

PLAN TRIENNAL 2008-2011

pour l'égalité femmes-hommes

La politique du département en matière d'égalité femmes-hommes rejoint l'objectif général de mettre en place et de faire vivre une communauté de travail humaine et professionnelle dont la performance ait pour ressorts le respect de la diversité et une gestion dynamique des compétences.

*

A) L'ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES À L'ISSUE DU PLAN 2004-2007

Le bilan de la mise en œuvre du plan triennal 2004-2007, dont les propositions sont reproduites ci-après, a été dressé à l'occasion de la première conférence-débat sur les femmes diplomates organisée pour la journée des femmes 2008.

« Favoriser la nomination de femmes à des postes stratégiques au cœur de notre dispositif ministériel en centrale, en évitant les orientations trop traditionnelles des carrières féminines. Renforcer la place des femmes dans le réseau diplomatique, en veillant à maintenir un pourcentage en adéquation avec les viviers. »

Les femmes représentent 47% des agents du département mais restent peu présentes dans l'encadrement supérieur et parmi les cadres dirigeants. Plusieurs modes de recrutement restent défavorables aux femmes (ENA, agents contractuels) et la part des femmes dans les promotions, légèrement supérieure à celle qu'elles occupent dans les grades de départ, ne suffit pas encore à corriger le déséquilibre. La nomination des femmes à des emplois stratégiques a cependant renforcé la place des femmes : directrice générale de la coopération internationale et du développement, directrice des ressources humaines, directrice des Nations Unies et des organisations internationales, directrice de l'information et de la communication. Dans le réseau diplomatique, les no-

minations de femmes ambassadeurs sont en nombre croissant et en proportion avec le vivier disponible même si aucune femme n'a encore été nommée ambassadeur dans un des Etats membres du G8.

« Assurer aux agents à tous les postes d'encadrement des possibilités d'organisation du temps de travail permettant de mieux concilier les temps de vie personnelle et professionnelle. »

Dans un contexte marqué par l'accroissement de la charge de travail et la contraction des moyens du département, les méthodes de travail n'ont pas changé et entraînent une exclusion ou une autocensure fréquente des femmes. La disponibilité demeure malheureusement un critère fondamental de l'évaluation. Les horaires variables ont cependant été introduits entre 2004 et 2007 à Paris et permettent aux agents d'organiser leur temps de travail d'une manière plus souple qu'auparavant et de contrôler le respect des plafonds légaux applicables au temps de travail.

« Poursuivre une politique active en faveur des conjoints d'agents (formations, postes doubles), pour faciliter l'expatriation. »

La politique d'affectation du département tient compte des enjeux du travail du conjoint. Une convention plu-

riannuelle a été conclue avec l'Association française des conjoints d'agents en 2006 et un important effort d'information a été réalisé auprès des conjoints, avec l'édition d'un guide du conjoint refondu complètement en 2007, distribué dans tous les postes et envoyé systématiquement avant l'expatriation à tous les conjoints d'agents qui partent à l'étranger.

« *Valoriser la mobilité interministérielle au même titre que la mobilité géographique dans le cadre des promotions internes.* »

A la suite de la première journée de la mobilité début 2008, l'implication du département dans la promotion de parcours alternés en mobilité a été rappelée dans un contexte marqué par l'adoption d'un répertoire des métiers qui contribue à caractériser ce qui est attendu des agents en termes de compétences et non plus uniquement d'adhésion à un système dont la culture professionnelle n'était traditionnellement pas favorable aux femmes.

« *Etablir un tableau de bord permettant une vision précise de la place des femmes dans la hiérarchie du ministère.* »

Les chiffres de l'égalité femmes-hommes sont mis en ligne chaque année sur DiploRH.

« *S'appuyer sur l'inspection générale, afin d'assurer une appréhension et une prise en compte effective des préoccupations des femmes.* »

Cette démarche a été prise en compte par l'inspection générale des affaires étrangères.

« *Effectuer une étude sur le déroulement des carrières des femmes ayant vocation aux emplois supérieurs, afin d'en corriger les blocages.* »

Cette étude n'est pas complète. Un premier volet, concernant les défections en cours de carrière, a fait apparaître qu'il n'y a pas de défection significative des femmes recrutées au ministère.

B) L'ACTION DU DÉPARTEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES POUR 2008-2011

1- Situation du « vivier » de femmes diplomates

- 1.1- Rechercher dans la mesure du possible et à compétences égales des candidats, une parité dans les recrutements d'**agents contractuels** sur lesquels ne pèsent pas les mêmes contraintes que dans les concours.
- 1.2- Expliciter les **critères de nomination et de promotion** (valorisation de toutes les compétences).
- 1.3- Viser une **représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein des grades et corps**.
- 1.4- Assurer en permanence une mixité effective (au moins un tiers de femmes) à chaque strate de l'**encadrement supérieur** (direction collégiale, directrices, ambassadrices, sous-directrices)
- 1.5- Améliorer la **communication** sur la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes au département à destination des viviers de recrutement, notamment à l'ENA, pour susciter plus de vocations.
- 1.6- Poursuivre résolument l'objectif d'une parité hommes-femmes dans les **jurys de concours**.

2- Parcours professionnels, formation et conseil aux carrières

- 2.1- **Former** les gestionnaires des ressources humaines, d'une part, et l'ensemble de l'encadrement (dans le cadre d'une intensification en cours de la formation au **management**), d'autre part, à la **prévention des discriminations** liées au sexe.
- 2.2- **Sensibiliser** tout le personnel aux mêmes questions.
- 2.3- Conseiller les femmes et **soutenir leurs ambitions** professionnelles et poursuivre les efforts en faveur de la valorisation de la **mobilité interministérielle** et dans le secteur privé.
- 2.4- Augmenter les effectifs d'agents volants de tous grades susceptibles de **remplacer** systématiquement les collègues en congé de maternité.
- 2.5- Poursuivre la politique menée en faveur de l'**emploi des conjoints** (anticipation du calendrier permettant la construction de projets professionnels coordonnés, postes doubles, amélioration du cadre juridique international, information, aide à l'insertion professionnelle des conjoints).

3- Organisation et méthodes de travail

- 3.1- **Simplifier** les circuits de décision et de validation.
- 3.2- Valoriser, dans l'évaluation des agents chargés de fonctions d'encadrement, qui devront être formés en ce sens, **l'implication dans la politique d'égalité professionnelle et dans l'amélioration continue des méthodes de travail.**
- 3.3- **Former l'encadrement à l'organisation du travail** afin de permettre au ministère de profiter pleinement de la contribution de tous ses agents, quelles que soient leurs contraintes.
- 3.4- Favoriser la **responsabilisation** des agents à tous les niveaux hiérarchiques, l'organisation de binômes et le travail en équipe.

4- Temps de travail

- 4.1- Passer en revue les règlements intérieurs des missions diplomatiques et consulaires **à l'étranger** pour alléger et mieux répartir les permanences et astreintes et **préserver l'équilibre vie professionnelle / vie privée.**
- 4.2- Réviser le régime des **permanences et astreintes** à l'administration centrale afin de le limiter au strict nécessaire.
- 4.3- Rappeler aux chefs de service à Paris et à Nantes que tous les agents ont vocation à bénéficier des **horaires variables** et à badger, la renonciation aux horaires variables devant être l'exception et non la règle, y compris pour les agents de catégorie A.
- 4.4- Veiller à l'application des consignes arrêtées par le ministre après la journée des femmes 2008 concernant notamment l'interdiction de convoquer des réunions après 17 heures.
- 4.5- Instaurer une **heure de fermeture des locaux** sur chaque site.
- 4.6- Identifier des postes de travail, y compris parmi les postes d'encadrement et sur des dossiers politiques, permettant un exercice à **temps partiel ou un temps partagé** entre plusieurs agents.

5- Partage et prise en charge des contraintes familiales

- 5.1- Mettre à la disposition des agents une **crèche** à proximité du site de la Convention, voire d'autres sites, avec une capacité d'accueil significative.
- 5.2- Faciliter le **télétravail** régulier ou ponctuel (à l'aide d'un extranet ou à défaut des tokens de messagerie, qui doivent être facilement accessibles, voire d'ordinateurs portables ou de récepteurs mobiles de messagerie électronique pour les agents qui en exprimeraient le besoin) pour permettre notamment aux agents de mieux utiliser leur temps et de faire face aux difficultés ponctuelles ou structurelles liées à la garde de jeunes enfants ou d'enfants malades.
- 5.3- Mieux prendre en compte la **charge des parents âgés** dans les affectations à l'étranger et le calcul de la rémunération.
- 5.4- Prendre en compte les contraintes liées à la préparation de l'expatriation (poursuite de la politique d'accueil dans les postes et dégageant de temps avant le départ en poste).

6- Suivi des orientations et contrôle

- 6.1- Poursuivre la publication de **statistiques annuelles** suivant une **nomenclature stabilisée** pour mesurer efficacement l'évolution de la situation.
- 6.2- Publier annuellement un **rapport de mise en œuvre** du présent plan à l'occasion de la journée des femmes.
- 6.3- Déposer dès 2009 un dossier de candidature au nom du ministère en vue de l'obtention du **label « égalité ».**
- 6.4- **Proposer la nomination d'un médiateur indépendant** et doté de l'autorité nécessaire pour veiller au respect par tous les échelons de la hiérarchie, en France comme à l'étranger, des droits des agents s'agissant en particulier de l'interdiction des discriminations, de l'équilibre entre sphère privée et sphère professionnelle et de la santé au travail.