

Rapport de présentation

CTM du 9 MARS 2021

Présentation du bilan annuel du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Bilan année 2020

Le contexte

Le premier protocole d'accord des MTE-MCTRCT-MM sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2019-2022 a été signé par les ministres le 23 octobre 2019 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il anticipait ainsi les dispositions prises dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en application de l'accord signé par la fonction publique en décembre 2018.

Ce protocole du pôle ministériel est structuré en six axes et 28 mesures. Il est porteur d'un plan d'action pluriannuel sur trois ans qui contient des actions sur la formation et la sensibilisation, les recrutements, les promotions, les rémunérations, l'articulation des temps privés et professionnels et sur le soutien à toutes les parentalités, maternelles et paternelles. La prévention et le traitement du harcèlement sexuel, des violences et agissements sexistes fait l'objet de mesures dédiées. La mesure 1 du protocole prévoit la réalisation du bilan annuel des actions.

Le protocole ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes fixe des grands objectifs ; il concerne l'ensemble des agents du périmètre ministériel et implique les établissements publics qui ont à le décliner dans les plans d'actions qu'ils devront nous adresser d'ici début mars 2021.

Ce premier bilan fait état de la première année de mise en œuvre des mesures du protocole et du plan d'action entre novembre 2019 et décembre 2020. Il a été présenté au comité de suivi du protocole égalité le 11 décembre 2020.

Les enjeux

L'enjeu principal est la mise en œuvre de l'ensemble des engagements d'ici 2022 suivant un rythme de priorités soutenables permettant de faire des mesures d'efficacité des actions. La réalisation du bilan annuel évalue l'atteinte des objectifs fixés, en mobilisant les indicateurs du plan d'action.

Le protocole intègre des mesures portées par l'accord national Fonction Publique du 30 novembre 2018 comme le renforcement du réseau national des référents égalité, le déploiement des plans d'actions dans les établissements publics, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les lignes directrices de gestion et les dispositions portant sur les violences sexuelles, sexistes et le harcèlement sexuel ou moral.

Il comporte des mesures phares propres à notre pôle ministériel telles que la mesure 26 consacrée à l'expérimentation de la semaine raccourcie de quatre jours lancée en octobre 2020 ou la mise en place d'un index des rémunérations.

Le bilan

Le bilan de la première année du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se présente par axes et indique l'état d'avancement des 28 mesures du protocole. Parmi les 28 mesures inscrites dans le protocole, vingt-deux ont été engagées et six n'ont pas été développées.

Axe 1 : gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

Le bilan fait état d'un fort cadencement du dialogue social sur le sujet. Le comité de suivi égalité s'est réuni six fois depuis la signature du protocole au lieu des trois fois prévues.

Le réseau national des référent.e.s égalité a été renforcé (100% dans les DAC et DREAL, 66% des DIR(M), 50% des DM et 83% des établissements publics).

Le bilan de l'axe 1 traduit également l'impulsion donnée dans les établissements publics pour l'élaboration des plans d'action égalité qui sont suivis par un tableau de bord et des réunions ad hoc.

Axe 2 : renforcement de la mixité et de la place des femmes dans les postes de décision

Le bilan du protocole présente les travaux initiés sur la mixité par la création en 2019 d'un dépliant métier pour les stagiaires de 3ème, la réalisation du guide des recrutements sans discrimination et la poursuite du projet "OSER" pour favoriser la mixité des cadres dirigeants. Le bilan nominations des femmes dans l'encadrement supérieur montre que notre pôle ministériel est en capacité sur la durée de tenir ses engagements Sauvadet ce qui n'est pas le cas d'autres ministères.

Axe 3 : suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

Les mesures prises pour analyser les rémunérations vont être développées et les données affinées via la publication des promotions genrées, la rédaction du cahier des charges pour l'étude sur les cohortes genrées (initié en octobre 2020).

Axe 4 : articulation des temps de vie privée et professionnelle ; action sociale

Le guide des parentalités couvre une grande partie des mesures. Sa publication est prévue pour mars 2021. Les informations contenues dans le guide seront actualisées au fil de l'eau. C'est le premier guide synthétique sur les droits et services dont disposent les nouveaux parents dans nos services.

Axe 5 : prévention et traitement des violences et harcèlements

La parution du guide sur les violences et le harcèlement et la mise en place prochaine du dispositif de signalements constituent deux outils indispensables. Ces dispositifs seront complétés par les travaux à engager en 2021 notamment la mise à jour des fiches réflexes et le développement des formations sur ces thématiques.

Axe 6 : innover et expérimenter pour l'égalité

Le lancement de l'expérimentation de la semaine de quatre jours constitue une avancée significative dans la mise en oeuvre de l'axe 6 consacré à l'expérimentation et innovation en matière d'égalité femmes-homme. Le CGDD a porté un projet "femmes des data" qui répond à la mesure 28 pour favoriser la création de viviers féminins dans le numérique.