

Suivi des indicateurs du plan d'action 2019 - 2022 – Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes							
* Sources des données : BS 2018							
Mesures	Actions	Indicateurs	Cible	État de départ N+0 2019*	État des indicateurs à N+1 2020	État des indicateurs à N+2 2021	État des indicateurs à N+3 2022
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	1.1 : organiser les réunions du comité Égalité	- nombre de comités tenus par an	3	1			
	1.2 : suivi des mesures du groupe de travail	- nombre et taux de mesures mises en œuvre par an	Un tiers par an	0			
	1.3 : réaliser le cadre et l'évaluation du protocole	- réalisation de l'évaluation					
	1.4 : définir les modalités d'évaluation du protocole						
	1.5 : réalisation des bilans annuels	- nombre de bilans annuels réalisés	1/an	0			
	1.6 : maintien d'un site collaboratif numérique		1	1 site al fresco			
	1.7 : assurer les liens avec les autres instances représentatives	- nombre d'inscriptions à l'ordre du jour en instances représentatives	1/an/instance cible	0			
Mesure 2: mobiliser les chefs de services et les directeurs-rices des EP dans la mise en œuvre du protocole	2.1 : intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes dans les entretiens annuels des cadres dirigeants dès modification des textes nationaux	- modification des guides d'entretien annuel - taux des lettres d'objectifs signées incluant le sujet	100 %	0			
	2.2 : identifier les formations suivies par l'encadrement	- nombre et taux de cadres dirigeants formés/an	100 % des agents-cible	0			
Mesure 3 : impulser la démarche d'égalité professionnelle dans les établissements publics	3.1 : initier l'élaboration des plans d'action dans les EP à partir de la signature du protocole	- information aux EP sur la mesure 3			Lettre d'information SG aux EP en cours de signature		
	3.2 : dans les EP, négocier, et en cas d'échec concerter, des protocoles et plans d'actions Egalité avec les OS représentatives	- taux de négociations ouvertes/ conclues/an - Nombre et taux de plans d'action unilatéraux	100% des EP ayant ouvert une négociation	0			
	3.3 : présenter ces plans d'actions aux CA et aux instances consultatives, les transmettre aux tutelles	- nombre de protocoles établis et nombre transmis à la tutelle et DRH	100 % des protocoles	0			
	3.4 : réaliser un tableau de bord de suivi des EP		1	1			
	3.5 : produire un bilan de la mise en œuvre et de l'application dans les EP	- réalisation du bilan	1	0			
Mesure 4 : renforcer le réseau des référent.e.s dans toute la sphère ministérielle	4.1 : identifier dans chaque direction d'administration et d'EP un ou une référent-e et rendre la liste accessible	- taux de services et EP ayant des référents	100 % des services ciblés		Lettre de demande de désignation SG aux services et EP en cours de signature		
	4.2 : créer un site dédié et un guide pour les référents	- nombre de connexions au site - élaboration du texte-cadre	1	0			
	4.3 : doter les référents d'une lettre de mission de leur direction en 2020	- nombre de lettres de mission réalisées	1 par référent.e	0			
	4.4 : organiser une à deux réunions de réseau par an.	- taux de participation aux réunions nationales	75,00%	0			
	4.5 : développer la participation aux journées nationales des 8 mars et 25 novembre	- nombre d'actions et de projets locaux réalisés	1/par/an/service ciblé	0			
Mesure 5 : structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale et continue sur l'égalité femmes/hommes	5.1 : identifier et former les publics prioritaires dans les services	- taux de formation des publics cibles	100 % en 2021	0			
	5.2 : intégrer des modules opérationnels « égalité » dans 100 % des formations aux fondamentaux du management	- taux d'intégration de modules égalité	100,00%	0			
	5.3 : réaliser un séminaire sur le thème « égalité » dans le cadre de développement managérial »		1 par an	0			
	5.4 : proposer une offre de formation en ligne accessible à l'ensemble des agents concernés par le protocoles	- nombre de demandes de connexions	500 en 2020	0			
	5.5 : inscription de modules égalité transverses dans les formations statutaires.	- inscription dans le bilan CMFP	100,00%	0			
	5.6 : déployer des campagnes d'information de sensibilisation et de formation dans les écoles sous tutelle	- taux de réalisation de plans de formations dans les écoles sous tutelle	100 % en 2021	0			
Mesure 6 : construire un plan de communication « égalité »	6.1 : produire un plan de communication en 2019	- réalisation du plan de communication - publication du protocole et de son plan d'action		0			
	6.2 : alimenter un espace documentaire numérique sur l'intranet ministériel	- révision du site internet					
	6.3 : définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes	- publication du référentiel	1 référentiel	0			

Suivi des indicateurs du plan d'action 2019 - 2022 – Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes							
* Sources des données : BS 2018							
Mesures	Actions	Indicateurs	Cible	État de départ N+0 2019*	État des indicateurs à N+1 2020	État des indicateurs à N+2 2021	État des indicateurs à N+3 2022
	6.4 : déterminer une démarche « d'évaluation participative » de la « culture égalité » des agents .	- conception et réalisation de l'évaluation participative	1/an	0			
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.	7.1 : création d'un dépliant sur les métiers et évolution des brochures ministérielles	- évolution de la part F/H dans les primo recrutements des corps genrés.	1 action /an	1			
	7.2 : déploiement de la communication sur les postes à pourvoir et les aides aux mobilités.						
	7.3 : développer des actions phares pour la mixité avec des partenaires	- nombre d'actions partenariales menées	1/an	1 avec l'association « elles bougent »			
	7.4 : étude sur les corps à prédominance féminine	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude	1 étude	0			
Mesure 8 : renforcer l'action au moment des recrutements	8.1 : initier des appels à candidatures pour recruter des membres de jury	- nombre d'appels à candidatures/an - taux F/H membres des jurys	3 à 5/an 50/50 %	0 43 %			
	8.2 : organiser un meilleur équilibre des présidences	- taux F/H présidences de concours	50/50 %	48,00%			
	8.3 : rendre les formations post concours internes et examen professionnels plus adaptables, notamment aux familles monoparentales	- taux de formation ayant évolué pour inclure une formation à distance au moins partielle . - taux de renoncement au bénéfice du concours		0			
	8.4 : réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination	- comparaison statistique candidates / personnes retenues	1 guide	0			
Mesure 9 : faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères	9.1 : publier un plan d'action pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction	- taux de femmes dans les groupes fonctionnels des cadres dirigeant.e.s	40-60 %	40,00%			
	9.2 : encourager les panels mixtes de candidat-e-s lors des auditions	- taux de panels non mixtes	0 %	0			
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.	10.1 : élaboration de points de situation sur l'évolution des rémunérations en 2019 et 2021	- publication d'un point de situation comparée sur les rémunérations	1/an	0			
	10.2 : réaliser une étude sur les cohortes genrées	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude	1 étude	0			
	10.3 : calcul d'un index des rémunérations dans l'administration ministérielle	- publication de l'index des rémunérations	1 fois par an Progression recherchée	0			
	10.4 : publication des bilans sociaux des EP sur l'intranet	- taux de publication des BS des EP	100,00%	0			
Mesure 11 : prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension	11.1 : produire un rapport sur l'utilisation du CIA : montant servi/tranche/genre	- coefficient de rémunération moyen F/H par corps	1 rapport	1			
	11.2 : sexuer les rapports d'attribution des montants IFSE	- publication rapports sexués	1 fois par an	0			
	11.3 : analyser l'occupation des postes en fonction de leur cotation, leur RIME, dans les filières administratives et techniques	- réalisation de l'analyse	1 analyse	0			
	11.4 : présentation des données dans les instances	- taux de services présentant ces données en instance	100,00%	0			
Mesure 12 : prendre des mesures pour respecter les équilibres promus/promouvables	12.1 : justifier les déséquilibres dans les ratios de sortie entre promus/promouvables	- comparaison des données F/H entre agents proposés/promouvables et promus		0			
	12.2 : en lien avec l'étude sur les cohortes, comparer les carrières des femmes et des hommes par filières, catégories et corps.	- comparaison temps passé entre deux promotions - durée moyenne dans un grade					
	12.3 : évaluer les déséquilibres de genre entre candidatures et affectations selon les filières			0			
	12.4 : prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion.	- identification du sujet dans les lignes directrices					
Axe 4 : mieux accompagner l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et soutenir les situations de parentalité.							
Mesure 13 : concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique	13.1 : intégrer des problématiques femmes/hommes dans la charte des temps et identifier les bonnes pratiques ; annexer la charte des temps aux règlements	- intégration effective des sujets temps partiels, télétravail, mensualisation, utilisation des outils sensibles en télétravail dans les travaux de GT sur les temps et conditions de travail. - évolution du % H/F dans les écrêtements horaires et modalités de télétravail	Nombre d'heures écrêtées /an F/H Taux de télétravail F/H	40%des femmes sont écrêtés 30 % des Hommes 51 % des Hommes en télétravail 49 % des femmes			

Suivi des indicateurs du plan d'action 2019 - 2022 – Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes							
* Sources des données : BS 2018							
Mesures	Actions	Indicateurs	Cible	État de départ N+0 2019*	État des indicateurs à N+1 2020	État des indicateurs à N+2 2021	État des indicateurs à N+3 2022
	13.2 : offrir des espaces de travail distant dans les implantations « sièges »	- réalisation des enquêtes par services concernés	1 enquête	0			
Mesure 14 : favoriser le partage de la parentalité.	14.1 Promotion du congé paternité et accueil de l'enfant	- progression du ratio nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées					
	14.2 : diffuser l'information sur les congés liés aux parentalités aux encadrants et aux agents.	- nombre de vues sur la page					
	14.3 : limiter les changements de poste pour les agents ayant pris des congés parentaux de moins de 3 mois.	- bilan des non-maintiens présenté aux instances représentatives des personnels	0 %				
Mesure 15 : accompagner l'accueil des jeunes enfants.	15.1 : identification de l'offre locale de garde et diffusion de l'information aux agents	- taux d'identification et de diffusion	100,00%				
	15.2 : informer largement sur la disponibilité des places en crèches gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle						
	15.3 : poursuivre le soutien à l'offre de vacances pour les enfants des agents assurée par le CGCV						
Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse Et de la maternité	16.1 : élaborer pour les futurs parents et les femmes enceintes une information sur les droits (en particulier les congés liés aux parentalités) et les services mis à disposition au sein de leur environnement professionnel.	- réalisation de l'outil d'information	1	0			
	16.2 : Permettre aux agentes de mieux gérer le temps de l'allaitement.	- taux de satisfaction des demandes des femmes allaitant.	100,00%	0			
	16.3 : Systématiser l'entrevue avec l'encadrant.e avant le départ en congé maternité et au retour, sous quinzaine.	-insertion de la disposition dans le guide de l'encadrant.e	1	0			
AXE 5: renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes							
Mesure 17 : établir un guide «violences et harcèlement » papier et internet MTES/MCTRCT,	17.1 : diffuser le guide pour la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes 2019	- établissement du guide - nombre de consultations internet	1 guide	0			
Mesure 18 : renforcer la prévention	18.1 : élaborer un programme de prévention au sein du CHSCT.	-élaboration du programme	1 programme	0			
	18.2 : désigner un référent dès parution des textes de cadrage.	- désignation du référent « violences »	1 référent	0			
Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	19.1: modifier les « fiches réflexes » en 2019		2 fiches	0			
	19.2 : expérimenter dès 2019, pendant trois ans, la remontée systématique des signalements au niveau national	- nombre de signalements et cas traités - durée de traitement - nombre de sanctions		0			
	19.3 : réalisation des fiches processus de traitement et formation des agents concernés	- édition des fiches processus - taux de formation des agents ciblés	100,00%	0			
	19.4: -mise en place de la cellule pour 2019	- nombre appels/an	1 cellule	0			
Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes	20.1 : Information des agents sur leurs droits à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les 3 volets prévention, assistance juridique, réparation	- campagne d'information	1/an	0			
	20.2 : Formation des personnes ressources à l'accompagnement des victimes	- taux de formation des agents ciblés	100,00%	0			
	20.3 : accompagner les agents victimes de violences conjugales	- nombre de logements d'urgence mis à disposition/demandés					
Mesure 21 : Quantifier et contrôler	21.1 : présentation d'un bilan des signalements et des suites données au CHSCT ministériel et au bilan social	- évolution du nombre de cas recensés entre 2019-2020	1/an	0			
AXE 6 : expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes							
Mesure 22 : construire collectivement des projets pour l'égalité	22.1 : Expérimenter une initiative « fabrique à projets Égalité » avec les agents du ministère et des établissements publics, notamment des écoles	- nombre de projets proposés - nombre de participants		0			
Mesure 23: expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle	23.1 : réaliser un sourçage intégrant le critère Égalité sur un des marchés ministériels	- création du critère « égalité entre les femmes et les hommes » dans le sourçage et les marchés	1	0			
	23.2 : identification et recensement de clauses « égalité » pour les marchés publics	- création de la clause	1	0			
Mesure 24 : expérimenter le remplacement de certains congés maternité à la demande des managers	24.1 : réserver un volant de contrats à durée déterminée pour remplacer les agentes en congé maternité	- nombre de remplacements demandés/réalisés	75,00%	0			
Mesure 25 : soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.	25.1 : élaboration d'une analyse et de propositions pour la mise en œuvre d'un test au niveau de l'administration centrale et d'un service déconcentré	- transmission des propositions à la DGAFP	1	1			
Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année	26.1 : lancer un projet pilote sur une semaine raccourcie	- réalisation d'un bilan par année d'expérimentation	1	0			
Mesure 27 : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C	27.1 : réalisation d'un cahier des charges pour une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C		1 étude	0			
Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique	28.1 : Expérimentation pilotée par le CGDD visant à renforcer le vivier de compétences féminine dans le domaine du numérique (action de communication vers les agentes des ministères pouvant être complétée par une sensibilisation dans les écoles et un accompagnement personnalisé d'agentes/d'étudiantes volontaires).	- En fonction de ce qui est prévu dans l'expérimentation lancée avec la DGAFP (nombre de femmes bénéficiaires)	1	1			