sein de la DGDDI et contribue à une amélioration de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

En collaboration avec Ipsos, l'enquête a été élaborée en février 2021.

Initialement prévue en 2020, la crise sanitaire a impacté le calendrier initial. Sa diffusion a été réalisée le 8 mars 2021.

Les principales étapes du projet d'enquête sont les suivantes :

- Réunion de cadrage (janvier 2021 avec le bureau de la communication et les bureaux RH) ;
- Construction de l'enquête (février 2021) ;
- Validation du dispositif (février 2021 questionnaire et plan de communication) ;
- Communication annonçant la diffusion de l'enquête (mars 2021) ;
- Diffusion de l'enquête et relances (mars 2021) ;
- Analyse des résultats et présentation des analyses résultantes (juin 2021).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les facteurs de réussite reposent sur la construction de l'enquête et la pertinence des questions posées. L'analyse réalisée des résultats et les conclusions pouvant en être tirées sont essentielles pour permettre de réaliser des actions en conséquence.

La communication faite à la fois auprès des femmes pour s'assurer de la bonne compréhension des enjeux et objectifs de l'enquête est également essentielle afin de parvenir à un taux de participation satisfaisant et significatif. La nécessité de communiquer également auprès des agents masculins pour ne pas créer de clivage, et associer l'ensemble des agents à l'analyse de résultats est par ailleurs un point d'attention identifié.

L'analyse des résultats doit permettre à la fois d'enrichir le plan EP douane et d'agir en lien avec les conclusions tirées. Il s'agit également de construire un dispositif de communication des résultats auprès des membres de la direction générale, des organisations syndicales et des agents. Les résultats doivent aussi être associés à la mise en

FICHE 16

SUITE

œuvre d'actions cohérentes et rappelés régulièrement dans les supports pédagogiques diffusés pour favoriser la compréhension des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Coûts estimés

Le coût total du dispositif est de 38 K€.

Bilan – Évaluation

Les résultats de l'enquête ont été présentés en comité de direction et communiqués aux agents. Les attentes exprimées par les répondantes confortent les pistes de travail engagées à travers les politiques RH de la DGDDI en matière de lutte contre le sexisme et de formation des managers, d'amélioration de la conciliation des temps, de renforcement de la transparence des parcours et d'amélioration des tenues professionnelles (dans la branche de la surveillance).

Contact

Alexandra HELLEBOID, Cheffe du projet et chargée de mission ministérielle à la délégation à la diversité et l'égalité professionnelle (auparavant adjointe du chef du bureau RH DGDDI porteur)

Frédéric JEGU, référent diversité directionnel de la DGDDI : alexandra.helleboid@finances.gouv.fr ; frederic.jegu@douane.finances.gouv.fr – Tél. : 06 08 48 76 18 / 01 57 53 41 27

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

2.5. La mesure des inégalités salariales

FICHE 17

Employeur : Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine – Coopération des Centres de Gestion**Intitulé : Création d'un Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'un outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux à destination des collectivités locales****Descriptif**

Le Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'actions. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100, sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction du nombre d'indicateurs calculables.

Afin de permettre aux collectivités d'engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle, le baromètre s'accompagne d'un outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions « Égalité professionnelle ». Cet outil est composé de 5 parties :

- L'aide à la mise en place d'un plan triennal dans une démarche participative ;
- Le calcul des éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- Un bilan de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- L'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- L'analyse des actions de prévention et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Chaque partie comprend un diagnostic établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, des analyses automatisées, ainsi que des propositions d'actions à mettre en œuvre.

Ces deux outils sont automatiquement alimentés par les données du Rapport Social Unique réalisé et transmis par les collectivités. Ils ont été conçus par l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les Centres Interdépartementaux de Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.

Contexte et enjeux

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un Plan d'action « Égalité professionnelle ».

Néanmoins, œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux. Pour cette raison, les Centres de Gestion, qui ont à cœur d'accompagner les collectivités territoriales dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines, ont souhaité développer des outils clés en main leur permettant à la fois de remplir leurs obligations mais aussi de sensibiliser et de permettre au plus grand nombre d'agir.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Objectif – Finalité

Ces outils visent à permettre aux collectivités locales de se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif est de proposer aux collectivités une trame de réflexion pour l'élaboration de leurs stratégies. Ces outils ont été élaborés à destination de toutes les collectivités qu'elles soient ou non concernées par l'obligation. Toutes collectivités souhaitant agir et engager une démarche peuvent contacter leur Centre de Gestion pour en bénéficier.

FIGHE 17

SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Ces outils sont le fruit d'un travail conjoint entre les Centres de Gestion et le Centre Hubertine Auclert. Cette collaboration a permis de bénéficier de toute l'expertise du Centre Hubertine Auclert en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences, ainsi que de l'expertise de Centres de Gestion en Gestion des Ressources Humaines et en termes d'analyse des données sociales.

Ces outils ont été finalisés au cours de l'été 2021, puis une phase de test a été engagée avec une dizaine de collectivités partenaires. Au terme de la phase de test, les retours des collectivités ont permis d'ajuster certains indicateurs.

L'outil est désormais proposé à toutes les collectivités depuis novembre 2021.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'outil s'appuie sur les données du Rapport Social Unique (RSU), aussi le premier facteur de réussite est la réalisation « attentive » du RSU par la collectivité.

Il faut aujourd'hui convaincre les collectivités de s'approprier l'outil et de le faire vivre.

Coûts estimés

L'outil a été développé sur Excel. Il n'a demandé aucun coût supplémentaire hors la mise à disposition de 0,2 équivalent temps plein sur une année.

Bilan – Évaluation

Seuls les retours d'expérience des collectivités utilisatrices permettront d'apprécier la pertinence des indicateurs et des actions proposées.

Contact

Aurélien MARTIN et Cyrielle POULOT, Responsables Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale, Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine : observatoire@cdg-nouvelleaquitaine.fr – Tél. : 05 16 19 60 73 / 05 59 90 35 69 Site internet : <https://sites.google.com/site/observatoirenouvelleaquitaine/>

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

FICHE 18

Employeur : Département de Loire-Atlantique

Intitulé : Revalorisation du régime indemnitaire pour diminuer les écarts entre filières

Descriptif

La mise en œuvre du RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a été l'occasion au Département de Loire-Atlantique de rééquilibrer les régimes indemnitaires des différentes filières pour tendre vers un régime indemnitaire unique pour chaque groupe de fonction.

Contexte et enjeux

En 2020, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à temps plein, était de 476 € par an en faveur des hommes.

Cet écart s'expliquait en partie par un régime indemnitaire différent d'une filière à l'autre pour les agents des catégories B et A. En effet, pour les catégories C, le régime indemnitaire était identique pour tous les agents quelle que soit leur filière depuis 2009.

Ainsi, le régime indemnitaire de la filière technique était plus important que celui des filières administrative, sociale, culturelle...

Objectif – Finalité

Lors du lancement du projet de mise en œuvre du RIFSEEP, outre une obligation réglementaire, les élus ont souhaité en faire un projet guidé par 2 objectifs politiques principaux :

- L'amélioration de la rémunération des salaires les moins élevés ;
- La réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Sur ce second objectif, il était donc nécessaire de valoriser les régimes indemnitaires des filières dites « féminines » (administrative, sociale et culturelle notamment) et de diminuer le régime indemnitaire de la filière technique, essentiellement masculine.

Pour que cette baisse du régime indemnitaire de la filière technique soit acceptée, des précautions ont été prises.

Ainsi, dès le début du projet il a été annoncé : « tout le monde ne gagnera pas mais personne ne perdra ». Pour cela, il a été assuré à chaque agent, individuellement, le maintien du montant de son régime indemnitaire antérieur lorsque celui-ci était supérieur au nouveau régime indemnitaire.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

De nombreux échanges ont eu lieu avec les organisations syndicales au cours de l'année 2020 pour un vote unanimement favorable en comité technique puis un vote en assemblée départementale en décembre 2020 pour une mise en œuvre à partir de janvier 2021.

Concrètement, une nouvelle grille de régime indemnitaire a été élaborée permettant de limiter les écarts entre les filières :

Pour les catégories B, toutes les filières ont pu être harmonisées à l'exception de la filière technique pour laquelle le montant maximum de régime indemnitaire annuel a été diminué de 500 €.

Pour les catégories A, 3 groupes restent distincts : la filière sociale, les filières administrative, culturelle et sportive et la filière technique. Les médecins, très majoritairement des femmes, ont été calés sur la filière technique.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- Un dialogue social soutenu ;
- Une architecture simple et lisible ;
- La communication aux agents dont le régime indemnitaire n'augmente pas.

FICHE 18

SUITE

Points de vigilance :

- Maintenir une rémunération individuelle (personne n'a vu sa rémunération diminuer) ;
- Ne pas trop diminuer la filière technique pour rester attractif lors des recrutements.

Coûts estimés

Une enveloppe de 2,5 millions € a été allouée pour la revalorisation du régime indemnitaire, soit 10 % du régime indemnitaire de la collectivité.

Bilan – Évaluation

La revalorisation du régime indemnitaire a permis de diminuer les écarts de 50 %.
Il reste donc une différence à combler mais une première marche a été montée.

Contact

Mme Gaëlle LAUMAILLE, Directrice des ressources humaines au Département de Loire-Atlantique : Gaelle.laumaille@loire-atlantique.fr

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

FICHE 19

Employeur : Direction Générale du Trésor – Ministère de l'Économie, des finances et de la relance**Intitulé :** Réalisation d'un baromètre sur le sexisme ordinaire**Descriptif**

Signataire de l'initiative #StOpE¹, la DG Trésor a participé en 2021 au baromètre national sur le sexisme ordinaire afin d'établir un constat et de mettre en place les actions correctives nécessaires.

Contexte et enjeux

L'engagement de la DG Trésor au sein de l'initiative #StOpE, collectif luttant contre le sexisme ordinaire a amené sa participation au baromètre national sur le sexisme au travail en février 2021.

Cette mesure s'inscrit dans l'axe « une meilleure prise en compte des enjeux de la féminisation, du sexisme et des violences sexuelles » du plan égalité femmes-hommes de la direction. Ainsi en plus de la réalisation du baromètre, l'élaboration d'un plan de formation obligatoire pour tous les agents a été réalisée en lien avec l'IGPDE et un prestataire de formation (250 agents sensibilisés dont 90 managers). Par ailleurs, un dispositif d'alerte et de traitement des cas de violences sexuelles au sein de la direction et une communication claire autour de ce dispositif a été mis en place afin d'assurer l'écoute et la prévention proposée au niveau ministériel (Allodiscrim) et dédié aux victimes et aux témoins de violences faites aux femmes.

Objectif – Finalité

Cette enquête avait pour objet de mesurer le ressenti du sexisme chez les agents de la DG Trésor et l'impact des agissements sexistes sur l'évolution de carrière, d'évaluer les politiques de lutte contre le sexisme mises en place, d'enrichir les politiques internes en la matière et d'apporter des enseignements utiles aux politiques de prévention et de sensibilisation sur le sexisme ordinaire dans le cadre professionnel.

L'objectif était également d'informer les agents pour faire prendre conscience des comportements sexistes, former sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme et les violences sexuelles, appliquer le principe de tolérance zéro afin de limiter les freins à l'expression des potentiels victimes et d'améliorer la qualité de vie au travail en mettant en place une culture du respect.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La consultation a été confiée à BVA, institut d'études reconnu et indépendant et réalisée par la DG Trésor via une sollicitation par mail du 22 janvier au 9 février 2021. 64 960 salariés/agents d'entreprises et d'administrations françaises ont été interrogés (390 agents de la DG Trésor ont répondu à l'enquête sur environ 1 300 agents sollicités).

44 % d'hommes et 56 % de femmes ont répondu à cette enquête pour la DG Trésor contre respectivement 57 % et 43 % à l'échelle nationale. Le panel se constitue en majorité de cadre A et A+.

Ce baromètre a permis d'interroger les agents du Trésor sur les manifestations du sexisme : dans l'exercice professionnel, dans la remise en cause des compétences managériales des femmes, dans la façon de s'adresser aux femmes, dans les freins de carrière, au sujet des préjugés à l'égard des hommes ; ainsi que sur l'impact du sexisme sur les salariés/agent, les actions à mettre en place contre le sexisme et également un focus dans le cadre du télétravail.

Les résultats ont été présentés au CODIR en avril 2021 et communiqués sur la même période aux agents dans leur intégralité et de façon synthétique.²

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : Le portage de l'initiative à haut niveau avec une sollicitation des agents par la Secrétaire Générale Adjointe, le relais de l'initiative par le Directeur Général et la présentation des résultats en CODIR. Étude confiée à BVA ce qui était gage de professionnalisme et d'indépendance.

¹ AFMD | L'AFMD anime l'initiative #StOpE

² <https://infogram.com/1pn9vxxvllgler7tzpg6n5vjvjpam2g3znd0?live>

FICHE 19

SUITE

Freins identifiés : La longueur du questionnaire et le manque de possibilité de l'adapter au contexte Trésor

Points de vigilance : Nécessité d'accompagner la réalisation de l'exercice d'une communication adaptée et d'engager des actions concrètes correctives.

Coûts estimés

4 750 € HT

Bilan – Évaluation

Les résultats de l'enquête se composent à la fois des résultats spécifiques à la DG Trésor, mais également de la moyenne des résultats des 16 autres entreprises et administrations participantes, permettant d'établir des comparaisons.

Dans une proportion similaire à celle observée au sein des 16 autres participantes, les résultats de la DG Trésor laissent notamment transparaître le fait que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes constituent une réalité ressentie fortement par la majorité des agents, et ce dans une proportion plus élevée par les femmes que par les hommes.

Par ailleurs, quasiment une femme sur deux au sein de la DG Trésor affirme avoir été confrontée au sexisme ordinaire dans son milieu professionnel, ce qui a d'évidentes répercussions dans la conduite de nos activités et missions. Ce sexisme ordinaire se caractérise néanmoins par des remarques sexistes moins fréquentes que dans les autres entreprises qui ont pris part à la consultation.

Ces résultats renforcent ainsi la détermination de la direction générale du Trésor dans sa lutte contre le sexisme ordinaire et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs actions de sensibilisation sur ce sujet ont été lancées avec la communication de l'intégralité des résultats à l'ensemble des agents, ainsi que la diffusion d'une présentation synthétisée des résultats.

5 sessions de sensibilisation au sexisme ordinaire, violences sexistes et sexuelles ont été organisées en 2021 : 250 agents dont 90 managers ont été sensibilisés.

Par ailleurs dans le cadre du fonds à l'égalité professionnelle interministériel, la DGAFP a financé une campagne de communication autour d'illustrations graphiques qui nous permettra de diffuser en ce début d'année 2022 quatre affiches qui illustrent concrètement des résultats du baromètre (« mansplaining » et sexisme en réunion, parentalité (discrimination à l'égard des hommes), nomination des femmes sur des postes d'encadrement et stéréotypes autour du management des femmes) afin de continuer à sensibiliser nos agents sur le sujet.

Contacts

Audrey CEZARD-ASSOUAD, Cheffe du bureau DEV RH : audrey.CEZARD-ASSOUAD@dgtresor.gouv.fr

Sabrina HARIZI, Adjointe à la cheffe du bureau DEV RH : sabrina.harizi@dgtresor.gouv.fr

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**