

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES, DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**PLAN D’ACTION POUR L’EGALITE FEMMES/HOMMES**

**2015 – 2016**

**Etat d’exécution au 28 février 2015**

DRH/SD3B et HFE

Février 2015

|  |  |
| --- | --- |
| **●** | Réalisé |
|  | En cours |
|  | Programmé |
| **▲** | Point de vigilance |

**Ce plan d’action est commun à l’ensemble des ministères chargés des affaires sociales. Il s’inscrit dans le cadre du label diversité. Il met notamment en œuvre des mesures de la charte pour la promotion de l’égalité dans la Fonction Publique, celles du protocole d’accord du 8 mars 2013 ainsi que celles de la loi du 4 août 2014. Taux de réalisation : 26,5 %**

***Les actions reconduites apparaissent en italique***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| MC900338624[1] | **Thème I - Améliorer la connaissance statistique et l’analyse de la situation respective des femmes et des hommes.** |  |
| **Mesure 1.1 : Généraliser l’analyse sexuée** |  |
| * *Intégrer dans les bilans sociaux et les rapports annuels de la diversité les 30 indicateurs définis par le décret du 27 décembre 2013. Faire figurer dès le rapport annuel de la diversité (RAD) 2012/2013, les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l’égalité entre les femmes et les hommes*
 | Un rapport de situation comparée relatif à l’égalité professionnelle femmes/hommes est intégré aux bilans sociaux 2013 des 2 secteurs. Il tient compte des indicateurs du protocole d’accord. |  |
| * Faire une cartographie des directions et des cabinets ministériels, faisant apparaitre :

- par année, les nominations dans les emplois supérieurs qui s’avéreraient éloignées des objectifs de l’article 56 de la loi Sauvadet - pour ces mêmes emplois la part de ceux tenus par des hommes et par des femmes- l’état des emplois tenus par des femmes et des hommes sur les postes d’encadrement intermédiaire - l’état global des emplois tenus par des femmes et des hommes, par direction et par catégorie A, B et C | **2015** (sous réserve de faisabilité voir bureau GPEC)La partie du chantier relative à l’encadrement supérieur est réalisée  |  |
| * Faire une cartographie des commissions et comités, ainsi que des conseils d’administration des établissements sous tutelle
 | **2015** |  |
| * Vérifier si les informations portées à la connaissance des assistants(es) de service social et des équipes médicales sont identifiées et comptabilisées dans leurs rapports périodiques s’agissant des situations de discriminations, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou violences
 | **2015** |  |
| **Mesure 1.2 : Conduire des études spécifiques** |  |
| * Conduire une étude sur les facteurs favorables et défavorables à un égal accès des femmes et des hommes aux fonctions d’encadrement supérieur (analyse des procédures et du rôle des acteurs, identifications des freins, effets de la mobilité…) en AC et SD
 | **(financement DREES)****2015**La DREES, au titre des crédits 2015, a alloué à la DRH un montant de 30 000€ pour le financement de l'étude :« Mise en œuvre du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans l’encadrement supérieur de la fonction publique. Conditions de faisabilité. »Le projet d'étude a été présenté au Comité des Programmes de la DREES le 28 janvier 2015. |  |
| * Faire une étude rétrospective sur une période longue de l’effet du congé maternité sur la carrière
 | **(financement DREES ou DARES)****2016** |  |
| * Réaliser une étude de suivi de cohortes pour les IPASS, les DT, les IJS et les attachés afin d’identifier les évolutions de parcours femmes/hommes liées aux changements de grade dans ces corps
 | **2015/2016** |  |
| * Comparer le taux d’accident de trajet, de service et de travail entre les femmes et les hommes. Les résultats seront présentés par catégories d’âge
 | **2016** |  |
| * Conduire une étude sur les régimes indemnitaires (écarts de part variable à fonction égale en AC, dans les SD en intégrant l’effet des temps partiels)
 | **2016** |  |
| **Mesure 1.3 : Réaliser un baromètre social incluant des questions sur l’égalité** |  |
| * Intégrer dans le questionnaire du baromètre la situation de travail, le temps de travail, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la parentalité ainsi que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Voir la faisabilité d’y inclure une question sur les violences
 | **2015** |  |
|  |  |  |
| MC900334082[1] | **Thème II – Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations** |  |
| **Mesure 2.1 : Poursuivre la réalisation des supports pédagogiques et organiser des évènements sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l’égalité femmes/hommes. (**L’ensemble des projets s’inscrit dans le plan de communication 2014 piloté par la DICOM.) |  |
| * *Elaborer un plan de communication ad hoc*
 |  |  |
| * *Organiser une manifestation le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes (expositions, conférences, projections de films, spectacles de sensibilisation à la thématique…). S’assurer que des initiatives de même nature sont prises dans les services territoriaux*
 | Les 12 et 13 mars 2015, les actions suivantes sont programmées sur le site Duquesne : - la projection, le 12 mars, salle Laroque, du film "La Loi" de Christian Faure en présence de l'équipe de production- la diffusion d'un bouquet de vidéos des Ecrans du Social sur l'espace Parquet de Duquesne- la diffusion des chiffres clésCes outils seront communiqués aux régions. |  |
| * Réaliser une exposition photos, ou concours de photos, ou dessins humoristiques promouvant la mixité des métiers
 | **2015**Une exposition de photographies sur la mixité des métiers est prévue sur le site Duquesne du 21 au 29 avril 2015 à l’occasion de la date anniversaire du droit de vote des femmes.L’exposition pourra être reprise dans les régions. |  |
| **Mesure 2.2 : Mener une campagne continue d’information sur les actions entreprises. (**L’ensemble des projets s’inscrit dans le plan de communication 2014 piloté par la DICOM.) |  |
| * Faire systématiquement figurer l’obligation de mettre en œuvre cette politique dans les lettres de mission qui sont adressées aux directeurs
 | **2015** (validation COSTRAT) |  |
| * *Communiquer périodiquement sur les questions d’égalité en relatant les points d’actualité et en valorisant les actions réalisées (Intranet, Connexion, Eole etc.). Définir des moyens de communication spécifiques en direction des réseaux (référents diversité, chargés de communication, etc.)*
 |  |  |
| **Mesure 2.3 : Etendre l’exigence d’égalité et de parité à l’ensemble des établissements sous tutelle** |  |
| * Mieux faire connaitre les actions menées par les ministères et exporter leur exigence d’égalité et de parité auprès de leurs différents opérateurs, agences, établissements publics sous tutelle et assimilés
 | **2015** |  |
| * Veiller à l’équilibre des nominations entre les femmes et les hommes dans les conseils d’administration et autres conseils des agences et des établissements sous tutelle
 |  |  |
| * *Suivre l’exécution des mesures contenues des COP et CPOM*
 |  |  |
| **Mesure 2.4 : Intégrer la problématique de l’égalité dans les politiques d’achat public (article 16 loi du 4 août 2014)** |  |
| * Tenir compte dans tous les marchés publics, contrats de partenariat et délégation de service public des obligations légales des entreprises en matière d’égalité professionnelle
 | **2015**Note juridique de la DFAS/bureau de procédures de la commande publique : les rubriques F1 du formulaire DC1 et I du formulaire DC4 relatives aux attestations sur l’honneur, ont été mises à jour pour permettre l’application de ces nouvelles dispositions, applicables à compter du 1er décembre 2014. | **●** |
| **Mesure 2.5 : Renforcer la communication externe** |  |
| * Prévoir de signer la charte Egalité (AFNOR)
 | **2015** |  |
| * Passer une convention avec le DDD
 | **2015** |  |
| * Organiser une présence plus active aux séminaires et colloques extérieurs pour faire mieux connaître les actions réalisées par les ministères chargés des affaires sociales
 | **2016**La Haute fonctionnaire à l’égalité des droits a effectué des déplacements en province en liaison avec le CNFPT et a réalisé une formation à l’ENA à ce sujet  |  |
|  |  |  |
| **MC900056116[1]** | **Thème III - Former l’ensemble des personnels à la problématique de l’égalité femmes/hommes** |  |
| **Mesure 3.1 : Constituer, former et animer un réseau de référents diversité.** |  |
| * *Poursuivre la formation des nouveaux référents diversité*
 | Prévision : juin 2015 |  |
| * *Organiser au moins 1 séminaire national par an*
 | Prévision : octobre 2015 |  |
| **Mesure 3.2 : Former à ces enjeux l’encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire, les agents exerçant des fonctions RH et les représentants du personnel**  |  |
| * *Poursuivre les formations assurées par les référents diversité*

Ces formations et sessions de sensibilisation intègrent un volet sur l’égalité professionnelle et la non discrimination en raison du genre. |  | **●** |
| * Programmer avec le bureau de la formation des formations/sensibilisations spécifiques à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2015. Deux types de sessions sont prévus : une pour l’encadrement et une pour les autres agents.
 | **2015** |  |
| * *Former les nouveaux cadres dirigeants participant au CODIR/CODAC*
 |  |  |
| * Mettre en place un module de formation obligatoire pour les autres agents d’encadrement nouvellement entrés en fonction, et ce dès leur prise de poste.
 | **2015** |  |
| * Sensibiliser/ former les nouveaux membres de CAP, CT, CHSCT issus des élections de décembre 2014. Organiser un séminaire à cet effet au deuxième semestre 2015.
 | **2015** |  |
| Un chantier d’intégration des thématiques égalité-diversité dans les formations métiers est lancé en 2014 avec le bureau de la formation.* Imprégner de ces thématiques, entre 2014 et 2016, les quelques centaines de formations métiers, dans l’objectif notamment de bannir tous stéréotypes et représentations.

A terme, tout formateur en formation statutaire ou continue devra avoir préalablement suivi une formation à l’égalité F-H et à la diversité. | **2015/2016** |  |
| * Faire introduire par les écoles (EHESP, INTEFP, CREPS, IRA,…)  un module dans les formations statutaires
 | **2016**En cours pour les IRA |  |
| **Mesure 3.3 : Proposer des formations/sensibilisations à la gestion des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violence** |  |
| * Intégrer deux modules de formation sur la gestion des situations de violences et de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au catalogue de formation 2015 (deux sessions management et acteurs concernés, deux modules de sensibilisation pour tous les agents).
 | **2015** |  |
| * Mettre en place un atelier « Faire face aux situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel et de violence » à destination des agents d’administration centrale
 | **2015/2016** |  |
| * Mettre en place des actions de formation spécifiques pour les professionnels (services sociaux, médecine de prévention, conseillers mobilité carrière…) à l’occasion de réunions du réseau des médecins de prévention, journées professionnelles du réseau national des assistants de service social…
 | **2015** |  |
| **Mesure 3.4 : Prendre en compte les signalements de la cellule d’écoute (CEMCAS) sur le champ du harcèlement**  |  |
| * S’engager à y répondre et se donner les moyens de mettre fin aux faits signalés.

 S’il s’agit de faits de harcèlement moral ou sexuel à caractère discriminatoire, la CEMCAS les traite comme toute autre discrimination. S’il s’agit de faits de harcèlement à caractère non discriminatoire, la cellule alerte la DRH.(un cas de discrimination fondé sur le sexe, deux cas de harcèlement moral non discriminatoire, un cas de harcèlement sexuel, zéro cas de harcèlement non discriminatoire signalés par la CEMCAS depuis son ouverture en juillet 2013) | **2015** |  |
| **Mesure 3.5 : Mettre en place des actions de communication sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les violences** |  |
| * Renforcer la prévention des faits de harcèlement, notamment sexuel, par l’information des risques disciplinaires encourus notamment par l’élaboration d’un guide
* Rendre transparentes les sanctions disciplinaires qui ont été prises
 | **2015** |  |
| * Sensibiliser les agents dès la prise de poste par le biais du livret d’accueil en rappelant les règles de comportement auxquelles sont tenus tous les agents, notamment ceux en situation d’encadrement et en informant les agents potentiellement victimes de harcèlement ou violences, de leurs droits et des initiatives à prendre pour préserver ces droits.
 | **2015** |  |
| * Développer la diffusion de supports, plaquettes, l’affichage et la diffusion sur les murs d’écrans vidéo, la mise en ligne sur l’intranet ministériel de tous messages, images, clips, de nature à sensibiliser les agents sur les questions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et les violences.
 | **2015** |  |
| * S’assurer que les membres de l’équipe du service de médecine de prévention intègrent ces questions dans leur relation avec les patients. Le médecin coordonnateur diffusera les messages appropriés à l’ensemble du réseau national
 | **2015** |  |
|  |  |  |
| **MC900289941[1]** | **Thème IV – Mesures spécifiques aux opérations de recrutement** |  |
| **Mesure 4.1 : Tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection** |  |
| * *Rester vigilant sur la participation équilibrée des hommes et des femmes et sur la répartition des présidences de jurys et commissions de sélection*
 | Au 31/12/2013 :Secteur santé/affaires sociales/sports* Membre de Jurys : 43 %
* Présidence de jurys : 37 %

Secteur travail/emploi* Membre de Jurys : 51 %
* Présidence de jurys : 31 %
 | **▲** |
| **Mesure 4.2 : Favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d’appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination** |  |
| * *Poursuivre les formations des membres de jury de concours/examens professionnels*
 |  | **●** |
| * Etendre l’objectif à l’ensemble des formations et en particulier à celles destinées aux agents réalisant des entretiens de recrutement
 | **2016** |  |
| **Mesure 4.3 : Veiller pour les recrutements non visés à la mesure 4.1, à l’application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l’instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales.** |  |
| * *Continuer d’évaluer son impact à partir d’un questionnaire renseigné par les référents diversité*
 |  |  |
| **Mesure 4.4 : Veiller au respect de l’usage de la représentation équitable du féminin ou du masculin ou de la neutralité des genres dans la rédaction des notes, rapports, fiches de postes.** |  |
| * *Surveiller périodiquement les fiches de postes diffusées sur la BIEAC et la BIEP dans les sphères Travail et Affaires sociales et être vigilant sur les autres actes de gestion.*
 | Fait par la mission des parcours professionnels et la Haute fonctionnaire à l’égalité des droits | **●** |
| **Mesure 4.5 : Favoriser la mixité des métiers** |  |
| * Identifier les familles de métiers et métiers à prioriser en termes de mixité
 | **2016** |  |
| * Constituer pour chaque recrutement des short-lists femmes/hommes permettant de rééquilibrer des secteurs où l’un des genres est surreprésenté. Les critères d’inscription sur ces short-lists devront être transparents
 | **2015**Les short lists sont réalisées en particulier pour les emplois de DATE : le sujet est que la mobilité impliquée par ces postes conduit à une assez faible présence de femmes. |  |
|  |  |  |
| **MC900334308[1]** | **Thème V – Mesures spécifiques à l’activité quotidienne des agents et à leur évolution de carrière** |  |
| **Mesure 5.1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée** |  |
| * Faire un bilan de l’application de l’instruction et du guide de bonnes pratiques diffusés en février 2013 en services déconcentrés (hors travail) et en administration centrale.
 | **2015** |  |
| **Mesure 5.2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels.**Cette mesure est en lien avec la démarche diversité. |  |
| * Mettre en œuvre une charte avec l’ensemble des directions d’administration centrale pour une diffusion souhaitée en 2015 dans l’ensemble des services
 | **2015** | **▲** |
| * Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de retraite des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel
 | **2015***Un guide commun aux trois versants de la FP sera élaboré par la DGAFP (mesure 12 du protocole d’accord)* |  |
| * Mener une réflexion sur les conditions d’assouplissement de prise du temps partiel (exemple : temps partiel aménagé sur l’année avec des périodes travaillées et non travaillées, temps partiel ou horaires aménagés pendant une période donnée)
 | **2016** |  |
| * Développer le télétravail et mettre en place des solutions de travail distant dans les lieux tiers
 | **2015/2016**En cours de développement |  |
| * Encourager la pleine utilisation du congé de paternité et mettre en place les conditions de son suivi statistique
 | **2015** |  |
| **Mesure 5.3 : Limiter l’impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes** |  |
| * Rendre la formation plus accessible en tenant compte des contraintes familiales : des actions doivent être développées afin de favoriser la formation de proximité, la formation à distance et en évitant le mercredi dans toute la mesure possible. Ces orientations doivent s’appliquer aux actions de formations continues comme à la préparation aux concours
 | **2016** |  |
|  |  |  |
| **MC900441890[1]** | **Thème VI – Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités** |  |
| **Mesure 6.1 : Veiller à ce que les conditions d’exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent.** |  |
| Procédure d’examen des candidatures à une promotion ou mobilité :* Rédiger une note procédure fixant des règles objectives et transparentes portant notamment sur le fonctionnement des revues des cadres, les différents viviers gérés et leurs caractéristiques, l’existence de plans de relève sur les postes clés
* Systématiser le recours à une grille d’analyse
* Privilégier le recours à un groupe de personnes pour examiner les candidatures
 | **2015**Le Secrétariat général souhaite ouvrir un chantier en ce domaine |  |
| * Encourager les candidatures féminines par la mobilisation des responsables hiérarchiques (notamment dans le cadre de l’entretien professionnel annuel) et des conseillers mobilité carrière
 | **2015** |  |
| **Mesure 6.2 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d’encadrement** (la mesure s’applique à compter de 2013. Le taux minimum exigible de nominations de chaque sexe est de 20 % en 2013 et 2014.) |  |
| * Maintenir au moins le taux réalisé en 2013 dans les services centraux.
 | En 2013 la proportion de femmes en AC a atteint 29 %, dont :* Emploi de direction : 0 %
* - encadrement supérieur : 36 %
 | **●** |
| * Améliorer le taux réalisé en 2013 dans les services déconcentrés
 | En 2013 la proportion de femmes en SD a atteint 41 % dont :-encadrement supérieur en DRJSCS et DJSCS : 50 %-encadrement supérieur en DIRECCTE et DIECCTE : 38 %**En 2013,** le taux global, tous services confondus (AC et SD), de primo-nominations est de **33 %****En 2014,** le taux global, tous services confondus (AC et SD), de primo-nominations est de **61 %.** Notre département ministériel est le seul qui a primo-nommé plus de femmes que d’hommes. | **●** |
| * Proposer systématiquement aux décideurs la candidature d’au moins un agent de chaque sexe pour les nominations aux emplois visés par la loi Sauvadet
 | **2015** |  |
| * Mettre en place des mesures d’accompagnement personnalisé des talents féminins pour les emplois supérieurs
	+ Développer un programme de mentorat visant à soutenir les femmes dans le développement de leur carrière
	+ Encourager les femmes ayant des ambitions managériales à prendre conscience de leurs compétences, augmenter leur participation aux sélections de management
	+ Démystifier le déroulement des procédures afin de réduire les freins aux candidatures féminines
 | **2015/2016** |  |
| **Mesure 6.3 : Veiller à une représentation équilibrée des personnels du ministère chargé des sports placés auprès des fédérations sportives** |  |
| * Réaliser une revue des cadres avec l’ensemble des fédérations olympiques et non olympiques pour contribuer à augmenter la part des femmes dans les fonctions de Directeur Technique National, Entraîneur national, Conseiller technique National et Conseiller technique Régional
* Diversifier les parcours professionnels de toutes et tous les Conseillers Techniques Sportifs
 | **2015/2016****2015/2016** |  |