

## SUIVI PLAN D'ACTION EGALITE 2015-2017

### AXE N°1 - COMPLETER LE DIAGNOSTIC SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Un bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais établi chaque année et intégré au bilan social des ministères. Il fait l'objet d'un dialogue social régulier. Il est également mis à la disposition de l'ensemble des agents sur l'intranet ministériel Alizé.

Il devra être enrichi conformément aux dispositions du protocole d'accord fonction publique du 8 mars 2013.

En complément du bilan annuel, des études ciblées ont été menées afin d'affiner le diagnostic de l'égalité de genre dans les parcours professionnels à Bercy : une enquête sur une cohorte d'administrateurs civils sur la question de l'accès des femmes aux emplois supérieurs ; une étude sur le déroulement de carrière d'une cohorte de lauréats de concours de la catégorie C de la DGFIP. Une étude sur l'influence des charges familiales sur la vie professionnelle a également été menée sur un échantillon représentatif d'agents des ministères économiques et financiers, dans le cadre de l'observatoire semestriel interne. Cette démarche doit être prolongée.

### Mesure 1 - Conduire une étude ciblée sur les primes variables

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Les questions de rémunération sont centrales pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'atteinte de l'égalité salariale est un objectif essentiel. Il est donc indispensable, dans un premier temps, d'avoir une connaissance plus précise de la situation des agents attributaires de primes variables. A cette fin, une étude ciblée genrée sera conduite en interne sur des corps des services déconcentrés et de l'administration centrale ainsi que sur les agents non-titulaires.	Le cahier des charges de cette étude sera établi en cohérence avec l'étude pilotée par la DGAFP sur les trois versants de la fonction publique	Secrétariat général en collaboration avec les directions	Le cahier des charges est réalisé conjointement avec la DGAFP.			
	Ce cahier des charges sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social ministériel	Secrétariat général	Présentation du cahier des charges prévue au GT du 24 juin 2017.			
	L'étude sera mise en œuvre	Secrétariat général en collaboration avec les directions	Retour DGAFP en mai 2017. Etude et analyse interne en cours avec les services. Une présentation sera faite aux organisations syndicales à l'automne 2017. <b>La DGFIP</b> a, pour sa part, contribué à l'enquête confiée par le Premier Ministre à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, portant sur les éventuelles discriminations pouvant exister dans le système de rémunération et communiqué des données chiffrées relatives à la carrière et à la rémunération des fonctionnaires du corps des contrôleurs des Finances publiques.			

Mesure 2 - Compléter l'étude d'impact de la parentalité sur les parcours par une étude qualitative

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
L'étude sur l'influence des charges familiales sur les parcours professionnels réalisée à partir de l'observatoire interne du ministère a mis en évidence, sur un plan quantitatif, des différences de parcours entre les femmes et les hommes.	Ces premières constatations doivent être complétées par une étude permettant d'affiner les résultats	L'INSEE prend en charge cette démarche en 2015 par une étude portant sur ses propres agents.	Etude achevée. La fragilité de certains résultats, compte-tenu du faible nombre de répondants dans certaines catégories, a amené l'INSEE à livrer une note méthodologique.			

Mesure 3 - Engager une réflexion pour favoriser la mixité des métiers

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Afin de mettre éventuellement en évidence l'existence de « parois de verre », qui seraient un frein, pour les femmes comme pour les hommes, à l'accès à certains postes, une réflexion sera engagée	une réflexion sera engagée en 2015 au sein d'un groupe de travail	piloté par le Secrétariat général et associant les directions et les représentants du personnel.	<p><b>Adm. Centrale :</b> Etat des lieux à partir du référentiel des métiers en AC. L'exploitation des exercices de cartographie des postes et des effectifs, réalisés par les principales directions d'administration centrale (DGT, DB, DAJ, BdC, SG), a permis d'établir le taux de féminisation pour chacun des métiers exercés sur le périmètre étudié. Une présentation de cette étude sera effectuée en 2017 à l'occasion de l'examen du bilan égalité professionnelle femmes-hommes de l'année 2016.</p> <p><b>DGCCRF :</b> les métiers de la DGCCRF sont mixtes par nature. En ce qui concerne l'accès aux postes d'encadrement, la DGCCRF est tributaire des choix de la DGP pour les DIRECCTE et de la DSAF pour les DDI.</p> <p><b>Douane :</b> Un projet de communication externe renforcée est à l'étude avec le bureau de la communication afin de favoriser les candidatures féminines aux concours de la DGDDI</p> <p><b>L'Insee</b> a produit en 2016 une <i>Grille des métiers de l'Insee</i> genrée.</p> <p><b>SG :</b> Un groupe de travail interdirectionnel sera lancé fin 2017</p> <p><b>La DGFIP</b> a restitué des données chiffrées genrées relatives à la carrière et à la rémunération des contrôleurs des Finances publiques, à l'occasion de l'enquête conduite par Madame DESCAMPS-CROSNIER</p>			

Mesure 4 - Mettre en place une approche genrée de la prévention des accidents du travail et plus généralement des risques professionnels

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Les femmes sont plus souvent concernées que les hommes par les accidents du travail ou de trajet. Afin de mettre en place une prévention efficace contre ce phénomène, il est proposé de s'appuyer sur une analyse plus précise	Une étude qualitative sur ce sujet devra être conduite en 2015 dans le cadre de la politique ministérielle concernant la qualité de vie au travail. Cette étude sera articulée avec les travaux conduits par la DGAFP sur une approche genrée des conditions de travail et de santé et sécurité au travail.	Secrétariat général	le plan ministériel SSCT 2015-2018 prévoit de renforcer la prévention des chutes de personnes. La note d'orientations ministérielles en SSCT pour 2015 demande aux CHSCT de s'attacher à procéder localement à l'analyse des données sur les accidents de travail			
	Par ailleurs, le DUERP sera adapté au recensement des risques par genre.	Secrétariat général	L'adaptation de l'outil DUERP/PAP a été réalisée en 2016 et permet depuis la dernière campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels de recenser le nombre d'hommes et de femmes par situation d'exposition.			

## AXE 2 - COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES

Dans le cadre du plan d'action ministériel du 8 avril 2011, comme au plan interministériel, des actions ont été mises en place et des résultats mesurés. Quelques exemples :

Un document destiné à améliorer l'information des agents sur l'impact de leurs choix de position statutaire a été élaboré par le Secrétariat général et est mis à disposition de l'ensemble des directions et services.

La présence des femmes dans les jurys et à leur présidence a été renforcée et doit se poursuivre,

L'accès des femmes aux emplois supérieurs a progressé et les objectifs fixés par la loi du 12 mars 2012 pour l'année 2013 concernant les flux de primo-nominations ont été dépassés.

Des progrès restent bien entendu à accomplir. Certains freins bien identifiés à l'avancement professionnel des femmes doivent être levés et font l'objet des mesures suivantes

### Mesure 5 - Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Dans les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir et qui ont des incidences sur le déroulement de carrière (bonification d'ancienneté) et/ou le niveau de rémunération (régime indemnitaire), doivent être neutralisées les périodes d'absence liées à la maternité et au congé d'adoption. Le terme de « neutralisation » signifie que la seule période d'activité de l'agent doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats et de sa manière de servir et qu'aucune pénalisation ne saurait intervenir du fait de ses absences pour les congés autorisés.	Cet engagement de neutralisation, déjà pris dans l'accord professionnel ministériel du 8 avril 2011 doit être rappelé. Sa mise en œuvre devra être assurée impérativement par chaque direction dès 2015	Directions	Reconduction de l'indicateur du plan 2011-2013 Il est renseigné chaque année par toutes les directions.			
	fera l'objet d'un suivi annuel dans les instances du dialogue social directionnelles et ministérielles.	Secrétariat général et directions	<b>DGFIP :</b> Dans le cadre du premier GT consacré à la Diversité et à l'égalité professionnelle (mai 2016), les représentants du personnel ont été informés que l'indicateur permettant de mesurer le taux de réductions d'ancienneté attribuées l'année du début du congé de maternité ou d'adoption est en progression constante, démontrant l'attention croissante des chefs de services pour ne pas discriminer en raison de ce type d'absence.			

## Mesure 6 - Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>Une attention particulière doit être portée aux règles de mobilité géographique. Ces règles peuvent, en effet, constituer un frein à la promotion, notamment des femmes qui, majoritairement supportent la plus large part des charges familiales et peuvent juger cette contrainte de mobilité professionnelle comme incompatible avec leur vie personnelle.</p>	<p>Il conviendra donc que chaque direction examine dès 2015, dans le cadre d'un dialogue social directionnel, les règles appliquées dans ce domaine afin d'en justifier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en envisager l'aménagement ou la suppression.</p>	<p>Directions</p>	<p><b>DGFIP</b> : Dans le cadre du GT de la DGFIP consacré à la diversité et à l'égalité professionnelle du 20 mai 2016, cette mesure a été présentée aux représentants des personnels et a donné lieu à des échanges nourris. L'administration a également présenté les résultats d'une étude menée sur les promotions par liste d'aptitude pour l'accès aux catégories A et B sur 2014 et 2015. Les résultats observés ne révèlent pas de retrait des candidatures féminines à ces sélections, par rapport à leur représentation dans les plages statutaires d'appel. Il est également observé, sans distinction de genre, que les promus bénéficient majoritairement d'une première affectation dans leur département d'origine. Le suivi de cette étude est envisagé sur les prochaines sélections; elle sera ouverte à d'autres sélections et donc à d'autres grades</p> <p><b>Douane</b> : Un échange avec les OS directionnelles de la DGDDI a été organisé sur ce thème à l'occasion d'un GT dédié à l'égalité professionnelle le 20 janvier 2017. Une étude plus complète sera menée par la sous-direction RH, les OS ayant validé l'approche retenue par l'administration.</p> <p><b>DGCCRF</b> : La mobilité géographique n'est pas imposée. Respect de la proportionnalité F/H entre promouvables et promu-e-s. Par ailleurs, des voies de promotion au choix sont ouvertes permettant une promotion sur place. L'administration veille à un équilibre des nominations entre les femmes et les hommes. Aucune désaffectation des personnels féminins n'est constatée.</p> <p><b>INSEE</b> : la promotion n'implique pas forcément une mobilité géographique. Les agents de catégorie C promus au choix en B peuvent rester sur leur poste et doivent faire 2 mois de scolarité à Libourne (Cefil). Les agents de catégorie B promus au choix en A peuvent rester sur leur poste et doivent faire 3 semaines de stage à Libourne (Cefil). Les agents de catégorie A promus au choix en A* peuvent rester sur leur poste.</p> <p><b>Adm. centrale</b> : l'effectivité des promotions n'est pas subordonnée à l'accomplissement d'une mobilité.</p>			
	<p>D'autre part, des mesures d'accompagnement de la mobilité seront proposées aux agents dans le cadre de la politique d'action sociale de nos ministères. Elles seront débattues avec les organisations syndicales dans le cadre du CNAS.</p>	<p>Secrétariat général</p>	<p>Ce sujet doit encore être étudié.</p>			

Mesure 7 - Enrichir le bilan formation par une dimension égalité professionnelle

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>L'accès à la formation constitue un droit qui appelle une vigilance particulière, au service notamment des parcours professionnels des femmes, tant en formation initiale que continue.</p> <p>Dans le cadre du plan du 8 avril 2011, une facilité supplémentaire de 7 heures a été accordée aux parents d'un ou plusieurs jeunes enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire. L'objectif est de tenir compte des contraintes particulières, qui peuvent peser sur les agents ayant des charges de famille lors de la préparation des concours.</p>	<p>Des consignes ont également été diffusées dans les services afin de développer des actions de formation de proximité et de préconiser que les stages ne se tiennent pas, dans toute la mesure du possible, le mercredi.</p> <p>Ce dernier point doit faire l'objet d'un suivi plus précis dans le cadre du bilan formation annuel qui devra intégrer en 2017 un chapitre sur les améliorations apportées en faveur des femmes par les directions.</p>	<p>Directions et synthèse Secrétariat général</p>	<p><b>DGFIP</b> La DGFIP dispose de 3 niveaux de formation (national, interrégional/régional et local) et le maillage territorial qui en résulte permet de privilégier, chaque fois que cela est possible, des formations au plus près des agents. Les structures de formation de l'ENFIP sont par ailleurs attentives à faciliter l'accès aux stages à tous les agents en évitant, dans toute la mesure du possible, les formations le mercredi.</p> <p>Toutefois, la durée des stages <u>nationaux</u> excédant très souvent deux jours et les parcours de formation imposant des calendriers précis, il n'est pas toujours possible d'éviter une programmation le mercredi, d'autant que les délais de route doivent également être pris en compte dans la planification notamment en début et fin de semaine. Ce constat est particulièrement évident pour les stages de 3 jours.</p> <p>En revanche, les formations <u>locales</u> étant souvent d'une durée inférieure à deux jours, la planification évitant les mercredis est plus aisément réalisée par les directions locales.</p> <p>Les formations numériques (e-formation, CLOM...) quant à elles, offrent une plus grande souplesse d'organisation dans la mesure où le stagiaire dispose de deux mois pour suivre la formation à son rythme en lui évitant des déplacements. Elles contribuent ainsi à favoriser l'égalité professionnelle</p> <p><b>DGDDI</b> : les bilans formation présentent des données par catégorie et par genre. Les formations de proximité sont par ailleurs favorisées de diverses manières : plans interrégionaux de formation, complémentaires à l'offre de formation nationale en école ; développement de la e-formation ; recours croissant aux formations de formateurs qui permettent de déployer localement une formation de portée nationale ; développement des formations dites « ambulatoires » à l'occasion desquelles les experts réglementaires de la direction générale dispensent la formation dans les services déconcentrés.</p> <p>Une attention particulière est portée à la programmation des formations, qui vise -au delà de la tentative de neutralisation du mercredi- à éviter l'organisation de formations continues en école les lundis matins et vendredis après-midis.</p>			●

			<p><b>L'Insee</b> a déjà quelques tableaux générés dans le <i>Bilan formation 2015</i> et le <i>Bilan social 2015</i>. D'autres tableaux sont en projet.</p> <p>Il existe un plan de formation national et un plan de formation régional pour être au plus près de l'agent. Même lorsque la formation est inscrite au programme national, elle peut se dérouler en région ou en inter-région (comme certaines préparations à des concours par exemple).</p> <p><b>DGCCRF</b> Programmation de formations sur sites (FNSR –formation nationale sur site régional, de formations régionales et de JTR (journée technique régionale), qui toutes se déroulent au plus près du/de la stagiaire. Un bilan de ce dispositif est présenté dans le bilan annuel de formation. Les formations démarrent le lundi après-midi et se terminent le vendredi midi de manière à ce que les stagiaires puissent avoir le temps d'arriver à l'école et rentrer chez eux pas trop tard. Dans la mesure du possible, la journée du mercredi est neutralisée.</p> <p>L'information sur les 7h octroyées aux parents d'enfants scolarisés est publiée sur l'intranet</p> <p><b>Centrale</b> : depuis plusieurs années, le bilan formation comprend un ensemble de données générées (notamment le taux de féminisation par type de formation, âge et catégorie). <b>L'IGPDE</b> attache une importance particulière à la programmation des formations neutralisant le mercredi.</p> <p><b>La DGE</b> a développé sur site plusieurs actions de proximité dont 3 modules sur l'Europe et un module sur la réforme territoriale. De plus, des données générées sur la formation sont intégrées aux bilans RH annuels.</p>		
--	--	--	---	--	--

### Mesure 8 – Accompagner le retour après une absence longue

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Lorsqu'un agent réintègre les services après une absence d'un an ou plus, un entretien doit lui être proposé afin de lui donner toutes les informations utiles sur l'actualité de son service et de lui proposer, si nécessaire, un projet individuel de formation.	Un suivi de la mise en œuvre effective de ces entretiens sera effectué, notamment pour les retours après un congé parental ou une disponibilité pour suivre son conjoint. Cette mesure complète le dispositif prévu par le plan d'action ministériel du 8 avril 2011, pour les retours après congés de maternité et d'adoption.	Directions	<p>Déjà en place à <b>l'INSEE</b>, à <b>la Douane</b> et à <b>la DGFIP</b> (l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP prévoit la tenue d'un entretien, au plus tard quinze jours après le retour d'un congé parental, avec le supérieur hiérarchique direct visant à établir les meilleures conditions de réintégration de l'agent.)</p> <p><b>Centrale</b> : l'indicateur portant sur les entretiens post congé maternité et adoption figure dans le bilan égalité professionnelle de l'AC établi chaque année.</p> <p><b>DGCCRF</b> : Les CMC ont été mis en place : une instruction donnant cette information est en cours de rédaction. La fiche sera établie courant 2017.</p>			

### AXE N°3 : MIEUX ARTICULER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le plan d'action ministériel du 8 avril 2011 a permis de mettre en place des mesures destinées à permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, notamment : l'offre d'un entretien systématique au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, l'adoption de chartes de gestion du temps, l'augmentation de l'offre de berceaux en crèches pour les enfants de zéro à trois ans.

L'application de ces mesures fait l'objet d'indicateurs et d'échanges réguliers avec les représentants des personnels, notamment dans le cadre de groupes de travail du CTM. Des progrès réels sont enregistrés, mais les efforts doivent se prolonger et une vigilance collective doit être maintenue sur ce sujet de l'articulation des temps de vie qui constitue un axe fort de l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est possible d'aller plus loin dans ce domaine et de mettre en place des mesures nouvelles.

#### Mesure 9 - Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
La question de la prise en compte de l'impact des charges familiales sur les parcours professionnels des agents et notamment des femmes, demeure un sujet important, comme l'a démontré l'étude réalisée en 2013 sur un échantillon représentatif d'agents des ministères. La parentalité y apparaît comme un facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes. Ainsi, le temps partiel est très majoritairement féminin et entraîne des conséquences substantielles sur la rémunération et les droits ultérieurs à pension des femmes. En effet, les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel restent dans cette situation pour de longues périodes dans un grand nombre de cas.	Dès lors, les conditions d'organisation du temps de travail au sein des services seront examinées par chaque direction afin de déterminer si un autre choix peut être offert aux agents en leur permettant d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées hebdomadaires de travail, donc sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future	Directions	Exploration technique initiée en 2015.  <b>DGFIP :</b> A l'occasion du GT du 20 mai 2016, les OS ont exprimé majoritairement leur désaccord avec le dispositif de travail hebdomadaire sur 4,5 jours qui selon elles pourrait contribuer à une dégradation des conditions de travail des agents. La position de la DGFIP n'est pas arrêtée concernant ce dispositif. <b>SG :</b> étude en cours sur les conditions et modalités de mise en œuvre d'une éventuelle expérimentation au SG. Les OS de centrale seront consultées.			
	Les conclusions de cette réflexion seront présentées dans le cadre d'un comité technique ministériel en 2016.	Secrétariat général				

## Mesure 10 - Améliorer l'offre de garde des jeunes enfants

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>Dans le cadre de la politique d'action sociale de la petite enfance, les ministères s'engagent à mettre en œuvre une prestation nouvelle pour offrir une aide à la garde des enfants de 7 à 12 ans. L'enquête précitée sur l'impact de la parentalité sur les choix de carrière tend à démontrer que les mères d'enfants scolarisés dans le primaire retardent souvent leurs passages de concours et d'examens professionnels ou leurs mobilités professionnelles pendant cette période, ce que ne font pas les pères.</p>	<p>Une prestation d'aide à la garde d'enfants, dont la nature et les conditions ont été débattues en CNAS, compensera pour partie ce déséquilibre. Cette prestation s'ajoutera en 2015 à l'offre interministérielle de chèques emploi-service pour les enfants de 0 à 6 ans.</p>	Secrétariat général	La prestation est en place.			

## Mesure 11 - Favoriser la mise en place de chartes de gestion du temps

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>La question de la mise en place de chartes de gestion du temps demeure un enjeu important pour l'articulation des temps de vie.</p> <p>Certains services se sont déjà dotés de telles chartes : Le Secrétariat général, la Direction générale du Trésor, l'INSEE, la Direction du Budget. Elles permettent de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en limitant, par exemple, les réunions tardives ou en encadrant l'usage de la messagerie, dont l'utilisation doit être raisonnée et permettre de préserver la séparation des univers professionnels et privés.</p>	<p>Pour les services ne disposant pas d'une charte un débat directionnel avec les représentants des personnels devra avoir lieu.</p>	<p>Directions</p>	<p><b>DGFIP</b> : <b>DGFIP</b> : Un projet de charte est actuellement à l'étude; les bureaux d'administration centrale de la DGFIP concernés sont associés à ces travaux.</p> <p><b>La DGDDI</b> s'est dotée d'une charte des bonnes pratiques managériales à la direction générale, qui comporte des recommandations en matière de gestions du temps (horaires et durée des réunions, clarté des commandes et des objectifs...). Les OS n'ont pas exprimé le souhait d'adopter une charte de gestion du temps dans le cadre du dialogue social (GT 20 janvier 2017)</p> <p><b>DGCCRF</b> :L'examen d'un projet de charte de gestion du temps devrait être inscrit à l'agenda social de la DGCCRF en 2017.</p> <p>En 2016, <b>le Secrétariat général</b> a mené une réflexion, en lien avec les directions d'administration centrale et les OS, visant à définir un ensemble d'engagements communs aux chartes de gestion du temps. Le document ainsi élaboré est destiné à favoriser la mise en place de chartes de gestion du temps dans les services qui n'en sont pas dotés.</p> <p><b>La DAJ</b> a adopté une charte de gestion du temps sur la base de ces engagements communs.</p> <p><b>La DGTrésor</b> a fait évoluer sa charte du temps en juillet 2015 afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (souplesse accordée dans l'aménagement des horaires de travail en fonction des besoins des agents et dans le respect de l'intérêt du service).</p> <p><b>la DGE</b> a inscrit dans le cadre de son plan stratégique Cap compétitivité un plan d'action RH dans lequel est prévue l'élaboration d'une charte de gestion directionnelle. celle-ci a été adoptée après débat lors de la réunion du 18 octobre 2016 avec les représentants des personnels.</p> <p><b>La DGAFP</b> s'est également dotée d'une charte de gestion du temps en 2016</p>	●	●	●

#### AXE N°4 : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES LIES AU SEXE

La question de l'égalité professionnelle implique de modifier ce qu'il y a de plus profondément ancré en nous : les stéréotypes.

Les stéréotypes liés au sexe sont extrêmement puissants car nos représentations du masculin et du féminin sont le fruit d'une construction dont nous n'avons pas réellement conscience. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les carrières.

La lutte contre les stéréotypes est donc essentielle dans des phases clés des parcours professionnels.

Elle doit s'appuyer sur deux axes prioritaires : la communication et la formation.

Cinq mesures sont retenues.

#### Mesure 12 - Renforcer la visibilité de l'engagement ministériel dans la lutte contre les stéréotypes

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>La conduite d'une communication active a été un axe important du plan 2011-2013. Cette phase d'installation d'une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, s'est concrétisée par plusieurs actions de communication conduites sur les trois années, notamment à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes : expositions, café-débat, visioconférences, articles dans les journaux internes et intranets, campagnes d'affichage.</p> <p>Un logo dédié a été créé « l'égalité professionnelle, une question d'évidence ». L'ensemble de ces actions a fait l'objet d'une large communication sur les sites intranet.</p> <p>Une affiche dédiée à la lutte contre les stéréotypes a été créée et largement diffusée.</p>	<p>Les actions doivent se poursuivre de manière à renforcer la visibilité de l'engagement ministériel de lutter contre les stéréotypes.</p> <p>Les actions de sensibilisation et de communication doivent être plus nombreuses et les supports aussi diversifiés que possible, afin de favoriser l'appropriation de cette thématique par le plus grand nombre de nos collègues et de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.</p> <p>Un plan de communication annuel doit être mis en place à partir de 2015. Il intégrera le déploiement sur l'ensemble du territoire en s'appuyant notamment sur le réseau des référents diversité locaux.</p> <p>Des supports permanents de sensibilisation seront envisagés pour compléter les actions ciblées qui ponctueront régulièrement l'année.</p>	Secrétariat général	<p>Le plan de communication a été établi et déployé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inauguration des salles Yvette Chassagne et Irène Joliot Curie en présence du ministre</li> <li>- café économique parentalité</li> <li>- déjeuner AGRAF « en toute égalité »</li> <li>- article webzine échanges « A Bercy, on cultive l'égalité »</li> <li>- création d'un dossier en ligne « les essentiels de l'égalité »</li> <li>- conférence auprès des référents diversité locaux « les inégalités femmes-hommes dans la fonction publique »</li> <li>- création d'affiches sur les stéréotypes de genre</li> <li>- kit de communication diffusé à Paris et Province (réseau référents)</li> </ul> <p>L'Insee a affiché les affiches sur les stéréotypes dans les salles de réunion de la Direction Générale.</p> <p>Ces affiches ont également été affichées dans plusieurs salles de réunion à Bercy.</p> <p>La DGE a initié plusieurs expositions relayées par la lettre interne et le site intranet (ex : sexismes pas mon genre)</p>			

### Mesure 13 - Dispenser une formation spécifique aux formateurs permanents

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
La formation initiale et la formation continue constituent d'importants vecteurs de transmission des politiques ministérielles. Les contenus pédagogiques doivent donc faire l'objet d'une attention particulière.	Afin de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité de genre comme élément essentiel d'un enseignement de qualité, les formateurs permanents recevront, à partir de 2015, un enseignement obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette formation devra notamment leur donner la possibilité d'analyser leurs propres stéréotypes et les inciter à évaluer l'impact possible de ceux-ci sur leur pédagogie et leurs futurs échanges avec les élèves.	SG et directions	Le SG a réuni un groupe de travail le 21 mars 2016, avec les représentants des écoles et des directions. Le cahier des charges a été rédigé, l'appel d'offres lancé. Le prestataire a été choisi en mai 2017. La notification sera effective avant fin juin 2017 et les premières formations auront lieu à l'automne 2017.			
	Un bilan de cette démarche devra être intégré chaque année dans le cadre des bilans annuels de formation, directionnels et ministériel.	Directions et synthèse SG				

Mesure 14 - Systématiser les travaux de révision des modules de formation engagés dans le cadre du plan 2011-2013

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Si des travaux de repérage des stéréotypes, et notamment ceux liés au sexe, au sein des principaux modules de formation ont été engagés progressivement au sein des écoles de formation, il est nécessaire de les inscrire dans un calendrier plus systématique et resserré.	Chaque direction devra proposer dès 2015 un plan de mise en œuvre de cet engagement. Parmi les choix opérationnels envisageables, un dispositif de repérage par les élèves eux-mêmes pourrait être mis en place et remplir un double objectif pédagogique et opérationnel.	Directions et écoles	<p><b>DGFIP</b> L'ENFiP veille particulièrement à l'absence de tout stéréotype dans la confection de ses nouveaux modules de formation. Pour les modules antérieurs, l'ENFiP s'est engagée à supprimer, le cas échéant, les stéréotypes afin que ces modules ne véhiculent pas, à travers la présentation de certains métiers ou de certaines activités professionnelles, une vision stéréotypée des genres.</p> <p>En matière de formation initiale, le message de lutte contre les stéréotypes est rappelé lors de chaque réunion pédagogique; il appartient à chaque responsable pédagogique, de s'assurer du respect de cette consigne dans la création et la mise à jour de la documentation pédagogique dont le siège assure un visa sélectif.</p> <p>Une attention particulière est également portée à la neutralité des patronymes.</p> <p>En matière de formation continue, l'attention des formateurs est également appelée lors des travaux de révision documentaire.</p> <p>Sur le plan numérique, le visuel étant très important, une attention particulière est portée lors du développement des produits évitant les stéréotypes (comme les associations imagées « secrétaire femme », ou « homme chef de service »...).</p> <p><b>La DGDDI</b> a mis en place un indicateur de mise à jour / réingénierie de ses modules de formation. A l'occasion de cet exercice continu, une attention particulière est apportée à l'identification et à l'élimination des stéréotypes éventuels. La formation de l'ensemble des formateurs permanents sur les stéréotypes renforcera ce travail de révision.</p> <p><b>DGCCRF</b> : Révision systématique du contenu des modules de formation par les formateurs permanents de l'ENCCRF lors de la mise à jour des stages.</p> <p><b>L'Insee</b> veille à sensibiliser tous ses formateurs sur le sujet des stéréotypes, qu'ils soient permanents ou non, depuis plusieurs années.</p>			

			L'IGPDE a conduit en 2016 une étude visant à identifier les stéréotypes dans tous les supports de formation.			
	Un bilan de cette démarche devra être intégré chaque année dans le cadre des bilans annuels formation, directionnels et ministériel.	Directions et synthèse SG	Bilan année 2016 en cours			

**Mesure 15 - Intégrer l'exclusion des stéréotypes comme critère dans les marchés de formation**

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
A l'instar des modules de formation conçus en interne, les prestataires externes devront s'engager à proposer des modules de formation excluant de leur contenu tout stéréotype et notamment les stéréotypes de genre	Une exigence spécifique sera donc intégrée aux cahiers des charges des marchés de formation lors de leur renouvellement ou de leur passation dès 2015.	Directions et écoles	<p><b>DGFIP</b> L'ENFiP n'a pas de marché direct en matière de formation. Les formations réalisées avec des partenaires extérieurs (ex MOOC Régies) font l'objet d'une validation par les différentes parties prenantes qui veillent à éviter tout stéréotype.</p> <p><b>DGDDI</b> : une sensibilisation du bureau des marchés publics, qui centralise les marchés de formation, a été conduite.</p> <p><b>DGCCRF</b> Consignes données à l'ENCCRF pour inclure cette obligation dans les cahiers des charges</p> <p><b>L'Insee</b> intègre progressivement la question de la lutte contre les stéréotypes dans tous les travaux qu'il mène, y compris lorsqu'il fait appel à des prestataires extérieurs</p> <p><b>IGPDE</b> : mention spécifique intégrée aux marchés</p>			
	Un bilan de cette démarche devra être intégré chaque année dans le cadre des bilans annuels formation, directionnels et ministériel.	Directions et synthèse SG				

## Mesure 16 - Veiller à intégrer la lutte contre les stéréotypes dans tous les outils des encadrants

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
<p>L'ensemble des encadrants des ministères économiques et financiers a suivi la formation d'une journée à la lutte contre les discriminations, un des engagements forts du plan d'action 2011-2013. De plus, un module dédié est désormais intégré à toutes les formations initiales.</p> <p>Plusieurs outils ont été développés pour accompagner les cadres dans leurs actes de gestion RH. Ces outils font largement référence aux précautions à prendre pour éviter les discriminations souvent involontairement fondées sur les stéréotypes. Ainsi, plusieurs guides ont été élaborés par la direction des ressources humaines du Secrétariat général et mis à la disposition de toutes les directions : le guide pour la rédaction des fiches de poste, le guide du recrutement et le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel.</p>	<p>Les directions devront veiller à introduire systématiquement, dans les supports qui peuvent être proposés aux encadrants, des conseils et des alertes sur les risques de discrimination liés aux stéréotypes.</p> <p>Les référents diversité nationaux de chaque direction veilleront à l'effectivité de cette mesure et un point annuel sera effectué dans le cadre du comité de pilotage animé par le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle.</p>	Directions	<p>De nombreux outils et guides comportent déjà ces éléments (guide évaluation, guide recrutement ...)</p> <p><b>DGFIP :</b> La rédaction de supports pour les encadrants fait l'objet d'une attention particulière au regard de la lutte contre les stéréotypes.</p> <p>Concernant le guide pratique de l'évaluateur sur l'entretien professionnel, une relecture a permis de s'assurer que ce document comportait des points d'alerte sur les risques de discriminations liés aux stéréotypes.</p> <p><b>DGDDI :</b> les instructions majeures (recrutement, évaluation...) alertent les encadrants des risques de discrimination en relation avec les processus RH concernés.</p> <p><b>A l'Insee,</b> le <i>Guide du management version 2014</i>, disponible sur l'intranet, comporte une fiche intitulée <i>Le manager favorise la diversité et la lutte contre les discriminations</i>. De même, c'est explicitement rappelé dans la notice qui accompagne les entretiens professionnels. C'est aussi une posture adoptée en appuyant les recrutements par concours ou autres sur une grille construite à partir des compétences recherchées. Par ailleurs, des sensibilisations sur le sujet sont régulièrement faites (formations pour les nouveaux managers, intervention auprès de comités de Direction...). Enfin, les encadrant.e.s reçoivent une lettre électronique hebdomadaire dans laquelle sont mises en avant les actions en faveur de la diversité et de lutte contre les discriminations (et les supports et outils associés).</p> <p>SG : l'instruction sur la campagne d'évaluation pour les personnels d'AC a été complétée d'une alerte sur les risques de discrimination.</p>			

## AXE N°5 - INTEGRER PLUS FORTEMENT LA THEMATIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Dans le domaine des ressources humaines, la dimension égalité professionnelle est transversale et doit être intégrée chaque fois que cela apparaît pertinent, notamment lors de l'examen de différentes problématiques abordées dans les instances de dialogue social, ministérielles et directionnelles (CT, CHSCT, CNAS et CAP)

### Mesure 17 - Renforcer le dialogue directionnel sur l'égalité professionnelle

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
La politique égalité professionnelle est une politique ministérielle majeure et continuera à ce titre à être débattue dans le cadre du CTM.	Par ailleurs, un dialogue social directionnel doit s'instaurer dès 2015 sur ce sujet dans le cadre des comités techniques directionnels. La thématique de l'égalité professionnelle sera inscrite à minima une fois par an à l'ordre du jour de l'un de ces comités. Ce dialogue directionnel avec les représentants des personnels est, avec l'engagement des directions et des encadrant(e)s, l'un des leviers de l'appropriation durable et collective de cette politique.	Directions	<p><b>DGFIP</b> : Un premier GT consacré à la diversité et à l'égalité professionnelle s'est réuni le 20 mai 2016 en présence des représentants du personnel ; un bilan des actions entreprises par la DGFIP et la déclinaison du plan ministériel y ont été abordés, donnant lieu à des échanges nourris et constructifs. Par ailleurs, le premier bilan social de la DGFIP (qui inclut la dimension diversité/égalité) a été présenté aux OS lors du CTR du 29 septembre 2016. Ce document fera désormais l'objet chaque année d'une présentation en CTR.</p> <p><b>A la DGDDI</b>, un GT-égalité professionnelle s'est tenu le 20 janvier 2017. Cet échange sera reconduit chaque année de façon dédiée ou à l'occasion de la présentation du bilan social de la douane. A cet égard, un GT bilan social spécifique s'est tenu le 15 mars 2017, à la demande des représentants du personnel, pour approfondir divers éléments du bilan sous l'angle de l'égalité professionnelle.</p> <p><b>A L'Insee</b> un GT-CTR Diversité a eu lieu le 6 décembre 2016 avec un zoom sur l'égalité professionnelle femme-homme Ce GT-Diversité a vocation à être annuel. Il est doublé d'un GT-Handicap annuel. Les deux sont couplés ou distincts selon l'importance des ordres du jour et l'agenda social.</p> <p><b>DGCCRF</b> : les aspects relatifs à la diversité sont abordés lors de l'examen des bilans formation et sociaux une fois par an</p> <p><b>En administration centrale</b>, cette thématique est abordée en CTAC à l'occasion de la présentation du bilan égalité F/H.</p> <p><b>A la DGE</b>, l'égalité a été abordée dans le cadre de la présentation du bilan RH 2016 en intersyndicale informelle le 11 mai 2017.</p>			

### Mesure 18 - Mettre à disposition des CAP des données générées

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Il convient de veiller à ce que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit présente dans les échanges au sein des CAP, qui, du fait leur compétence en matière de situation professionnelle des agents, ont toute légitimité pour prendre en compte cette dimension de la politique de ressources humaines et peuvent contribuer fortement à ancrer cette priorité ministérielle dans le quotidien des services.	Ainsi, comme cela est prévu par le protocole d'accord fonction publique du 8 mars 2013, les CAP doivent disposer à partir de 2015 des éléments statistiques générés leur permettant d'éclairer leurs débats.	Directions	Déjà pris en compte pour certaines CAP d'administration centrale et de services déconcentrés ( <b>notamment DGFiP, INSEE et DGDDI</b> ). Certaines données figurant dans le bilan social de la douane permettent par ailleurs un contrôle a posteriori de l'intégration de l'égalité professionnelle comme élément de discussion en CAP. <b>DGCCRF</b> : Des informations générées sont portés à la connaissance des élus en CAP, notamment s'agissant des promotions et sur le respect de la proportionnalité H/F entre le nombre de promouvables et le nombre de promu(e)s Généralisation pour les CAP <b>d'administration centrale</b> en 2016.			

### Mesure 19 - Former les membres des IRP

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Dans le cadre de la formation consécutive aux élections professionnelles, les nouveaux membres des élus dans les IRP, devront obligatoirement, à compter de 2015, être formés à la question de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.	Dans le cadre de la formation consécutive aux élections professionnelles, les nouveaux membres des élus dans les IRP, devront obligatoirement, à compter de 2015, être formés à la question de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.	Directions	Formation dispensée en <b>administration centrale et pour la DGCCRF DGFiP</b> : Des travaux seront prochainement engagés par le bureau RH concerné pour l'organisation d'un dispositif de formation adapté, dans la perspective des prochaines élections professionnelles prévues en 2018. Les représentants du personnel de <b>DGDDI</b> se verront proposer une formation spécifique en 2017. <b>L'Insee</b> a en tête la problématique, à mettre en œuvre dès que possible.			

## SUIVI PLAN D'ACTION EGALITE 2015-2017

### AXE N°6 - LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXISTES

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'employeur est pénalement responsable.

Une circulaire de la DGFAP concernant les trois fonctions publiques est intervenue le 4 mars 2014. Elle rappelle le cadre juridique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

La lutte contre le harcèlement moral et sexuel est également intégrée dans le protocole d'accord fonction publique du 8 mars 2013.

Au-delà de ce cadre juridique concernant le harcèlement, les violences sexistes au travail peuvent également prendre la forme d'agressions sexistes et sexuelles au sein du collectif de travail ou venant des usagers du service public.

Les violences sexistes au travail sont d'autant plus difficiles à identifier et à dénoncer si le milieu de travail tolère les ambiances sexistes (réflexions, blagues, affichages, gestes) dans les services comme dans les écoles.

Les ministères économiques et financiers s'engagent à lutter contre ces violences, quelle que soit leur forme.

### Mesure 20 - Assurer une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Une communication « pédagogique » devra rappeler le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur en la matière, notamment en matière de prévention.	Un kit de communication (fiches réflexe, cadre juridique, éventuels supports audiovisuels) sera mis à disposition des directions par le Secrétariat général en 2015.	SG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A Bercy, Conférence de l'AVFT sur les violences sexistes au travail le 8 février 2015 (130 participants), qui a initié la campagne de sensibilisation.</li> <li>- Diffusion aux référents diversité et sur intranet du guide fonction publique sur la prévention et le traitement des situations de violences et de harcèlement sorti en janvier 2017.</li> <li>- Présentation du guide « comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » par une conférence interactive de théâtre, ouverte à tous les agents, sur la pause méridienne, le 24 mai 2017 au CASC.</li> <li>- Reportage vidéo sur l'évènement et réalisation d'un film pour présenter le guide « comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail »</li> </ul>			

	<p>Son déploiement sur le territoire sera assuré via le réseau des référents diversité.</p>	<p>Directions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiche de présentation d'une conférence sur le thème du harcèlement dans le guide des bonnes pratiques de la diversité rédigé par la DDEP « comment font les autres 2016 »</li> <li>- Les référents diversité nationaux et locaux ont été sensibilisés à la thématique du harcèlement sexuel et des violences sexistes lors de la journée annuelle d'étude par une conférence interactive en octobre 2016 de l'association AVFT</li> <li>- Conférence interactive de l'AVFT à Nancy (INSEE et DGDDI) le 12 mai 2017.</li> </ul>			
	<p>Les campagnes de sensibilisation gouvernementales feront l'objet d'une large diffusion dans les services.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La campagne violences dans les transports a été relayée à Bercy à l'automne 2015.</li> <li>- A l'occasion du 25 novembre 2016 - journée contre les violences faites aux femmes, les campagnes gouvernementales contre le harcèlement au travail (2 affiches) et pour diffuser le numéro 3919 (1 affiche) ont été reprises par le ministère avec un bandeau « Bercy s'engage ». Diffusion <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans les centres médico-sociaux et d'action sociale</li> <li>- dans les centres sportifs (vestiaires)</li> <li>- affichage adm centrale par SEP (300 vitrines administratives)</li> </ul> </li> <li>- via les référents diversité nationaux et locaux</li> </ul> <p><b>DGFIP :</b> Une diffusion du kit de communication du Secrétariat général sera assurée via l'intranet Ulysse.</p>			

Mesure 21 - Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
La prévention des violences au travail, comme celle du harcèlement, doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents.	La formation des différents acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social etc.), devra être complétée en 2016 par un focus sur la lutte contre les violences. Cette sensibilisation s'inscrira dans la filière ministérielle de formation en santé et sécurité au travail.	SG	<p>Le module de formation des membres de CHSCT consacré à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels dont les RPS est en cours de mise à jour ; il intégrera un focus sur les violences au travail et sera dispensé en 2018.</p> <p>Une sensibilisation (2 heures) auprès des nouveaux assistant-e-s de service social a eu lieu en février 2017 par une chargée de mission de la DDEP.</p> <p>Les correspondants sociaux de la <b>douane</b> sont formés à cette problématique.</p>			
<p>Ces acteurs doivent jouer un rôle prépondérant dans l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.</p> <p>Ils peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle.</p>	Ces acteurs pourront développer des liens privilégiés avec des associations.	SG	<p>Contacts pris avec deux associations : FNSF (fédération nationale solidarité femmes) et AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) qui est intervenue pour 3 conférences au sein du ministère.</p> <p>- Mention des actions du Ministère dans le guide européen rédigé par Carve « <i>agir contre les violences faites aux femmes, guide des entreprises</i> ». Organisation, le 4 juillet 2016, à Bercy, de la restitution de ce guide des bonnes pratiques qui concerne les conséquences professionnelles des violences familiales. Il a été largement diffusé au sein du ministère</p>			

Mesure 22 - Former et outiller sur les questions de violences sexistes

Contexte	Quoi	Qui	observations	Octobre 2015	Avril 2016	Juin 2017
Les thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions devront être intégrées aux formations des encadrants et des services RH.	Les acteurs RH et les encadrants devront disposer d'outils leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique. Un mode opératoire sera mis à leur disposition en 2015.	SG	<p>Une fiche réflexe « harcèlement » a été élaborée à destination des managers et diffusée très largement en avril 2016. Pilotage d'un groupe de travail avec les Directions et les acteurs spécialisés et l'expertise de la Miprof pour la rédaction d'un Guide « comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail au travail ».</p> <p><b>La DGDDI</b> a initié un plan de formation à la déontologie en 2016 qui concernera l'ensemble des effectifs (RH, managers et agents) d'ici 2018 et traitera explicitement de la lutte contre les comportements sexistes. La doctrine disciplinaire de la DGDDI est par ailleurs très sévère en ce qui concerne les violences sexuelles effectuées par ses agents y compris dans la sphère privée. <b>L'Insee</b> est en train d'élaborer un processus d'accompagnement de la fiche réflexe avant sa diffusion. Une séance de sensibilisation aux violences sexistes et au harcèlement sexuel a été organisée, conjointement avec la <b>DGDDI</b>, à Nancy.</p>			