



MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# CTM

## BILAN ANNUEL 2019-2020

Première année du protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes

Décembre 2020



# SOMMAIRE

## Introduction

### I. Etat d'avancement des mesures

1.1. Les actions engagées au cours de la première année

1.2 Etat de mise en œuvre par axes

### II. Retour d'expérience année n+1

2.1 Evènements marquants de l'année et pistes de progression

### III. Actions à engager pour l'année à venir – 2021

Annexes

# Introduction

Le premier protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé par les ministres de tutelle et les représentants des personnels, le 23 octobre 2019.

Le présent bilan fait état de la première année de mise en œuvre des mesures du protocole et du plan d'action entre novembre 2019 et novembre 2020. Suite à la signature du protocole, un comité de suivi Égalité a été créé. Sa réunion d'installation a eu lieu le 28 novembre 2019. Il est présidé par le Directeur des Ressources Humaines et composé de la des représentants des personnels signataires et des services pilotes d'actions. Le comité de suivi égalité s'est réuni six fois au cours de la première année.

## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 1

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

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

6 réunions du COSUI Egalité, mise en place d'un tableau de suivi des indicateurs et un tableau de suivi de l'avancement des mesures, création en juin 2020 d'un site de travail collaboratif Sharepoint.

#### **-Mesure 2 : Mobiliser les chefs de service et les directeurs.ices des EP dans la mise en œuvre du protocole :**

Intégration dans 100% des lettres d'objectifs des cadres dirigeants les thématiques Égalité Femmes-hommes et discrimination.

#### **-Mesure 3 : Impulser la démarche dans les établissements publics**

Réunions avec les référents égalité sur l'élaboration des plans d'actions, instruction de la Secrétaire générale transmise par courrier en janvier 2020 et lettre de rappel en novembre 2020, mise en place d'un tableau de bord de suivi de l'élaboration des plans d'action.

#### **Mesure 4 : Renforcer le réseau des référent.es égalité**

Deux réunions plénières, ateliers thématiques de printemps et d'automne sur la rédaction des lettres de mission, sur la réalisation du guide pour les référents et référentes (réalisation des 7 premières fiches pratiques, enquête sur les besoins en formation et lancement des premières offres (violences) site de travail collaboratif dédié maintenu.

# 1.1 Actions engagées au cours de la première année

- Parmi les 28 mesures inscrites dans le protocole 2019-2022, vingt-deux ont été commencées et six n'ont pas été développées;
- 80% des mesures sont engagées au cours de la 1<sup>ère</sup> année;
- Parmi les mesures engagées, toutes n'ont pas le même niveau d'avancement : certaines ont pu être achevées, d'autres sont récurrentes ou en cours de réalisation.
- Parmi les mesures les plus avancées, il convient de relever notamment :**
  - l'impulsion de l'égalité professionnelle dans les établissements publics (mesure 3)
  - Le renforcement du réseau des référents et référentes égalité dans toute la sphère ministérielle (mesure 4)
  - La réalisation d'un guide des parentalités (mesure 14 et 16)
  - L'établissement d'un guide « violences et harcèlement » (mesure 17)
  - Le lancement du marché pour la mise en place du dispositif de signalement (mesure 19)
  - La mise en place de l'expérimentation de la semaine raccourcie de quatre jours (mesure 26)

## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 1

### Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale et continue sur l'égalité

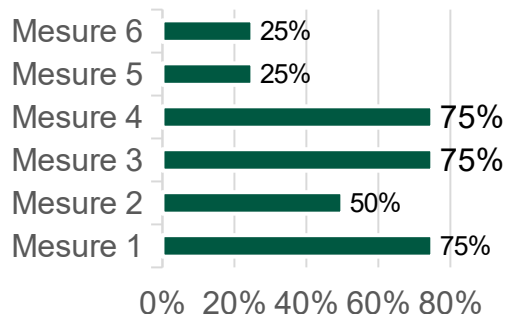
Groupe de travail « formation » mis en place en octobre 2020 pour la construction d'une stratégie de formation égalité-diversité.

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

Groupe de travail « communication » mis en place en septembre 2020 pour la planification d'une stratégie de communication égalité-diversité.

**Bilan global axe 1** : Renforcement du dialogue social et fort investissement des représentants des personnels. Le réseau national des référent.e.s égalité a été soutenu (100% dans les DAC et DREAL, 66% des DIR(M), 50% des DM et 83% des établissements publics). La mise en œuvre des mesures 5 et 6 a été initiée fin 2020 et doit être poursuivie.

### Taux d'avancement



## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 2

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

#### -Mesure 7 : faire progresser la mixité des filières, des corps et des Emplois

Réalisation d'un dépliant métier en 2019, partenariat avec sept collègues pour l'accueil de stagiaires de 3eme

#### -Mesure 8 : renforcer l'action au moment des recrutements

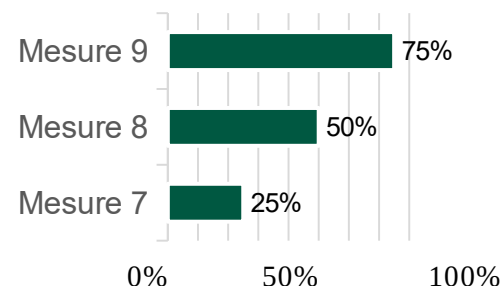
Réalisation d'un guide pour le recrutement sans discrimination.

#### Mesure 9 : faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères

Pour la troisième année consécutive le pôle ministériel remplit l'engagement d'équilibre des nominations de dirigeants en application de la loi Sauvadet . La publication d'un plan d'action pour l'accès des femmes aux emplois de dirigeantes à conduit au lancement d'un projet pilote « OSER ! ». Il est poursuivi en 2020.

**Bilan global axe 2 :** Les travaux initiés sur le dépliant métiers vont être poursuivis et développés pour favoriser l'égal accès aux métiers des ministères.

### Taux d'avancement



## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 3

### ☐ Axe 3 – Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

#### **-Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du RSC**

Réalisation d'un index des rémunération sur le modèle Pénicaud, présentation de la méthode en COSUI Egalité de février 2020 et publication des plus hautes rémunération effectuée en juin 2020.

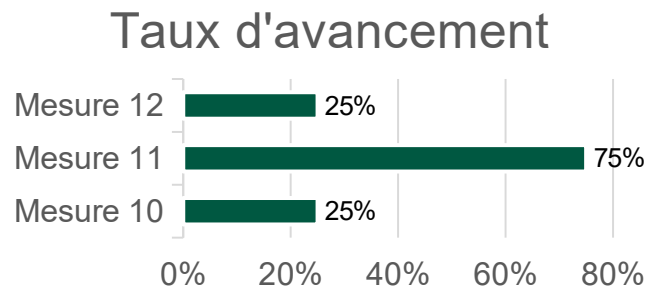
#### **-Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension**

Réalisation des rapports sexués d'attribution IFSE et CIA, rapport d'attribution de la prime COVID sexué.

#### **-Mesure 12 : prendre des mesures pour respecter les équilibres promus/promouvables**

Prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion pour les promotions et les mobilités

**Bilan global axe 3 : Les travaux engagés vont être développés notamment sur les promotions genrées, la rédaction du cahier des charges pour le lancement de l'étude sur les cohortes genrées a été initié en octobre 2020.**





## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 4

### ❑ Axe 4 – Mieux accompagner l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle- action sociale

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

Intégration des problématiques femmes-hommes à poursuivre dans les GT temps de travail.

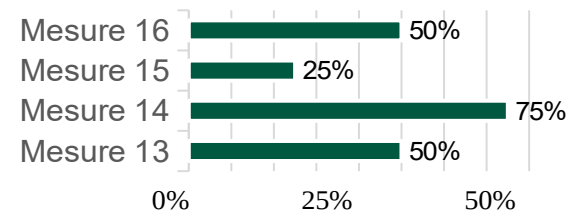
#### Mesures 14-15-16 : Favoriser le partage de la parentalité-accompagner l'accueil des jeunes enfants - accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité

Réalisation du premier guide sur la parentalité pour informer les agents et encadrants sur les droits et services mis à disposition au sein de leur environnement professionnel. Deux dispositions (allaitement et entretien avant départ) seront complétées par des notes de gestion spécifiques. La publication du guide est prévue en janvier 2021.

Un travail est en cours en Administration Centrale sur l'offre en crèche pour rapprocher l'offre des domiciles des parents.

**Bilan global axe 4 :** Le guide des parentalités couvre une grande partie des mesures de cet axe. Les informations seront mises à jour au cours de l'année 2021 et au fil de l'eau.

### Taux d'avancement



## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 5

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

#### **Mesure 17 : Etablir un guide « violences et harcèlement »**

Le guide « violences et harcèlement » est en cours de réalisation avec l'objectif d'une parution début 2021.

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

Cette mesure n'a pas été réalisée en 2020.

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

La rédaction du cahier des charges pour la mise en place du dispositif de signalement est en cours avec l'objectif de lancer l'appel d'offre en décembre 2020 et la mise en place de la cellule de signalement en février 2021.

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

Le guide « violences et harcèlements » comporte des informations sur les droits des agents en terme de protection fonctionnelle (prévention, assistance juridique, réparation).

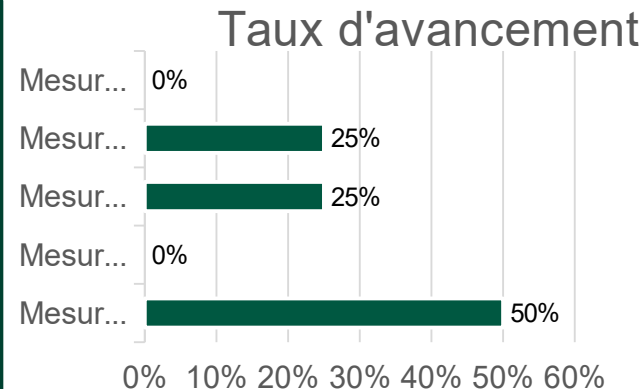
## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 5

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

#### Mesure 21 : Quantifier et contrôler

Les bilans des signalements pourront être quantifiés et présentés dans les instances lorsque le dispositif de signalements des violences sexistes, sexuelles des discriminations et harcèlements prévu par la mesure 19 sera mis en place.

**Bilan global axe 5 :** La parution du guide sur les violences et le harcèlements et la mise en place prochaine du dispositif de signalements constituent des outils importants. Ces dispositifs seront complétés en 2021 notamment par la mise à jour des fiches réflexes et le développement des formations sur ces thématiques.



## 1.2 Etat de mise en œuvre - AXE 6

### ☐ Axe 6 - Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes

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

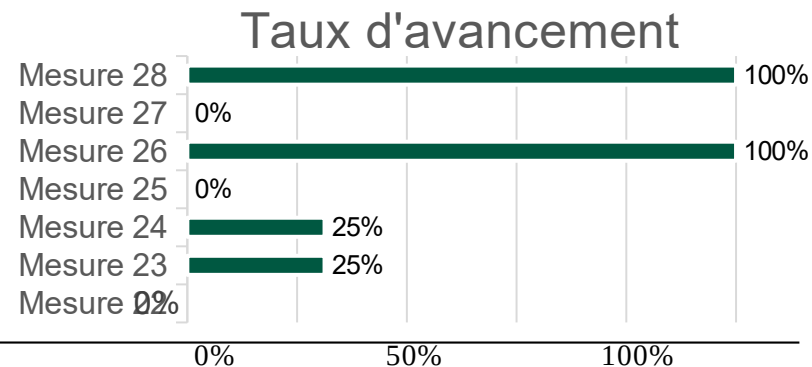
L'expérimentation de la semaine de quatre jours après un congé lié à la parentalité a été lancée en octobre 2020.

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

Action du CGDD lauréat du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle en 2020.

- **Mesure 22-23-24-25-27** : Ces mesures n'ont pas été développées en 2020.

**Bilan global axe 6** : Le lancement de l'expérimentation de la semaine de 4 jours constitue une grande avancée dans la mise en œuvre de cet axe dont les travaux vont être poursuivis pour mettre en œuvre les engagements pris notamment sur la subrogation des agentes contractuelles et le remplacement des congés maternité.



## 2.1 Evènements marquants et pistes

- ❑ L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a impacté l'égalité professionnelle et le calendrier de mise en œuvre des mesures du protocole. Malgré ce contexte de crise, le dialogue social a été maintenu avec les représentants des personnels et les réseaux. L'intensification des réunions en visioconférence a permis de programmer un agenda plus dense de travail.
- ❑ Le pôle ministériel s'est engagé en 2020 dans la démarche de candidature à la double labellisation égalité-diversité. Cet engagement dans le processus de labellisation a accéléré la mise en œuvre de certaines mesures du protocole.
- ❑ **Les principales mesures prévues en 2020 qui n'ont pas été abouties :**
  - L'élaboration du cahier des charges pour une étude sur les cohortes genrées (action 10.2) ;
  - La réalisation du cahier des charges pour une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C (action 27.1)
  - Soutenir la mise en place de la subrogation (action 25.1)
- ❑ **Pistes de progression :**
  - Anticipation en amont des réunions du comité de suivi égalité;
  - Développer l'association des représentants des personnels par des groupes de travail de mise en œuvre des actions
  - Communication

## 3. Actions prioritaires pour l'année à venir - 2021

- Réaliser le cahier des charge pour l'étude sur les cohortes genrées (action 10.2) et comparer les carrières des femmes et des hommes par filières, catégories et corps (action 12.2);
- intégrer le critère égalité sur un des marchés ministériel et identification et recensement de clauses égalité pour les marchés publics (actions 23.1 et 23.2)
- Faire une proposition pour la mise en place d'un texte au niveau de l'administration centrale et d'un service déconcentré pour la subrogation des agentes contractuelles (action 25.1)
- Réaliser un cahier des charges pour une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C (action 27.1)

## 4. Résultats et chiffres clés

- Annexe 1 : Tableau de suivi des résultats des indicateurs du protocole
  
- Annexe 2 : Tableau de suivi d'avancement des mesures du protocole