



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet

5^{ÈME} RÉUNION DU COMITÉ DE SUIVI ÉGALITÉ

3 novembre 2020 – 14h30

Visioconférence

ORDRE DU JOUR

A) mise en œuvre du protocole-

AXE 1 - Mesures 3-4-5

Réseaux

- plans d'action égalité dans les EP
- référents égalité et lettres de missions dans les services et EP

Formation

- projet de programme de formation à destination des référent.e.s égalité
- programme de formation sur les VSS (CVRH Nancy)
- programme formation dirigeant.e.s par le (CVRH d'Arras)

AXE 2 – mesure 8

Recrutements

- Présentation du guide sur le recrutement sans discrimination (présentation service D/ RM)

AXE 5- mesures 17 – 19

Violences sexuelles, sexistes et harcèlement

- guide « violences et harcèlement » projet version 2
- information mise en place du dispositif de signalement et d'écoute

B) autres points

Point période Covid 19

- Données sexuées relatives au versement de la prime Covid

Labellisation

- Point sur la démarche de double labellisation égalité-diversité AFNOR

C) Calendrier des prochaines réunions du comité de suivi

Protocole égalité - avancement



Mise en œuvre du protocole

Mesures 3 et 4 du protocole

Axe 1 – mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics

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

- Tableau de suivi de l'avancement des plans d'action égalité dans les établissements publics. (voir diapos suivantes)

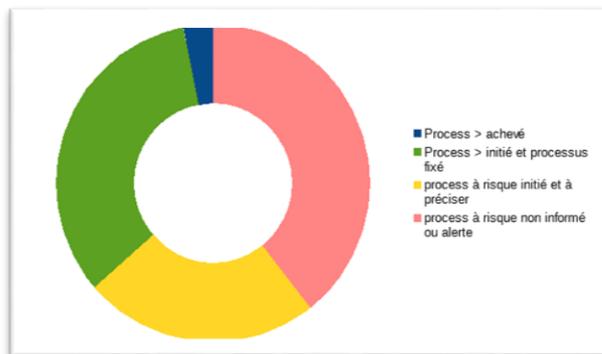
Axe 1 – mesure 4 : Renforcement du réseau ministériel des référents égalité du pôle ministériel

- Dans les DAC : 87% des DAC ont un référent égalité en poste.
 - Dans les Services Déconcentrés : 100% des DREAL et DEAL, 66% des DIR et DIRM, 50% des DM.
 - Dans les Etablissements Publics : 83% des référents égalité sont en place dans les établissements publics.
- 29% des lettres de mission pour les SD et 50 % pour les EP ont été réalisées.

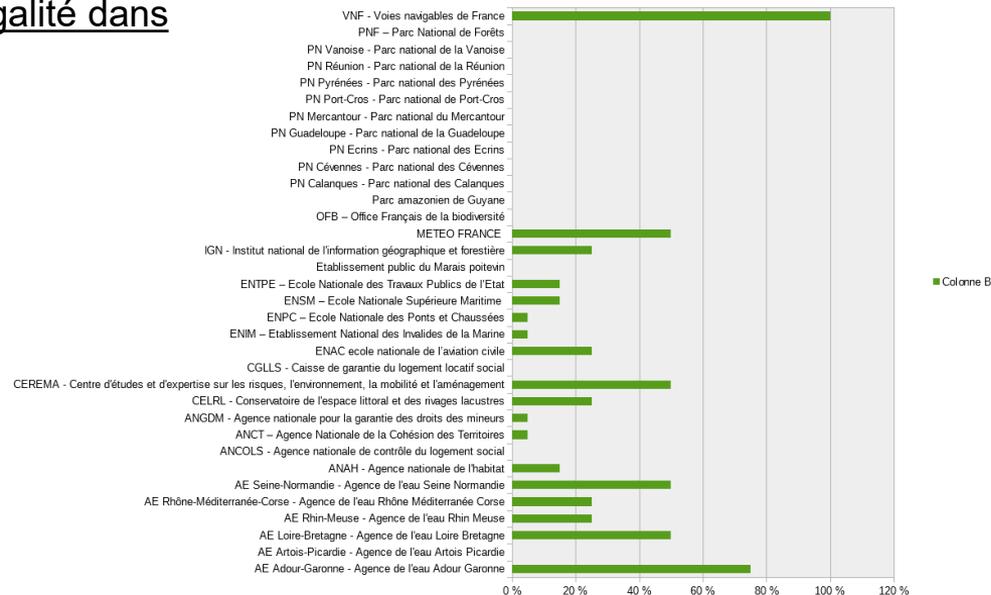
Mise en œuvre du protocole

Mesures 3 et 4 du protocole

➤ suivi de l'avancement des plans d'action égalité dans les établissements publics.



Plans Action Egalité - état avancement par EP - octobre 2020



Nom de l'établissement Public Administratif	tutelle	DAC de tutelle	réfèrent.e	Janvier 2020-Préparation de l'accord En cours Ou/Non	Septembre 2020-Préparation de l'accord En cours Ou/Non	Négociation de l'accord en cours Ou/Non	observations particulières	Date de présentation de l'accord et de plan d'actions en CA	Date de présentation dans les instances consultatives
AE Adour-Garonne - Agence de l'eau Adour Garonne	MTEs	DEB	Eusefina ZAPATA	Oui point à l'ordre du jour CT 3 février 2020 et CHSCT du 23 mai 2020	oui	Oui-GT le 30 septembre 2020	Plan d'actions préparé en VO soumise au GT du 30/09 en cours de finalisation après échanges avec le GT - à présenter au CT DU 13/11/2020	CA DU 30/11/2020	CT DU 13/11/2020 POUR AVAL - INFO CHSCT 24/11/2020
AE Artois-Picardie - Agence de l'eau Artois Picardie	MTEs	DEB		/	/		Références ?		
AE Loire-Bretagne - Agence de l'eau Loire Bretagne	MTEs	DEB	Charline AMARY	Oui point à l'ordre du jour du prochain CT	Oui point à l'ordre du jour du prochain CT	Oui - GT Agilité administration + 1 représentant par organisation syndicale (4 sept / 15 oct. / 7 déc.)	Présentation prévue en Codir de nov. 2020 / CT de janvier 2021 / CHSCT P° trimestre	à définir	
AE Rhin-Meuse - Agence de l'eau Rhin Meuse	MTEs	DEB	Parcèle SIMONIN	/		contact le 20-10-2020 puis action en cours présentation dans les instances en décembre	nomination d'une référente en cours		
AE Rhône-Méditerranée-Corse - Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse	MTEs	DEB	Chantal MOREAU	/	oui	Oui			
AE Seine-Normandie - Agence de l'eau Seine Normandie	MTEs	DEB	Anne DUBOSC	Non	oui	Capt 29-09 et 10-10-2020 avec les représentants du personnel et les loi	diagnostic et interview de panels de volontaires	non prévu à ce stade - présentation au Codir le 9 novembre 2020	CT décembre 2020
ANAH - Agence nationale de l'habitat	MCTRACT	DHUP	Mme de Neayser	Non	Non	non	appelée le 29-10 la semaine prochaine fera une fiche et en pt avec dlrh, la rappeler le 6 novembre 2020	ND	ND
ANCOLS - Agence nationale de contrôle du logement social	MCTRACT	DHUP	Laurent DORE (à mettre à jour)	Non	Non				
ANCT - Agence Nationale de la Cohésion des Territoires	MCTRACT	DOCL	Emmanuelle FAIVRE	Oui	Oui		point attention : renouvellement et fusion instances (EPARICA ET COET) en novembre 2020- vérifier la faisabilité du passage dans les instances		
ANGDM - Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs	MTEs	DOEC	Sophie DELATTRE	/	Oui				
CELIEL - Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	MTEs	DEB	Philippe GANTONG	Non point à l'ordre du jour du CT du 29 avril	Non point à l'ordre du jour du CT du 29 avril	oui - GT le 18 octobre 2020 et le 08 novembre 2020	action de sensibilisation du contributeur budgétaire sur le volet rémunération (expérimentation éventuelle à proposer)	mars-21	déc-20
CEREMA - Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement	MTEs	COGD	Stéphanie VIDAL	Non	Oui	Présentation d'une venton « stro » de l'accord au CG prévue en GT du 24/10	1° GT 20/09 puis 5/10 et 20/10	à définir	CT 1° décembre
CGLLS - Caisses de garantie du logement locatif social	MCTRACT	DHUP	Philippe HOUREZ	/	/				
ENAC école nationale de l'aviation civile	MTEs	DOAC	Sophie COPPIN	Oui	Oui	oui	diagnostic en cours	13/11/20	9 NOVEMBRE 2020 en CHSCT et 10 novembre 2020 en CT
ENIM - Etablissement National des Invalides de la Marine	MTEs	DOITH	Caroline Foudit		Oui	Non		CA de mars 2021	déc-20
ENPC - Ecole Nationale des Ponts et Chaussées	MTEs	SPES	Cécile CLEMENT / Fabien CASALON	/	/		non défini		
ENDM - Ecole Nationale Supérieure Maritime	MTEs	DOITH	Charlyne MILLET	Non	Non	Oui	diagnostic effectué en interne		CHSCT du 14 octobre 2020- CT du 20 octobre 2020
ENTPE - Ecole Nationale des Travaux Publics de l'état	MTEs	SPES	Catherine BIGNERET	Non	Non	Non	Information de la préparation du plan d'action au CT du 17 novembre	01/03/21	10/12/20
Etablissement public du Marais poitevin	MTEs	DEB	Johan LIBBEICH	/	/		attention établissement avec 8 agents : opportunité du plan action ?		
IGN - Institut national de l'information géographique et forestière	MTEs	COGD	Fridéric BRONNEMANN	Oui (interne administration)	Oui (avec les OS)	Oui, réunion les 11/06, 16/06, 24/06, 29/06, 10/11, 18/11, 02/12, 11/12, 22/12, 01/01/2021	Ecole (ENSG-Géomatique), service intégré à l'IGN, avec 43 agents référente "généraliste"	non fixé (selon avancement des négociations) - T1 2021	Avancement des travaux : 17/10/2020 (et validation d'un premier plan d'action, qui sera communiqué au 11/2021)
METEO FRANCE	MTEs	COGD	Chaire DOUBREMELT	Oui	Oui	Trame début septembre. Au moins 4 GT prévus (12/09, 09/10, 10/11, 1er12)	Le plan d'action est co-construit avec les OS lors de GT dédiés (15 membres).	CTEP 17 décembre	
OFB - Office Français de la biodiversité	MTEs	DEB	Marie VANHEMS	/	/			appel le 30 /10/ 2020	
Parc amazonien de Guyane	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Calanques - Parc national des Calanques	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Cévennes - Parc national des Cévennes	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Ecrins - Parc national des Ecrins	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Guadeloupe - Parc national de la Guadeloupe	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Mercantour - Parc national du Mercantour	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Port-Cros - Parc national de Port-Cros	MTEs	DEB		Non	Non		rappele septembre, octobre et le 30 octobre		
PN Pyrénées - Parc national des Pyrénées	MTEs	DEB	Yves HAURE	Non	Non				
PN Réunion - Parc national de la Réunion	MTEs	DEB		Non	Non				
PN Venise - Parc national de la Venise	MTEs	DEB		Non	Non				
PNF - Parc National de Forêt	MTEs	DEB		Non	Non				
PNV - Parc national de la Vanoise	MTEs	DEB	Christa LEVYRONON	Oui	Oui				FAIT

Mise en œuvre du protocole

Mesure 5 du protocole_ FORMATIONS

1. Connaissances générales	2. Communication et sensibilisation	3. Violences sexuelles, sexistes et harcèlements	4. Accompagnement et prévention en matière d'Égalité de Diversité et lutte contre les discriminations
<ul style="list-style-type: none"> - politique d'égalité dans la fonction publique (accords et protocole) - enjeux en matière d'égalité professionnelle pour la Fonction Publique - fondements juridiques et obligations - rôle en tant qu'acteur de l'égalité, travail en réseau et identification des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - partage de l'information - techniques de communication et sensibilisation à l'égalité - organisation d'évènements et d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> - repérage et prévention - ressources et reflexes - accompagnement des victimes : conseil et orientation des agents <p><i>Zoom point suivant</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - stéréotypes de genre et représentations : reconnaître des situations de discriminations genrées - Accompagnement et conseils dans les actes RH

- Organisation pratique : formation à distance. Formation de base qui pourra être complétée par des points d'information lors des réunions de réseau régulières.
- Durée : 4 demi-journées (4x3h)
- Méthode pédagogique : Kit de formation, fiches pratiques, courts métrages, quizz.

Mise en œuvre du protocole Mesure 5 du protocole_ FORMATIONS

- - Programme de formation sur les VSS

Présentation par mme Martine Boury, directrice du CVRH de Nancy (à confirmer)

- - Programme de formation, lauréat du fonds en faveur de l'égalité professionnelle :

« recruter sans discriminer : professionnalisation des recruteurs de haut niveau » (cadres dirigeant.e.s)

DELCD/CVRH d'Arras

Présentation par mme Anne Lorraine LATTRAYE directrice du CVRH d'ARRAS



Mise en œuvre du protocole Mesure 8 du protocole_ RECRUTEMENTS

➤ **Axe 2 – mesure 8 : Renforcer l’action au moment des recrutements**

Réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination

Présentation par Mme Fabienne TROMBERT, cheffe du bureau de l’appui au services pour les recrutements

Objectifs :

- Accompagner la professionnalisation du recrutement
- Apporter des repères et un cadre commun dans le processus de recrutement
- Garantir la qualité et l’absence de discriminations dans les recrutements des fonctionnaires et des agent.e.s contractuel.le.s.

Mise en œuvre du protocole mesures 17 – 19 - Violences sexuelles, sexistes et harcèlement

- Guide repères « violences et harcèlement » projet version 2

Objectifs : L'objectif de ce guide élaboré par le pôle ministériel est d'être utile.

Pour cela le postula est qu'il soit relativement court, comporte les informations essentielles et qu'il soit chapitré d'une manière simple.

❖ *Lecteurs : tous les agents et agentes*

Format : Pour un usage facilité et discret le format retenu peut être de type A5 (ou légèrement supérieur) en recto-verso.

Une version papier sera disponible et complétée par une version dématérialisée plus complète (avec documents de références et lettres types).

Un flyer pour une diffusion plus large pourra être élaboré.

❖ *Disponible en ligne sur le site Intranet ministériel et sur les sites locaux*

❖ *Adaptable localement dans les services et établissements publics*

Mise en œuvre du protocole mesures 17 – 19 - Violences sexuelles, sexistes et harcèlement

❖ Organisation du guide

Chapitres : Le guide pourra être composé de 5 chapitres

COMPRENDRE

SIGNALER

TEMOIGNER

MANAGER

SITUATIONS ET REFERENCES

Les chapitres « *comprendre* » et « *signaler* » sont destinés principalement aux victimes.

Le chapitre « *témoigner* » est destiné principalement aux témoins ou collègues de la victime.

Le chapitre « *manager* » est destiné principalement aux responsables hiérarchiques.

Le chapitre « *se référer* » donnera les principales sources réglementaires et les principaux liens.

autres points Point période Covid 19

- Bilan sexué sur l'attribution de la prime Covid

- *Voir présentation spécifique*

autres points Labellisation

- ❑ Lancement du pôle ministériel dans la démarche de candidature à la double labellisation Alliance Diversité et Égalité professionnelle délivrée par l'Afnor certification.
 - Signature de la lettre d'engagement des ministres le 15 juin 2020.
 - Accompagnement dans la démarche par le cabinet de conseil Sia Partners.
 - **Les étapes clés du processus :**
 - **Septembre - Octobre 2020** : lancement ,
 - *réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic sur les deux thématiques, benchmark interne et externe*
 - *recueil d'éléments pour une première version de plan d'action (diversité);*
 - *définition du périmètre de labellisation.*
 - *Définition de la gouvernance et du pilotage*
 - *processus cellule d'écoute et signalement*
 - **Décembre 2020** : dépôt du dossier de candidature auprès de l'Afnor;
 - **Janvier/février 2020** : phase d'audit services « pilotes » : dans le périmètre de labellisation (AC, Organisations Syndicales et services intégrés au périmètre);
 - **Fin 2021** : passage devant les deux commissions de labellisation.

Prochaines réunions du COSUI

- **Calendrier prévisionnel des prochaines réunions du Comité de suivi Égalité 2020/2021 :**

- Mardi 1^{er} décembre 2020 , 14h30
- Mardi 9 ou jeudi 11 mars 2021;
- Mardi 29 juin ou jeudi 1^{er} juillet 2021;
- Mardi 5 ou jeudi 7 octobre 2021.