

Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères chargés des affaires sociales



Présentation du guide

Ce guide se présente sous forme de fiches ciblant les principaux enjeux en matière d'égalité professionnelle: recrutement, évolution de carrière, articulation des temps,...

Chacune des 9 fiches est structurée comme suit :

- De quoi s'agit-il ?
- Ce que prévoient le protocole et les textes
- Quelles sont les initiatives mises en œuvre au sein des ministères sociaux ?
- Pour aller plus loin, à la fois, en termes de bonnes pratiques et pour accéder à une documentation plus complète.

Les documents qui sont cités dans ce guide peuvent être téléchargés sur les sites suivants :

- [l'Intranet PACo des ministères chargés des affaires sociales](#)
- le [portail de la Fonction publique](#)
- [l'ORSE](#)
- les rubriques Internet des ministères chargés des affaires sociales concernant les droits des femmes :
 - [mode d'emploi pour les entreprises](#)
 - [dossier égalité professionnelle](#).



EDITORIAL

Les employeurs publics doivent être exemplaires pour parvenir à mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord a été signé visant à mettre en œuvre 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ses dispositions couvrent l'ensemble du champ des politiques de ressources humaines dans la fonction publique.

L'obtention du label Diversité en juillet 2012, nous engage, par ailleurs, dans une démarche d'amélioration continue de nos procédures de gestion des ressources humaines, notamment en matière d'égalité professionnelle. Le réseau des référents diversité et la mise en place de la cellule d'écoute et d'alerte -CEMCAS- sont donc l'illustration de la concrétisation de la lutte contre les discriminations.

Si l'accord du 8 mars 2013 est un aboutissement du processus de négociation, il est surtout un point de départ pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité professionnelle. La volonté d'égalité professionnelle dans le secteur public est une démarche récente qui suppose de professionnaliser les cadres et les services en charge des ressources humaines sur le sujet.

C'est tout le sens du présent guide, réalisé par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les Femmes et les Hommes.

Ce guide a vocation à être diffusé auprès de l'ensemble des agents des ministères

- des Affaires sociales et de la Santé
- du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
- de la Famille, de l'Enfance et des Droits des femmes
- de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Le Premier ministre a rendu publiques les feuilles de route des quatre ministères sociaux pour la promotion de l'égalité Femmes- Hommes avec deux volets.

- Le premier sur les actions qui peuvent être menées en interne pour ses propres agents ;
- Le second en externe relatif aux politiques publiques conduites par les ministères dans le champ de leurs compétences.

Ce guide permet de connaître les engagements qui ont été pris en matière de gestion des ressources humaines.

Je souhaite qu'il permette une forte mobilisation de l'ensemble des services pour une mise en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète possible afin de porter l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein de nos ministères.

Par ailleurs, pour aller plus loin dans l'égalité professionnelle, nos ministères vont s'engager dans la démarche de labellisation égalité auprès d'Afnor Certification.



Pierre Ricordeau, Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales



Annaïck Laurent, Secrétaire générale adjointe des ministères chargés des affaires sociales

SOMMAIRE

Editorial	3
FICHE 1 Disposer d'une expertise au sein des administrations sur les questions d'égalité	4
FICHE 2 Impliquer les institutions représentatives du personnel dans la gestion de l'égalité professionnelle	7
FICHE 3 Quelques chiffres qui traduisent une politique volontariste en matière de ressources humaines	9
FICHE 4 Sensibiliser les agents et former les décideurs à l'égalité professionnelle	11
FICHE 5 Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discrimination	13
FICHE 6 Vers un recrutement exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
FICHE 7 Accompagner l'évolution de carrière des femmes et assurer l'équité des rémunérations	19
FICHE 8 Garantir une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle.....	21
FICHE 9 Prévenir toutes les formes de violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement.....	25
Pour aller plus loin	28
Remerciements	29



DISPOSER D'UNE EXPERTISE AU SEIN DES ADMINISTRATIONS SUR LES QUESTIONS D'EGALITE

De quoi s'agit-il ?

Développer un niveau d'expertise au sein des secrétariats généraux et des directions de ressources humaines de l'ensemble des administrations en matière d'égalité.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Création d'un poste de « haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits » dans chaque ministère (circulaire du 23 août 2012).

« Il a pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de son ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du gouvernement en la matière »

Ses missions sont les suivantes :

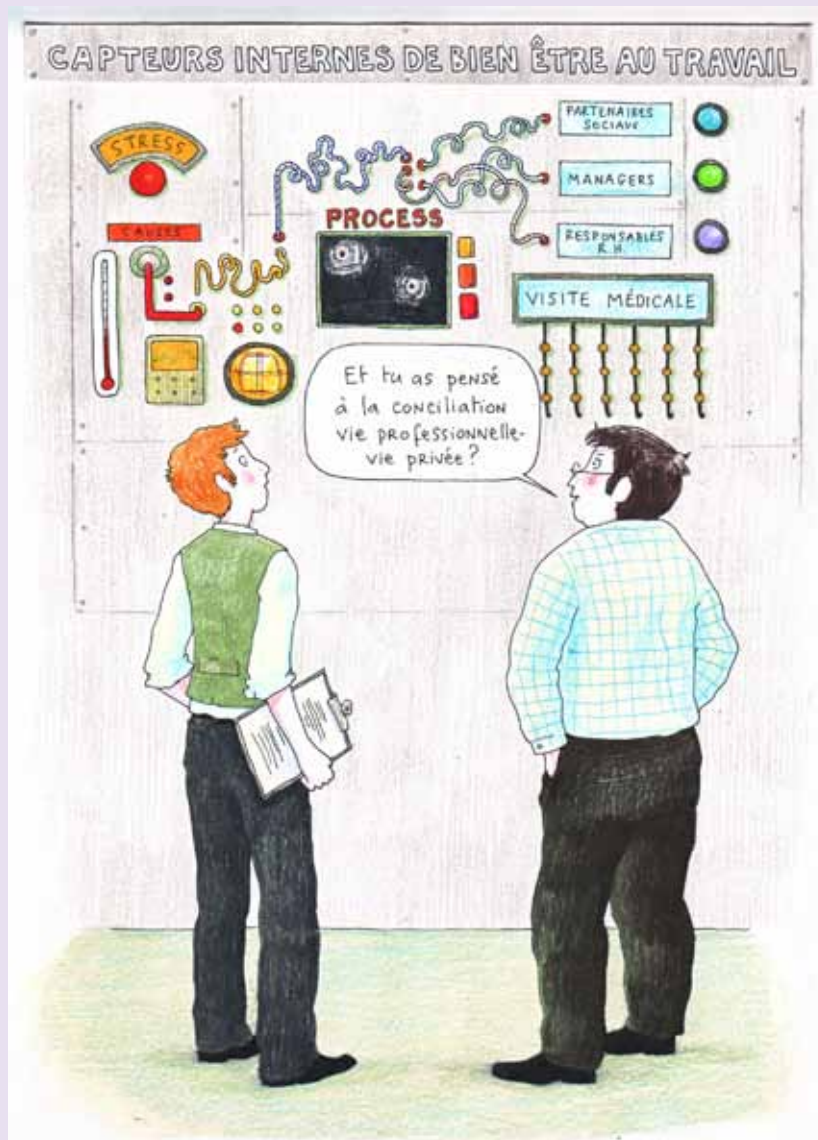
- animer des échanges au sein des comités de direction du ministère ;
- coordonner les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant de vos ministères
- coordonner, au sein des ministères, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel ;
- suivre les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat ;
- assurer, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposer toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents ;
- prendre toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des directions d'administrations centrales et des services territoriaux dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les services.

Le réseau des hauts fonctionnaires à l'égalité des droits

Depuis septembre 2014, la haute fonctionnaire à l'égalité des droits est aussi responsable de la mission des cadres supérieurs et dirigeants des ministères sociaux. Il n'est pas neutre de noter que la haute fonctionnaire se trouve être l'ancienne cheffe du Service des droits des femmes.

Cette double mission permet de veiller avec une grande acuité au processus de « nomination équilibrée », tel que prévu par la loi du 12 mars 2012. Placée sous l'autorité directe du Secrétaire Général, elle a pu mobiliser aisément les directions relevant du Secrétariat général des ministères sociaux pour proposer des mesures dans le cadre des conférences de l'égalité 2015 et 2016. Elle participe au CODIR de la DRH et en tant que de besoin aux réunions d'orientation du Secrétariat général. La mission a été récemment renforcée par un agent, ce qui devrait permettre la mise en place d'un réseau de correspondants « égalité » dans les Ministères chargés des affaires sociales.

La haute fonctionnaire à l'égalité des droits est membre de droit et siège régulièrement au Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et au Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.





IMPLIQUER LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA GESTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

De quoi s'agit-il ?

Le protocole d'accord a été signé par toutes les organisations syndicales. Les représentants du personnel font l'objet d'une attention particulière en tant qu'interlocuteurs susceptibles de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des services.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Conformément à la loi n°83-635 du 13 juillet 1983, un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est obligatoirement établi par les entreprises. Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où les données relatives aux inégalités entre les femmes et les hommes sont trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans. En ce sens, un rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique sera établi.

*Cet outil permettra de présenter, sur la base d'indicateurs communs, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération effective...
Ce rapport sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque fonction publique.*

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Mise en place d'un baromètre social incluant des questions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'appréhension du climat, les ministères chargés des affaires sociales ont lancé, en juin 2015, une grande enquête auprès de tous les agents, afin de connaître leur ressenti sur leur situation professionnelle, ce qui inclut le temps de travail, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, la parentalité, ainsi que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

L'élaboration du questionnaire du baromètre social fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales.

Les résultats globaux nationaux du baromètre social ont été restitués en priorité aux représentants syndicaux de nos ministères, puis à l'ensemble des directeurs et enfin, accompagnés de diaporamas par réseau, portés à la connaissance de toutes et tous sur l'intranet PACo, où ils resteront toujours consultables.

2. IMPLIQUER LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA GESTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les résultats aux questions portant sur ces thèmes restituent le ressenti et les attentes des agents quant à leurs conditions de travail et leurs perceptions des questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les résultats du baromètre social vont permettre d'élaborer des plans d'actions.

Généralisation de l'analyse sexuée

Nos ministères s'engagent à réaliser une cartographie des directions et des cabinets ministériels faisant apparaître les nominations de femmes dans les emplois supérieurs et dans les emplois de cadres intermédiaires, en prêtant une attention particulière aux nominations dont les taux s'éloignent de ceux préconisés par la loi. Un état global des emplois tenus par des femmes, dans toutes les catégories et dans toutes les directions sera également réalisé afin d'avoir un aperçu global des emplois occupés par des femmes.

Pour aller plus loin

Une étude est conduite depuis janvier 2016 au sein des ministères chargés des affaires sociales sur les facteurs favorables et défavorables à l'accès des femmes et des hommes aux fonctions d'encadrement supérieur et dirigeant. Les résultats de cette étude permettront de déterminer et d'agir sur les freins à l'accès des femmes aux emplois à responsabilité.

Etude sur les [plafonds de verre dans la fonction publique](#)

Etude « [J'ai une femme exceptionnelle](#) », menée par le Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE)





QUELQUES CHIFFRES QUI TRADUISENT UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

De quoi s'agit-il ?

Assurer des nominations équilibrées pour les emplois de cadres et veiller à la représentation féminine dans les instances représentatives du personnel.

Ce que prévoient le protocole et les textes

UN MINISTERE GLOBALEMENT FEMINISE

	Catégorie A	Administration centrale	Ensemble
% de femmes en 2014	58 %	60 %	64 %

DES PRIMO-NOMINATIONS FEMINISEES...

Nombre de femmes primo-nommées	2013	2014	% en 2014
Cadres dirigeants	0	7	58%
Emplois de direction	8	12	63%

... Y COMPRIS EN REGION

Primo-nominations de femmes en 2014	DIRRECTE	DRJSCS	DGARS
Nombre	10	2	3
%	50%	40%	75%

UN TAUX DE FEMINISATION IMPORTANT DANS LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

	CAP	CTM	CTAC
% de femmes dans les IRP du secteur travail en 2014	55%	50%	50%

3. QUELQUES CHIFFRES QUI TRADUISENT UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

LES NOUVELLES FIGURES DE L'ADMINISTRATION :



Cécile Courreges, nommée directrice de l'Agence Régionale de Santé Pays de la Loire en octobre 2014

Annaïck Laurent, nommée secrétaire générale adjointe des ministères chargés des affaires sociales en octobre 2014



Valérie Delahaye-Guillocheau, nommée directrice des finances, des achats et des services au secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales en novembre 2014

Selma Mahfouz directrice de la DARES à compter du 19 février 2016



Carinne Chevrier déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à compter du 5 janvier 2016

Anne Claire Amprou directrice adjointe à la santé à compter du 16 décembre 2015





SENSIBILISER LES AGENTS ET FORMER LES DECIDEURS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

De quoi s'agit-il ?

Former les agents, quelles que soient leurs fonctions, aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce que prévoient le protocole et les textes

L'importance de la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est solidement ancrée dans le paysage juridique.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu'aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

La loi n°2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Pour mener à bien cette politique, des actions de formation sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront conduites auprès de l'ensemble des agents de la fonction publique.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Constitution, formation et animation d'un réseau de référents diversité

La politique de diversité doit être lisible et relayée dans l'ensemble des structures des ministères chargés des affaires sociales.

A ce titre, les référents diversité accompagnent localement la politique diversité ; ils contribuent à une meilleure connaissance du cadre juridique et méthodologique de cette politique ; ils appuient et conseillent leur encadrement, et veillent au fonctionnement du réseau. L'objectif est de former tous nos agents : ceux-ci sont invités à se rapprocher du référent diversité de leur structure, qu'ils peuvent contacter à tout moment.

Formation des agents des ministères sociaux, y compris de l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire, ainsi que des agents exerçant des fonctions Rh, et des représentants du personnel

Il s'agit de sensibiliser et de former l'ensemble des personnels aux problématiques de l'égalité femmes-hommes. A cet effet, des formations ont été organisées par la Direction des ressources humaines auxquelles ont assistés plus de 4212 agents au 31 décembre 2015.

4. SENSIBILISER LES AGENTS ET FORMER LES DECIDEURS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les cadres supérieurs, les représentants du personnel ainsi que les gestionnaires en ressources humaines ont également été formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes dans tous les actes de gestion des RH (recrutement, formation, promotion, mobilité...), ce qui inclut l'égalité femmes-hommes. Ces actions seront reconduites chaque année.

Le séminaire national des référents diversité, le 16 décembre 2014



Pour aller plus loin

Sous l'impulsion du Réseau des Ecoles du Service Public (RESP, www.resp-fr.org), les écoles qui forment les futurs agents de la fonction publique vont introduire des modules de formation à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme c'est le cas dans les Instituts régionaux d'administration (IRA) : l'**IRA de Lyon** a, par exemple, intégré à sa formation deux modules de 6h, consacrés à l'égalité femmes-hommes et aux discriminations.

La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) a publié en 2014 un référentiel de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique à destination de 7 publics-cibles et notamment l'encadrement supérieur et intermédiaire, les managers d'équipe, les responsables de ressources humaines et les membres des instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT, CHSCT).





LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES, LES PREJUGES ET LES AUTRES FACTEURS DE DISCRIMINATION

De quoi s'agit-il ?

Communiquer et sensibiliser les agents aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Le principe de lutte contre les discriminations fondées sur le genre est solidement ancré dans le paysage juridique.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu'aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

La loi n°2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail.

L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par le ministère, feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie pour la rédaction des fiches de postes et des fiches métier des répertoires de métiers) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Pour mener à bien cette politique, des actions de sensibilisation et de prévention des discriminations et des stéréotypes seront conduites auprès de l'ensemble des agents de la fonction publique. Ces mêmes actions devront être proposées aux cadres et gestionnaires des ressources humaines.

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Le plan d'actions, élaboré par la DRH, a également pour but de déconstruire les stéréotypes liés au critère du sexe, créer un environnement et un collectif de travail permettant à chacune et chacun, quelles que soient ses différences, de s'épanouir dans ses fonctions et de jouir d'une qualité de vie au travail optimale.

Ce plan, qui est une déclinaison du plan général d'action en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations que porte la DRH, doit également contribuer à souligner l'attachement des ministères chargés des affaires sociales à articuler les valeurs qui doivent structurer la gestion interne de nos 30.000 agents, avec nos politiques publiques, basées sur l'égalité de traitement, le respect des différences, la réduction du sentiment d'injustice, le développement de l'intégration et de la cohésion sociale.

5. LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES, LES PREJUGES ET LES AUTRES FACTEURS DE DISCRIMINATION

Réalisation de supports thématiques sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour intégrer l'égalité des sexes dans les pratiques professionnelles, nos ministères s'appuient sur des dispositifs pédagogiques tels que des quizz, des abécédaires de l'égalité, des plaquettes, des guides, des campagnes d'affichage et des interviews filmées des membres de l'encadrement supérieur... Les agents de tout métier et de tout niveau de responsabilité doivent se sentir concernés.

Organisation de plusieurs actions à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes

Les ministères mettent chaque année en place une série d'actions afin de célébrer cette journée : expositions, conférences, spectacles...

En 2014, un film sur les femmes dirigeantes a été réalisé et projeté dans les locaux des ministères (« Femmes et encadrement ») et un quizz a été lancé pour sensibiliser les agents. En 2015, les agents ont pu voir l'exposition sur la mixité des métiers et assister à la projection du film «La Loi, le combat d'une femme pour toutes les femmes » de Christian Faure.



Intégration de la problématique de l'égalité dans la politique d'achat public

L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose la prise en compte des obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle dans tous les marchés publics et contrats publics.

A ce titre, la Direction des Finances, des Achats et des Services (DFAS) a réalisé une note juridique afin de mettre à jour les procédures et de prendre en compte ces nouvelles dispositions. La commande publique est donc elle aussi un levier pour l'égalité femmes-hommes.

Étendre l'exigence d'égalité et de parité à l'ensemble des établissements sous tutelle

Mieux faire connaître les actions menées par les ministères et exporter leur exigence d'égalité et de parité auprès de leurs différents opérateurs, agences, établissements publics sous tutelle et assimilés.

5. LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES, LES PREJUGES ET LES AUTRES FACTEURS DE DISCRIMINATION

Pour aller plus loin

Le guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe élaboré par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes novembre 2015.

En 2012, les ministères ont obtenu le label Diversité, délivré par l'AFNOR.

Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe

Le label Diversité dans la fonction publique

Les ministères chargés des affaires sociales vont s'engager dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle, fin 2016.

La Dicom du Ministère, en lien avec la DRH a lancé en 2013 une action de communication qui mobilise le vecteur des dessins humoristiques pour lever les stéréotypes sur les différents critères de discrimination.

Quelques dessins de Dominique Goubelle :

Grossesse



Situation de famille



Orientation sexuelle



Moeurs



5. LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES, LES PREJUGES ET LES AUTRES FACTEURS DE DISCRIMINATION





VERS UN RECRUTEMENT EXEMPLAIRE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

De quoi s'agit-il ?

Mettre en place une démarche de vérification du caractère non-discriminatoire des processus de recrutement.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Le recrutement étant un levier qui permet une plus grande mixité des emplois, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non-discriminatoire des processus de recrutement.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et examens professionnels devront veiller à ce que les membres du jury soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose, depuis 2015, que chaque jury respecte une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi ses membres. Par ailleurs, le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes sera mis en œuvre.

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Garantie du respect de l'usage de la représentation équitable du féminin et du masculin ou de la neutralité des genres dans la rédaction des fiches de postes

Comme le prévoit la circulaire du 21 décembre 2012 relative au répertoire des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative, les **intitulés de notre répertoire des emplois-types sont rédigés au féminin et au masculin.**

Respect d'une composition paritaire des jurys de concours et des examens professionnels

En 2014, sur l'ensemble de la composition des jurys de concours, examens professionnels et examens professionnalisés, la parité est atteinte puisque la part des femmes est de 49 %, en augmentation par rapport à 2013 (43 %).

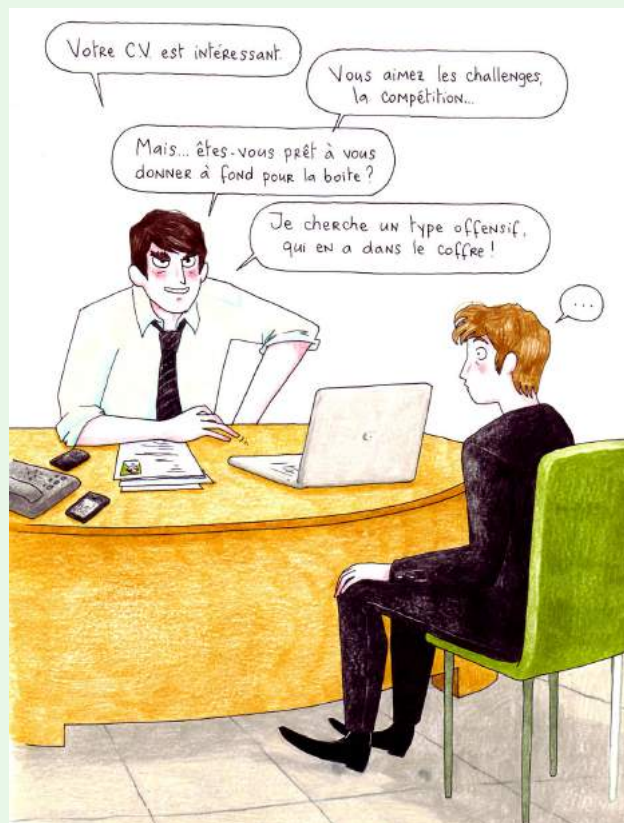
La féminisation de la présidence des jurys de ces concours et examens est également en augmentation (42 % contre 37 % en 2013).

En 2014, le jury du concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS) était composé de 7 femmes et 5 hommes. En 2015, pour le concours d'inspecteur du travail, le jury était composé de 4 femmes et 3 hommes.

Outre les actions de formation précitées, tous les membres du jury sans exception sont sensibilisés à chaque session de recrutement aux risques de discrimination directe ou indirecte liée au sexe.

Pour aller plus loin

Nos ministères veilleront à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement.





ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE DES FEMMES ET ASSURER L'EQUITE DES REMUNERATIONS

De quoi s'agit-il ?

Des inégalités de rémunération ont pu être constatées au sein de la fonction publique.

Elles s'expliquent par des parcours professionnels sensiblement différents.

Ce que prévoient le protocole et les textes

L'objectif est donc d'identifier les actes de gestion des ressources humaines qui pourraient atténuer ou corriger ce constat.

Une étude rétrospective sur une période longue de l'effet du congé maternité sur la carrière des femmes sera réalisée par la DREES en 2016.

Les différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également au moment de la retraite sur le montant des pensions.

Pour veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent, le secrétariat général souhaite ouvrir un chantier dans ce domaine dans le cadre d'une mise en place de procédures d'examen des candidatures à une promotion ou mobilité :

- systématiser le recours à une grille d'analyse
- privilégier le recours à un groupe de personnes pour examiner les candidatures
- encourager les candidatures féminines par la mobilisation des responsables hiérarchiques (notamment dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des conseillers mobilité carrière.

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Des solutions sont trouvées pour que les interruptions de carrière ne soient pas pénalisantes pour les femmes. La mission des parcours professionnels de la Direction des ressources humaines :

- reçoit systématiquement les personnes, suite à une absence de plusieurs mois, au sein de la direction des ressources humaines
- propose un planning de formation pour reprise de poste après un congé parental et pour toute longue absence afin de faciliter la reprise d'activité

Une étude sur les régimes indemnitaires (écarts de part variable à fonction égale en administration centrale et dans les services territoriaux, en intégrant l'effet des temps partiels sera effectuée au cours de l'année 2016.

7. ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE DES FEMMES ET ASSURER L'EQUITE

DES REMUNERATIONS

- la connaissance statistique de la situation respective des femmes et des hommes a été améliorée par l'intégration dès le bilan social 2013 des indicateurs du rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes prévus par le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013. A l'exception de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération qui ne sera disponible qu'après la mise en service en 2017 du SIRH Paye.





GARANTIR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

De quoi s'agit-il ?

L'articulation des temps, personnel et professionnel, est un axe à part entière de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'organisation et l'aménagement du temps de travail ont une incidence directe sur les choix de la durée du temps travaillé et sur l'accès aux postes à responsabilité. Pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents, des leviers existent : congés liés à la famille, horaires de travail, modes de garde des enfants, accès au logement, déplacements domicile-travail.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique pour déterminer les mesures qui seront proposées :

- afin d'assurer un meilleur partage du congé parental entre les femmes et les hommes.
- sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Dans le cadre de la mise en place de dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Le protocole affirme la nécessité de rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Nos ministères entreprennent différentes actions afin de mettre en œuvre la conciliation entre temps personnel et temps professionnel : notre objectif est de faire en sorte que les femmes ne soient pas défavorisées, dans leur carrière, du fait de la charge qui leur incombe, le plus souvent, de gérer la vie familiale.

Les résultats de l'enquête du baromètre social vont permettre de fixer les indicateurs Qualité de vie au travail dans la charte.

8. DÉVELOPPER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS ENTRE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE

Information des agents sur les règles applicables et les effets en termes de retraites des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels

Un guide commun aux trois versants de la FP sera élaboré par la DGAFP pour mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de retraite des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Développement du télétravail et mise en place de solutions de travail dans des lieux tiers

Alors qu'il bénéficie principalement à des agents faisant état de problèmes de santé, il s'agit aujourd'hui de faire du télétravail un outil permettant une meilleure articulation entre temps personnel et temps professionnel.

Réduction de l'impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes

Utilisation renforcée du congé paternité et mise en place des conditions de son suivi statistique

En cas de naissance, un congé de 11 jours de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne vivant avec la mère. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou non titulaire. Le congé est rémunéré à condition pour l'agent contractuel de justifier d'au moins 6 mois de service.

Accompagnement des aidants familiaux

Les agents publics se retrouvent de plus en plus confrontés à des difficultés de santé qui touchent leurs proches (enfants, conjoint, parents,..) qui se retrouvent en situation de handicap ou en fin de vie. Différents dispositifs relevant à la fois d'aides financières et d'aménagement des horaires de travail ou de congés spécifiques permettent aux agents de pouvoir mieux articuler leur travail et leur situation d'aidant.

Un décret du 28 mai 2015 donne la possibilité pour des agents qui auraient épuisé leurs droits à congés annuels de pouvoir bénéficier de jours donnés par leurs collègues.

Modes de garde collective au sein du Ministère

La DRH met à disposition des parents d'enfants en bas âge plusieurs solutions de garde :

- deux crèches sur les sites de Duquesne (44 berceaux) et Montparnasse (25 berceaux)
- un jardin d'enfants (23 enfants) pour les enfants âgés de 2 ans et demi à 6 ans et demi
- un centre de loisirs pour les 6/11 ans (24 enfants)
- la réservation de berceaux dans des crèches interentreprises réservés en priorité aux agents des sites Avenue de France et Mirabeau (ne bénéficiant pas de crèche sur leur lieu de travail).

Par ailleurs, les agents ont la possibilité de faire une demande de place en crèche interministérielle. Ce service est proposé à l'ensemble des agents de l'Etat en Ile de France. Les demandes de places s'effectuent via une application électronique **CERES** qui est consultable sur l'intranet du ministère.

Ces berceaux interministériels sont également proposés aux agents des services déconcentrés par leur **section régionale interministérielle d'action sociale**.

**Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité
et d'accueil de l'enfant en 2014
(P124 – Santé affaires sociales)**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%
A	32	48 %
B	23	34 %
C	12	18 %
Total	67	100 %

**Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité et
d'accueil de l'enfant en 2014 (jeunesse et sports)**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%
A	15	94 %
B	1	6 %
C		
Total	16	100 %

**Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité
et d'accueil de l'enfant en 2014
(P155 – Travail et emploi)**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%
A	24	59 %
B	11	27 %
C	6	15 %
Total	41	100 %

Pour aller plus loin

Télétravail

En juillet 2014, un protocole d'accord a été conclu avec les partenaires sociaux sur les modalités d'application du télétravail. Ce protocole est accessible sur l'intranet des ministères.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 sur le télétravail renforce ce dispositif.

Plus d'information sur le [congé de paternité](#)

Usage de la messagerie électronique

[Du meilleur usage des outils de communication numérique dans les entreprises et administrations](#). ORSE 2014

8. DÉVELOPPER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS ENTRE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE





PREVENIR TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES FAITES AUX AGENTS ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT

De quoi s'agit-il ?

Lutter contre les violences faites aux agents, notamment contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Les partenaires sociaux ont souhaité que la démarche engagée au titre de l'égalité professionnelle femmes/hommes comporte également un axe de travail visant à prévenir toutes les violences faites aux agents et pas exclusivement aux femmes. Au-delà de la prévention il s'agit, plus particulièrement de lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Ce que prévoient le protocole et les textes

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail, des obligations de prévention, de conseil et protection incombent aux employeurs publics.

La formation revêt une importance stratégique. Elle doit intégrer une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes, et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En outre, une politique de formation continue doit permettre de proposer des formations pour les agents des services des ressources humaines et pour l'encadrement, comme le prévoit la loi du 6 août 2012.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, définit la notion d'agissement sexiste.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Les services de nos ministères s'engagent dans de bonnes pratiques

Mise en place d'une cellule d'écoute et d'alerte sur le harcèlement et les discriminations

Dans le cadre du plan d'action en faveur de la diversité initié en 2012, les ministères chargés des affaires sociales se sont engagés à mettre en place un dispositif de détection et de traitement visant à mettre un terme aux situations dans lesquelles une discrimination serait identifiée : la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS).

9. PREVENIR TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES FAITES AUX AGENTS ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT

En cas de harcèlement moral ou sexuel à caractère discriminatoire, la CEMCAS s'engage à répondre à la demande et à mettre fin aux faits signalés. S'il s'agit de harcèlement à caractère non-discriminatoire, la cellule alerte la direction des ressources humaines.

L'action de la cellule a permis de détecter un cas de harcèlement sexuel sur les 195 plaintes reçues.

Proposition de formations/sensibilisations à la gestion des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences

Dans leur gestion des Ressources Humaines, les ministères chargés des affaires sociales sont attentifs à ce phénomène : le plan d'actions pour l'égalité femmes/hommes 2015-2016 prévoit, par exemple :

- de sensibiliser les nouveaux agents dès leur prise de poste en leur rappelant les règles de comportement auxquels tout un chacun est tenu ;
- d'informer les agents potentiellement victimes de tels agissements de leurs droits et des initiatives à prendre pour les préserver ;
- de renforcer la prévention des faits de harcèlement par l'information des risques disciplinaires encourus.

Trois modules de formation sur cette thématique ont été intégrés au catalogue de formation 2016.

Réalisation d'actions de communication sur les violences faites aux femmes

Le film « Anna » réalisé par le ministère chargé des droits des femmes et la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a été diffusé à l'occasion de la journée des droits des femmes de 2014. Il a pour but de faire réfléchir sur ces problématiques.

Ce film peut être visionné en [suivant ce lien](#)

Le 25 novembre 2015, la représentation théâtrale interactive sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel et le débat qui a suivi a fait prendre conscience, quel que soit notre genre, que certaines pratiques, certains gestes, propos ou comportements sont inacceptables.

Des actions de communication sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les violences seront mises en place pour renforcer la prévention de ces faits par une information sur les sanctions disciplinaires encourues. L'accent est mis sur le développement de la diffusion de supports, de plaquettes et d'affichage d'images de nature à sensibiliser les agents aux questions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, et de violences.

Un livret d'accueil rappelant les règles de comportement auxquelles sont tenus tous les agents sera diffusé afin d'alerter les agents sur ces problématiques dès leur prise de poste.

Pour aller plus loin

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

Rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle sur le sexisme dans le monde du travail, mars 2015.

Colloque sur le sexisme dans le monde du travail « du déni à la prise de conscience », du 11 février 2016 aux Ministères chargés des affaires sociales.

9. PREVENIR TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES FAITES AUX AGENTS

ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT



Pour aller plus loin

Textes de référence

- Loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées encadrement supérieur FP
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres de jurys et des comités de sélection pour le recrutement des fonctionnaires.
- Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 rapport annuel égalité professionnelle dans la FP
- Arrêté du 23 décembre 2013 indicateurs bilan social
- Circulaire du 23 août 2012 politique interministérielle égalité
- Circulaire du 4 mars 2014 lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire du 7 août 2014 sur la loi du 4 août pour l'égalité réelle
- Circulaire n° 5780-SG du 02 avril 2015 parité commissions administratives
- Circulaire du DGAFP mise en oeuvre du protocole
- Protocole d'accord égalité professionnelle du 8 mars 2013
- Communiqué presse loi Sauvadet quotas
- Communiqué Presse protocole égalité professionnelle
- Infographie - Les mesures essentielles de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Synthèse-Loi-sur-l'égalité-réelle-femmes-hommes

Ces textes sont accessibles sur le site Intranet du Ministère.



Remerciements

Ce guide est le fruit d'un travail collectif qui, sous la responsabilité de Nathalie Tournyol Du Clos, Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les Femmes et les Hommes, a associé Nelly Heribel, chargée de mission auprès de la Haute fonctionnaire à l'égalité avec l'appui de François Fatoux.

Les dessins sont de Joëlle Passeron, illustratrice et fine observatrice des relations femmes-hommes. Ces dessins sont repris des différentes publications de l'ORSE traitant des questions d'égalité professionnelle et notamment du livret de sensibilisation « Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler travail et vie de famille » publié en 2014.

La maquette de ce document s'inspire du guide publié en juillet 2014 par la Préfecture de Poitou Charente en collaboration avec l'ORSE, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat en Poitou-Charente.





Puis-ce que je vous
dis que je ne suis plus
joignable, là...



Pour un enfant,
rien ne vaut
sa mère...

... et son père!



joëlle passeron 2008

Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères chargés des affaires sociales



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES
SOCIAUX

Edition mars 2016
Secrétariat général-Direction des ressources
humaines-Haute fonctionnaire à l'égalité des droits