

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	
<b>Axe 1: renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.</b>						
<b>Mesure 1 : organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole</b>	1.1 : organiser les réunions du comité Égalité	- nombre de comités tenus par an	3	1	6	
	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	
	1.6 : maintien d'un site collaboratif numérique		1	1 site al fresco	présentation nouveau site Share Point en juin 2020	
	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	présentation projet protocole en juillet 2019	présentation bilan 2020 au CTM de janvier 2021	
<b>Mesure 2: mobiliser les chefs de services et les directrices des EP dans la mise en œuvre du protocole</b>	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	taux lettre objectifs signées intégrant le sujet : 100% ( message DLCD le 11/09)	
	2.2 : identifier les formations suivies par l'encadrement	- nombre et taux de cadres dirigeants formés/an	100 % des agents-cible	0		
<b>Mesure 3 : impulser la démarche d'égalité professionnelle dans les établissements publics</b>	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 réunions référents EP : 6 mai-23 juin-16 septembre	
	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	taux négociation ouverte: 13/25, taux de négociation conclue: 1/35; VNF	
	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	100 % des protocoles réalisés transmis en 2020 soit 1 protocole VNF	
	3.4 : réaliser un tableau de bord de suivi des EP		1	1	Réalisé	
	3.5 : produire un bilan de la mise en œuvre et de l'application dans les EP	- réalisation du bilan	1	0	sans objet / date 2022	
<b>Mesure 4 : renforcer le réseau des référent.e.s dans toute la sphère ministérielle</b>	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	taux de référents présents dans les EP : 83% taux de référents dans les DREAL-DEAL : 100 % taux de référents dans les DIR-DIRM: 66% taux de référents dans les DAC : 87% taux de référents dans les DM : 50 %	
	4.2 : créer un site dédié et un guide pour les référents	- nombre de connexions au site - élaboration du texte-cadre	1	30	nombre de référents collaborateurs du site : 61 membres; élaboration du texte cadre du guide : document de présentation de l'action des référents : élaboré en février 2020; recueil expression des besoins mai-septembre 2020; création de l'espace "guide des référent.e.s" et publication des 6 première fiches essentielles et expériences septembre 2020.	
	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	Atelier travail "lettre missions" 6 mai et 28 mai; 20 29% des lettres de mission transmises à HFED dans les SD et 50% dans les EP en septembre 2020	
	4.4 : organiser une à deux réunions de réseau par an.	- taux de participation aux réunions nationales	75,00 %	0	(sessions printemps et automne 2020) réunions référents EP : 72% référents services : 50%	
	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	MARS 2020 PERIODE COVID	
<b>Mesure 5 : structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale et continue sur l'égalité femmes/hommes</b>	5.1 : identifier et former les publics prioritaires dans les services	- taux de formation des publics cibles	100 % en 2021	0	indicateur 2021	
	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	séminaire DREAL /DELCD	
	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	NON REALISE	
	5.5 : inscription de modules égalité transverses dans les formations statutaires.	- inscription dans le bilan CMFP	100,00 %	0	NON REALISE	
	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	remontées à consolider	
<b>Mesure 6 : construire un plan de communication « égalité »</b>	6.1 : produire un plan de communication en 2019	- réalisation du plan de communication - publication du protocole et de son plan d'action		publication du protocole et le plan d'action	special 8 mars et publication liste référents / création affiches pour réunions non sexistes / / Réalisation plan action communication pluriannuel en cours	
	6.2 : alimenter un espace documentaire numérique sur l'intranet ministériel	- révision du site internet			structuration grand dossier Egalité Diversité	
	6.3 : définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes	- publication du référentiel	1 référentiel	0	NON REALISE	
	6.4 : déterminer une démarche « d'évaluation participative » de la « culture égalité » des agents .	- conception et réalisation de l'évaluation participative	1/an	0	NON REALISE	
<b>Axe 2: créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités</b>						
<b>Mesure 7 : faire progresser la mixité des filières des corps et des emplois.</b>	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	Depliant métiers réalisé en 2019 - Evolution constante -entre bilan social 2017/2018 -voir note corps genrés.	
	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 »	1 action CLAS / 7 accords avec collèges pour accueil stagiaires 3eme avec mixité	
	7.4 : étude sur les corps à prédominance féminine	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude	1 étude	0	NON INITIE AGENDA 2021	
<b>Mesure 8 : renforcer l'action au moment des recrutements</b>	8.1 : initier des appels à candidatures pour recruter des membres de	- nombre d'appels à candidatures/an - taux F/H membres des jurys	3 à 5/an 50/50 %	0 43 %	NON INITIE AGENDA 2021	
	8.2 : organiser un meilleur équilibre des présidences	- taux F/H présidences de concours	50/50 %	48% (bilan social 2018) pour 30% (bilan social 2019) Cette baisse s'explique notamment par la réduction du nombre de jurys en 2019		
	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	à consolider	
	8.4 : réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination	- réalisation du guide - comparaison statistique candidates /	1 guide	0	guide réalisé en 2020 (RM )	
<b>Mesure 9 : faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères</b>	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 %	stock :2018 : 26,4% - 2019 : 28,4%	
	9.2 : encourager les panels mixtes de candidat-e-s lors des auditions	- taux de panels non mixtes	0 %	0	engagements Sauvadet 2018: 40%	
<b>Axe 3 : supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière.</b>						
<b>Mesure 10 : initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du RSC.</b>	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	Indicateur bilan social	
	10.2 : réaliser une étude sur les cohortes genrées	- réalisation du cahier des charges et lancement de l'étude	1 étude	0	NON REALISE - REUNION PREVUE AVEC PPS en octobre 2020	
	10.3 : calcul d'un index des rémunérations dans l'administration ministérielle	- publication de l'index des rémunérations	Progression recherchée	0	réalisation et présentation au copil de février 2020 de la méthode et des résultats index	
	10.4 : publication des bilans sociaux des EP sur l'intranet	- taux de publication des BS des EP	100,00 %	0		

<b>Mesure 11 : prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension</b>	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	rapport sur CIA genré présenté aux OS en 2019 et en 2020 A VERIFIER
	11.2 : sexuer les rapports d'attribution des montants IFSE	- publication rapports sexués	1 fois par an	0	rapport attribution des montants IFSE sexués
	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	NON REALISE objectif 2021
	11.4 : présentation des données dans les instances	- taux de services présentant ces données en instance	100,00 %	0	NON REALISE
<b>Mesure 12 : prendre des mesures pour respecter les équilibres promus/promouvables</b>	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	données promotion genrées publiées
	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			NON REALISE cf ETUDE COHORTES
	12.3 : évaluer les déséquilibres de genre entre candidatures et affectations selon les filières			0	NON REALISE A PRECISER
	12.4 : prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion.				REALISE- identification du sujet dans les lignes directrices de gestion, promotion et mobilités

**Axe 4 : mieux accompagner l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et soutenir les situations de parentalité.**

<b>Mesure 13 : concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique</b>	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 du GT sur les temps et conditions de travail. - évolution du % H/F dans les écrêtements horaires et modalités de télétravail	Nombre d'heures écrites /an F/H Taux de télétravail F/H	40%des femmes sont écrites 30 % des Hommes 51 % des Hommes en	à compléter au vu BS 2019
	13.2 : offrir des espaces de travail distant dans les implantations « sièges »	- réalisation des enquêtes par services concernés	1 enquête		NON REALISE PLANNING 2021
<b>Mesure 14 : favoriser le partage de la parentalité.</b>	14.1 Promotion du congé paternité et accueil de l'enfant	- progression du ratio nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées			NON CALCULE_ nombre de congés paternité accueil enfant -PAE pris en 2017: 342 nombre de congés PAE pris en 2018: 313. Nombre de jour moyens pris en 2017: 11 nombre de jour moyens pris en 2018 : 10,84
	14.2 : diffuser l'information sur les congés liés aux parentalités aux encadrants et aux agents.	- nombre de vues sur la page			guide des parentalités réalisé
	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 %		NON CALCULE
<b>Mesure 15 : accompagner l'accueil des jeunes enfants.</b>	15.1 : identification de l'offre locale de garde et diffusion de l'information aux agents	- taux d'identification et de diffusion	100,00 %		guide des parentalités réalisé
	15.2 : informer largement sur la disponibilité des places en crèches gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle				guide des parentalités réalisé
	15.3 : poursuivre le soutien à l'offre de vacances pour les enfants des agents assurée par le CGCV				fait
<b>Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse Et de la maternité</b>	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	guide des parentalités réalisé
	16.2 : Permettre aux agentes de mieux gérer le temps de l'allaitement.	- taux de satisfaction des demandes des femmes allaitant.	100,00 %	0	NON CALCULE
	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	GUIDE DES PARENTALITES obj parution janvier 2021

**AXE 5: renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes**

<b>Mesure 17 : établir un guide «violences et harcèlement » papier et internet MTES/MCTRCT.</b>	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	guide en cours objectif parution 2020
<b>Mesure 18 : renforcer la prévention</b>	18.1 : élaborer un programme de prévention au sein du CHSCT.	- élaboration du programme	1 programme	0	NON REALISE voir avec service D
	18.2 : désigner un référent dès parution des textes de cadrage.	- désignation du référent « violences »	1 référent	0	non réalisé voir avec service D
<b>Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction</b>	19.1: modifier les « fiches réflexes » en 2019		2 fiches	0	NON REALISE
	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	en cours
	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	NON REALISE
	19.4: -mise en place de la cellule pour 2019	- nombre appels/an	1 cellule	0	nombre appel 2020: 0 - appel offre cellule en cours . Objectif fin 2020
<b>Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes</b>	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	GUIDE VIOLENCES
	20.2 : Formation des personnes ressources à l'accompagnement des victimes	- taux de formation des agents ciblés	100,00 %	0	NON REALISE
	20.3 : accompagner les agents victimes de violences conjugales	- nombre de logements d'urgence mis à disposition/demandés			donnée non stabilisée
<b>Mesure 21 : Quantifier et contrôler</b>	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**

<b>Mesure 22 : construire collectivement des projets pour l'égalité</b>	22.1 : Expérimenter une initiative « fabrique à projets Égalité » avec les agents du ministère et des établissements publics,	- nombre de projets proposés - nombre de participants		0	0 PERIODE COVID
<b>Mesure 23: expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle</b>	23.1 : réaliser un sourcing intégrant le critère Égalité sur un des marchés ministériels	- création du critère « égalité entre les femmes et les hommes » dans le sourcing et les marchés	1	0	NON REALISE periode 2021
	23.2 : identification et recensement de clauses « égalité » pour les marchés publics	- création de la clause	1	0	NON REALISE periode 2021
<b>Mesure 24 : expérimenter le remplacement de certains congés maternité à la demande des managers</b>	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	NON REALISE
<b>Mesure 25 : soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.</b>	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	Recollement en cours
<b>Mesure 26 : Etudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année</b>	26.1 : lancer un projet pilote sur une semaine raccourcie	- réalisation d'un bilan par année d'expérimentation	1	0	semaine de 4 jours lancée
<b>Mesure 27 : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C</b>	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	NON REALISE à voir retext covid
<b>Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique</b>	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'agents/d'étudiantes volontaires)	- En fonction de ce qui est prévu dans l'expérimentation lancée avec la DGAFP (nombre de femmes bénéficiaires)	1	1	1 projet CSDD lauréat FEP