MINISTÈRES
SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines



RAPPORT
ÉGALITÉ FEMMES • HOMMES
DES MINISTÈRES SOCIAUX
2019

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX
Direction des ressources humaines
Pôle contractualisation et partenariat RH
Département du pilotage, de la contractualisation et de l'allocation des ressources

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES



En 2019, la politique active de la direction des ressources humaines mais aussi de l'ensemble des services des ministères sociaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a continué à porter ses fruits.

Les ministères sociaux arrivent dans les premiers du classement des ministères en matière de nomination équilibrée entre les femmes et les hommes aux emplois supérieurs et dirigeants : plus de 42 % des postes occupés par des femmes.

Ce quatrième rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le périmètre des ministères sociaux fait état de ces avancées pour l'année 2019. Il comporte en première partie, le rapport de situation comparée 2019 entre les femmes et les hommes et, en seconde partie, le bilan 2019 de l'exécution du plan d'actions de la DRH 2017-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'année 2019 a été notamment marquée par la mise en œuvre d'un nouveau marché interministériel de formation ambitieux qui va permettre de former sur 4 ans une majorité des cadres et d'agents sur les thématiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les enjeux et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et la diversité ainsi que la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

Un guide destiné à améliorer la prise en compte des situations de violences sexistes et sexuelles a également été mis en œuvre.

Des inégalités subsistent cependant dans nos services comme au sein de l'ensemble de la société. C'est pourquoi nous devons poursuivre notre recherche continue en vue de leur résorption pour parvenir à l'égalité réelle.

Pascal Bernard

Directeur des ressources humaines



SOMMAIRE COMPLET

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES 3

REMARQUES LIMINAIRES 7

PARTIE 1. RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE FEMMES-HOMMES 2019 9

Les chiffres-clés de l'année 2019 10

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ***11***

1.1. Les effectifs au 31 décembre 2019 12
1.1.1. Les effectifs physiques et en ETP 12
1.1.2. Les âges moyens et médians 20
1.1.3. Les emplois supérieurs et dirigeants 25
1.1.4. Les métiers 26
1.2. Les départs et les recrutements 30
1.2.1. Les départs à la retraite 30
1.2.2. Les recrutements 32
1.2.3. Les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants 38
1.2.4. Le passage en contrat à durée indéterminée 38
1.2.5. Les promotions 39
1.2.6. La mobilité des agents 49
1.2.7. La composition des jurys de concours 50

2. DÉPENSES DE PERSONNEL ET RÉMUNÉRATIONS ***53***

2.1. Rémunération totale indiciaire et indemnité pérenne 54
2.1.1. Au sein des ministères sociaux 54
2.1.2. En administration centrale 54
2.1.3. En services déconcentrés 58
2.1.4. Pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils 60
2.2. Rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 63
2.3. Garantie individuelle du pouvoir d'achat 64

3*. CONDITIONS DE TRAVAIL** ***67

3.1. Les accidents de service / du travail et de trajet 68
3.2. Les maladies professionnelles 69
3.3. Les allocations temporaires pour invalidité 69

4*. CONGÉS** ***71

4.1. Les congés de maladie 72
4.2. Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant 73
4.3. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois 73

5*. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL** ***75

5.1. Les agents en télétravail 76
5.2. Le temps partiel 78
5.2.1. Répartition du temps partiel 78
5.2.2. Changement de quotité de travail 78

6*. DIALOGUE SOCIAL** ***81

6.1. Les instances nationales de concertation 82
6.2. Les instances de concertation en administration centrale 82
6.3. Les commissions administratives paritaires 83

PARTIE 2. PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2019 85

Introduction 89

Les dates clés 2019 95

LES ORIENTATIONS DU LABEL EGALITE 96

DOMAINE 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque 97

1. Synthèse du domaine 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque *97*

1.1. Généraliser l'analyse sexuée *97*

1.2. Mesurer le ressenti des agent.es grâce au baromètre social *98*

1.3. Conduire des études spécifiques *99*

DOMAINE 2 – Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité 107

2. Synthèse du domaine 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité *107*

2.1. Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique menée *108*

2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées *108*

2.3. Elaboration et mise en œuvre des plans d'actions (annexe 3) *111*

2.4. Veille documentaire *111*

2.5. Une participation à l'AFMD *112*

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux) 113

3. Synthèse du domaine 3 - Cellule d'écoute et autres canaux *113*

3.1. La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux *114*

3.2. Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute au 30 juin 2020 ..... *114*

3.3. Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles *115*

3.4. Les signalements issus de l'enquête annuelle « diversité » adressée aux services *117*

3.5. Perspective 2020 ..... *117*

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation 119

4. Synthèse du domaine 4 - Communication interne, sensibilisation, formation *119*

4.1. Communication interne sur l'égalité *119*

4.2. Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes *128*

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance 133

5. Synthèse du domaine 5- Gestion des ressources humaines et la gouvernance..... *133*

5.1. Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement *134*

5.2. Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions..... *136*

5.3. Accueil et intégration *136*

5.4. Gestion des carrières..... *137*

5.5. L'accès aux formations *138*

5.6. Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois..... *139*

5.7. Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel..... *139*

5.8. Promouvoir la responsabilité parentale des pères..... *141*

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers 143

6. Synthèse du domaine 6- Relations avec les fournisseurs et les usagers *143*

6.1. Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public *143*

6.2. Relations avec les usagers et usagères..... *144*

DOMAINE 7 – Evaluation et axes d'amélioration de la politique 145

7. Synthèse du domaine 7- Evaluation et axes d'amélioration de la politique..... *145*

7.1. Mesures de la réalisation des politiques « diversité » et « égalité » *145*

7.2. Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration..... *146*

7.3. Une réorganisation de la DRH favorable à une appréhension intégrative des questions de la diversité et de l'égalité dans les politiques RH. *146*

Annexes..... 149

ANNEXE 1 – Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 **..... 146**

ANNEXE 2 - États d'exécution du plan d'actions à décembre 2019 **..... 153**

ANNEXE 3 – Instruction 2017 des ministères sociaux **..... 146**

ANNEXE 4 - Bilan 2019 sur les actions de communication **..... 169**

Remarques liminaires – Périmètre du rapport

Le rapport égalité femmes-hommes présente les principales données genrées concernant la gestion des ressources humaines des ministères sociaux en charge des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports.

Les données sont présentées pour l'année 2019.

Son périmètre recouvre deux programmes budgétaires :

- Le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » pour l'administration centrale et les services déconcentrés (8 DRDJSCS, 5 DRJSCS et 5 DJSCS[1], la DRIHL[2], 42 DDCS[3] et 46 DDCSPP[4], 3 DTJS[5] en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française et à Wallis et Futuna), ainsi que les agents appartenant à la fonction publique d'État affectés dans les 17 agences régionales de santé (ARS) ;
- Les élèves stagiaires en formation à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) dont la rémunération est prise en charge par le programme 124 ;
- Le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » pour l'administration centrale et les services déconcentrés que sont les 13 DIRECCTE[6] en métropole et les 5 DIECCTE[7] en outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP[8] de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS[9] de Wallis et Futuna.

En conséquence, ne relèvent pas du périmètre du rapport, car hors du programme 124 et du programme 155 :

- Les personnels de l'EHESP (programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins ») ;
- D'une manière générale, à l'exception des ARS, les opérateurs ou catégories d'opérateurs relevant des programmes « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » (agences sanitaires), « jeunesse et vie associative », agence du service civique ;
- Les instituts nationaux des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;
- Les personnels de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), à l'exception des données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- les personnels des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) et du musée national du sport, dont les emplois ont été transférés du programme 124 au programme 219 « sport », au même titre que les personnels affectés dans les autres opérateurs du sport (INSEP, ENSM, ENVSN, CNDS, IFCE)[10] sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles.

[1] Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale / Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.
[2] Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île de France.
[3] Direction départementale de la cohésion sociale.
[4] Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.
[5] Direction territoriale de la jeunesse et des sports.
[6] Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
[7] Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
[8] Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population.
[9] Service de l'inspection du travail et des affaires sociales.
[10] Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, école nationale des sports de montagne, école nationale de voile et des sports nautiques, centre national pour le développement du sport, institut français du cheval et de l'équitation.

Le présent rapport s'attache ainsi à présenter les données pour les trois périmètres ministériels :

- « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services des solidarités et de la santé ;
- « **Jeunesse et sports** » qui regroupe les agents relevant du ministère des sports, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la jeunesse et des sports : l'ensemble des agents de la direction des sports (DS), de la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), du bureau de la communication de la jeunesse et des sports (BCOMJS), de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) et les corps spécifiques de la « jeunesse et des sports » (catégories A et A+) en DRJSCS-DRDJSCS, DJSCS et DDCS-DDCSPP.
- « **Travail-emploi** » qui rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155.

L'ensemble des analyses d'évolution présentées portent sur une comparaison des situations des effectifs de chaque périmètre, respectivement au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2019.

Pour les ARS, les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'État.

En outre, les données pour les personnels en position de mise à disposition sortante (MAD) ne sont pas comprises ainsi que les entrantes pour les ARS.

Le contenu du présent rapport de situation comparée est déterminé par l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, et non par les dispositions du code du travail relatif au rapport de situation comparée transmis au comité d'entreprise.

Partie 1

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Femmes - Hommes

2019

- Analyse genrée des **Ressources Humaines** des trois périmètres ministériels sous la gestion du secrétariat général des ministères sociaux au **31 décembre** :
  - « **Affaires sociales-santé** » : agents des ministères des solidarités et de la santé (programme 124) ;
  - « **Travail-emploi** » : agents du ministère du travail (programme 155) ;
  - « **Jeunesse et sports** » : agents du ministère des sports ainsi que du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (programme 124, hors personnels des établissements publics et écoles sur le programme 219).

- **Effectif total** : **67 %** sont des femmes :
  - **71 %** de femmes au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **69 %** de femmes pour le périmètre « Travail-emploi » ;
  - **39 %** de femmes relevant du périmètre « Jeunesse et sports ».

- **Emplois supérieurs et dirigeants** :
  - **42 %** de femmes ;
  - **50 %** de femmes en primo-nominations.

- **Accidents de travail :** la proportion de femmes parmi les agents victimes est de 76 % dont :
  - **58 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **85 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **82 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi » ;
  - **47 %** pour les agents des établissements publics « sports ».

- **Temps de travail** :
  - Télétravail : **76 %** des agents sont des femmes ;
  - Temps partiel : **90 %** des agents sont des femmes.

- **Dialogue social** : taux de féminisation des titulaires dans les instances de concertation :
  - **42 %** pour les CTM/CNC/CHSCT ;
  - **24 %** pour les CTAC/CHSCTAC ;
  - Pour les CAP :
    - ✓ **46 %** pour le périmètre « Travail-emploi » ;
    - ✓ **56 %** pour le périmètre « Affaires sociales-santé » ;
    - ✓ **47 %** pour le périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **42 %** pour les CCP.

CHAPITRE 1
CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI 11

1.1. Les effectifs au 31 décembre 2019.....12

1.1.1. Les effectifs physiques et en ETP 12

1.1.2. Les âges moyens et médians..... 20

1.1.3. Les emplois supérieurs et dirigeants..... 25

1.1.4. Les métiers 26

1.2. Les départs et les recrutements 30

1.2.1. Les départs à la retraite..... 30

1.2.2. Les recrutements..... 32

1.2.3. Les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants..... 38

1.2.4. Le passage en contrat à durée indéterminée 38

1.2.5. Les promotions..... 39

1.2.6. La mobilité des agents..... 49

1.2.7. La composition des jurys de concours 50

Chiffres clés 2019

Taux de féminisation de l'ensemble des effectifs : 67 %
*Périmètre « Jeunesse et sports » : **39 %** de femmes
*Périmètre « Affaires sociales-santé » : **71 %** de femmes
*Périmètre « Travail-emploi » : **69 %** de femmes

Taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants : **42 %**

Âge moyen de départ à la retraite :
*Femmes : **62,6 ans**
*Hommes : **63,5 ans**

Taux de féminisation des primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants : **50 %**

Taux de féminisation des admis aux concours : **71 %**

Taux de féminisation des agents promus :
*Avancements de grade : **62 %**
*Promotions de corps : **75 %**

Jurys de concours :
*Taux de féminisation des membres : **48 %**
*Taux de féminisation des présidents : **38 %**

1. Conditions générales d'emploi

1.1. Les effectifs au 31 décembre 2019

1.1.1. Les effectifs physiques et en ETP

En 2019, le taux de féminisation de l'ensemble des effectifs du périmètre des ministères sociaux est de 67 %[11], comme en 2017 et 2018. Les taux de féminisation sont proches dans les périmètres « Affaires sociales-santé » (71 %) et « Travail-emploi » (69 %), mais affichent un niveau plus faible pour le périmètre « Jeunesse et sports » (39%).

Le taux de féminisation varie de 36 % pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » affectés en D(R)JSCS-DDCS(PP) à 80 % pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » travaillant en D(R)JSCS-DDCS(PP).

Entre 2018 et 2019, les taux de féminisation des trois périmètres restent globalement stables.

Répartition femmes-hommes « en fonction » par service au 31-12-2018 et au 31-12-2019
(Effectifs physiques)
ARS incluses

Service	2018				2019			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 197**	**1 834**	**3 031**	**39%**	**1 143**	**1 763**	**2 906**	**39%**
Administration centrale	237	173	410	58%	223	155	378	59%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	960	1 661	2 621	37%	920	1 608	2 528	36%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**9 407**	**3 775**	**13 182**	**71%**	**8 985**	**3 662**	**12 647**	**71%**
Administration centrale	1 593	932	2 525	63%	1 569	920	2 489	63%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	3 167	775	3 942	80%	2 871	743	3 614	79%
ARS	4 647	2 068	6 715	69%	4 545	1 999	6 544	69%
Périmètre "Travail-emploi"	**6 375**	**2 672**	**9 047**	**70%**	**6 048**	**2 656**	**8 704**	**69%**
Administration centrale	702	425	1 127	62%	709	446	1 155	61%
DI(R)ECCTE	5 673	2 247	7 920	72%	5 339	2 210	7 549	71%
Total	**16 979**	**8 281**	**25 260**	**67%**	**16 176**	**8 081**	**24 257**	**67%**

[11] A titre de comparaison, selon le rapport annuel de la DGAFP, le taux de féminisation dans la fonction publique d'État s'élevait à 55,6 % en 2017.

Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie s'élève. Ainsi, 80 % des agents de catégorie C sont des femmes, alors que 60 % des catégories A+[12] sont des femmes.

L'écart de taux de féminisation le plus important entre les catégories est celui du secteur « Jeunesse et sports » passant d'un taux de féminisation de 82 % en catégorie C à 36 % en catégorie A+.

Répartition femmes-hommes « en fonction » par catégorie au 31-12-2018 et 31-12-2019 (Effectifs physiques) ARS incluses

Catégorie	2018				2019			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 197**	**1 834**	**3 031**	**39%**	**1 143**	**1 763**	**2 906**	**39%**
A+	148	270	418	35%	140	251	391	36%
A	729	1 496	2 225	33%	741	1 454	2 195	34%
B	136	27	163	83%	116	26	142	82%
C	184	41	225	82%	146	32	178	82%
Périmètre "Affaires sociales-santé	**9 407**	**3 775**	**13 182**	**71%**	**8 985**	**3 662**	**12 647**	**71%**
A+	1 566	873	2 439	64%	1531	832	2363	65%
A	2 553	1 178	3 731	68%	2 545	1188	3 733	68%
B	2 862	1 025	3 887	74%	2 772	988	3 760	74%
C	2 426	699	3 125	78%	2 137	654	2 791	77%
Périmètre "Travail-emploi"	**6 375**	**2 672**	**9 047**	**70%**	**6 048**	**2 656**	**8 704**	**69%**
A+	125	142	267	47%	133	140	273	49%
A	2 672	1 682	4 354	61%	2 760	1 753	4 513	61%
B	1 731	511	2 242	77%	1 571	455	2 026	78%
C	1 847	337	2 184	85%	1 584	308	1 892	84%
Total	**16 979**	**8 281**	**25 260**	**67%**	**16 176**	**8 081**	**24 257**	**67%**
A+	1 839	1 285	3 124	59%	1804	1223	3027	60%
A	5 954	4 356	10 310	58%	6046	4395	10441	58%
B	4 729	1 563	6 292	75%	4459	1469	5928	75%
C	4 457	1 077	5 534	81%	3867	994	4861	80%

[12] Le taux de féminisation des agents de catégorie A+ dans la fonction publique d'État est de 39,6 % en 2017 (Rapport annuel DGAFP - Chiffres-clés édition 2019 de la fonction publique).

En 2019, le taux de féminisation des fonctionnaires (67 %) est plus élevé que pour les agents contractuels (65 %). Ce constat s'inverse cependant pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » avec 39 % et 56 %.

Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation des MAD (70 %) baisse de 4 points.

Répartition femmes-hommes « en fonction » par statut au 31-12-2018 et 31-12-2019 (Effectifs physiques) ARS incluses

Statut	2018				2019			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 197**	**1 834**	**3 031**	**39%**	**1 143**	**1 763**	**2 906**	**39%**
Fonctionnaire	1 166	1 809	2 975	39%	1 092	1 717	2 809	39%
Contractuel	28	20	48	58%	49	39	88	56%
MAD	3	5	8	38%	2	7	9	22%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**9 407**	**3 775**	**13 182**	**71%**	**8 985**	**3 662**	**12 647**	**71%**
Fonctionnaire	7 746	2 994	10 740	72%	7 326	2 858	10184	72%
Contractuel	1 372	691	2 063	67%	1387	698	2 085	67%
MAD	289	90	379	76%	272	106	378	72%
Périmètre "Travail-emploi"	**6 375**	**2 672**	**9 047**	**70%**	**6 048**	**2 656**	**8 704**	**69%**
Fonctionnaire	5 905	2 399	8 304	71%	5 579	2 360	7 939	70%
Contractuel	355	226	581	61%	354	244	598	59%
MAD	115	47	162	71%	115	52	167	69%
Total	**16 979**	**8 281**	**25 260**	**67%**	**16 176**	**8 081**	**24 257**	**67%**
Fonctionnaire	14 817	7 202	22 019	67%	13 997	6 935	20 932	67%
Contractuel	1 755	937	2 692	65%	1790	981	2 771	65%
MAD	407	142	549	74%	389	165	554	70%

Répartition femmes-hommes « en fonction » par statut, catégorie et périmètre ministériel au 31-12-2019
(Effectifs physiques) ARS incluses

Catégorie	Fonctionnaire			Contractuel			MAD			Total		
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 092**	**1 717**	**39%**	**49**	**39**	**56%**	**2**	**7**	**22%**	**1 143**	**1 763**	**39%**
A+	139	249	36%	0	0	-	1	2	33%	140	251	36%
A	694	1 411	33%	46	38	55%	1	5	17%	741	1 454	34%
B	114	25	82%	2	1	67%	0	0	0%	116	26	82%
C	145	32	82%	1	0	100%	0	0	0%	146	32	82%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**7 326**	**2 858**	**72%**	**1 387**	**698**	**67%**	**272**	**106**	**72%**	**8 985**	**3 662**	**71%**
A+	1 499	807	65%	13	15	46%	19	10	66%	1 531	832	65%
A	1 425	592	71%	950	519	65%	170	77	69%	2 545	1 188	68%
B	2 446	863	74%	308	113	73%	18	12	60%	2 772	988	74%
C	1 956	596	77%	116	51	69%	65	7	90%	2 137	654	77%
Périmètre "Travail-emploi"	**5 579**	**2 360**	**70%**	**354**	**244**	**59%**	**115**	**52**	**69%**	**6 048**	**2 656**	**69%**
A+	101	115	47%	22	15	59%	10	10	50%	133	140	49%
A	2 485	1 515	62%	247	206	55%	28	32	47%	2 760	1 753	61%
B	1 499	432	78%	67	15	82%	5	8	38%	1 571	455	78%
C	1 494	298	83%	18	8	69%	72	2	97%	1 584	308	84%
Total	**13 997**	**6 935**	**67%**	**1 790**	**981**	**65%**	**389**	**165**	**70%**	**16 176**	**8 081**	**67%**
A+	1 739	1 171	60%	35	30	54%	30	22	58%	1 804	1 223	60%
A	4 604	3 518	57%	1 243	763	62%	199	114	64%	6 046	4 395	58%
B	4 059	1 320	75%	377	129	75%	23	20	53%	4 459	1 469	75%
C	3 595	926	80%	135	59	70%	137	9	94%	3 867	994	80%

Répartition femmes-hommes « en fonction » par statut, catégorie et périmètre ministériel au 31-12-2019
(ETP) ARS incluses

Catégorie	Fonctionnaire			Contractuel			MAD			Total		
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 055,9**	**1 708,6**	**38%**	**46,3**	**38,3**	**55%**	**1,5**	**7,0**	**18%**	**1 103,7**	**1 753,9**	**39%**
A+	137,2	248,1	36%	0,0	0,0	-	0,5	2,0	20%	**137,7**	**250,1**	**36%**
A	674,1	1 404,8	32%	44,3	37,3	54%	1,0	5,0	17%	**719,4**	**1 447,1**	**33%**
B	107,2	23,9	82%	1,5	1,0	60%	0,0	0,0	-	**108,7**	**24,9**	**81%**
C	137,4	31,8	81%	0,5	0,0	100%	0,0	0,0	-	**137,9**	**31,8**	**81%**
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**7 023,0**	**2 811,6**	**71%**	**1 340,5**	**674,8**	**67%**	**268,4**	**106,0**	**72%**	**8 631,9**	**3 592,4**	**71%**
A+	1 442,5	795,5	64%	11,5	13,0	47%	18,8	10,0	65%	**1 472,8**	**818,5**	**64%**
A	1 378,5	583,6	70%	917,3	502,7	65%	167,6	77,0	69%	**2 463,4**	**1 163,3**	**68%**
B	2 334,4	848,5	73%	297,2	108,6	73%	17,5	12,0	59%	**2 649,1**	**969,1**	**73%**
C	1 867,6	584,0	76%	114,5	50,5	69%	64,5	7,0	90%	**2 046,6**	**641,5**	**76%**
Périmètre "Travail-emploi"	**5 349,1**	**2 331,5**	**70%**	**340,2**	**241,3**	**59%**	**114,5**	**52,0**	**69%**	**5 803,8**	**2 624,8**	**69%**
A+	101,0	115,0	47%	21,4	15,0	59%	10,0	10,0	50%	**132,4**	**140,0**	**49%**
A	2 405,9	1 498,2	62%	240,4	203,3	54%	27,5	32,0	46%	**2 673,8**	**1 733,5**	**61%**
B	1 426,2	426,5	77%	61,4	15,0	80%	5,0	8,0	38%	**1 492,6**	**449,5**	**77%**
C	1 416,0	291,8	83%	17,0	8,0	68%	72,0	2,0	97%	**1 505,0**	**301,8**	**83%**
Total	**13 428,0**	**6 851,7**	**66%**	**1 727,0**	**954,4**	**64%**	**384,4**	**165,0**	**70%**	**15 539,4**	**7 971,1**	**66%**
A+	1 680,7	1 158,6	59%	32,9	28,0	54%	29,3	22,0	57%	**1 742,9**	**1 208,6**	**59%**
A	4 458,5	3 486,6	56%	1 202,0	743,3	62%	196,1	114,0	63%	**5 856,6**	**4 343,9**	**57%**
B	3 867,8	1 298,9	75%	360,1	124,6	74%	22,5	20,0	53%	**4 250,4**	**1 443,5**	**75%**
C	3 421,0	907,6	79%	132	58	69%	136,5	9,0	94%	**3 689,5**	**975,1**	**79%**

Le taux de féminisation des agents non titulaires diffère d'un périmètre à l'autre :

- Il est supérieur pour les agents en CDI du périmètre « Jeunesse et sports » (61 %) que pour ceux qui sont en CDD (54 %) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », il est de 9 points supérieur pour les agents en CDD que ceux en CDI ;
- Il est de même niveau entre les agents en CDD et en CDI pour le périmètre « Travail-emploi ».

Répartition femmes-hommes des non titulaires « en fonction » par type de contrat et périmètre ministériel au 31-12-2019 (effectifs physiques et ETP – hors ARS)

Type de contrat	Effectifs physiques				ETP			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**49**	**39**	**88**	**56%**	**45,4**	**38,3**	**83,7**	**54%**
CDD	35	30	65	54%	32,4	30,0	62,4	52%
CDI	14	9	23	61%	158,6	8,3	166,9	95%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**510**	**330**	**840**	**61%**	**489,4**	**318,3**	**807,7**	**61%**
CDD	337	191	528	64%	330,8	187,1	517,9	64%
CDI	173	139	312	55%	158,6	131,3	289,9	55%
Périmètre "Travail-emploi"	**354**	**244**	**598**	**59%**	**328,0**	**235,9**	**563,9**	**58%**
CDD	163	114	277	59%	152,6	111,0	263,6	58%
CDI	191	130	321	60%	175,4	124,9	300,3	58%
Total	**913**	**613**	**1 526**	**60%**	**862,8**	**592,5**	**1 455,3**	**59%**
CDD	535	335	870	61%	515,8	328,1	843,9	61%
CDI	378	278	656	58%	492,6	264,5	757,1	65%

La proportion de femmes relevant d'un contrat de préparation olympique ou de haut niveau est stable depuis 2017, soit 13 %.

Évolution de la répartition par sexe des agents sous contrats PO/HN entre 2017 et 2019

Sexe	2017		2018		2019	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Hommes	347	86%	348	87%	340	87%
Femmes	54	13%	52	13%	49	13%
Total	**401**	**100%**	**400**	**100%**	**389**	**100%**

En 2019, le taux de féminisation des agents du périmètre « Travail-emploi » est de 70 %, relativement stable par rapport à l'année précédente. Ce taux est plus fort pour les adjoints administratifs (85 %), les secrétaires administratifs (84 %) ainsi que les contrôleurs du travail (73 %). Il est plus faible pour les attachés d'administration de l'État (65 %) et les inspecteurs du travail (61 %).

Répartition femmes-hommes des agents par statut, catégorie et corps au sein du périmètre « Travail-emploi » au 31-12-2019

			Femmes	Hommes	Total 2019	Taux de féminisation	Taux de féminisation 2018
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	25	26	51	49%	53%
		Emplois fonctionnels	74	89	163	45%	40%
		Fonctionnaires en PNA	1	0	1	100%	0%
		Autres corps	1	0	1	100%	0%
	A	Inspecteurs du travail	1 807	1 150	2 957	61%	61%
		Attachés d'administration de l'État	642	341	983	65%	65%
		Chargés d'études documentaires	3	1	4	75%	80%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	15	14	29	52%	43%
		Conseillers techniques de service social	4	0	4	100%	100%
		Assistants de service social *	6	0	6	100%	100%
		Autres corps	0	1	1	0%	0%
		Fonctionnaires en PNA	8	8	16	50%	67%
	B	Contrôleurs du Travail	663	248	911	73%	73%
		Agents principaux des services techniques	0	5	5	0%	0%
		Chefs de service intérieur	0	2	2	0%	0%
		Fonctionnaires en PNA	12	3	15	80%	57%
		Secrétaires administratifs	824	174	998	83%	84%
	C	Adjoints administratifs	1 489	277	1 766	84%	85%
		Adjoints techniques	5	19	24	21%	33%
		Fonctionnaires en PNA	0	2	2	0%	0%
Total fonctionnaires			**5 579**	**2 360**	**7 939**	**70%**	**100%**
Agents contractuels	A+		22	15	37	59%	65%
	A		247	206	453	55%	57%
	B		67	15	82	82%	84%
	C		18	8	26	69%	78%
Total agents contractuels			**354**	**244**	**598**	**59%**	**61%**
MAD entrant	A+		10	10	20	50%	55%
	A		28	32	60	47%	51%
	B		5	8	13	38%	69%
	C		72	2	74	97%	97%
Total MAD entrant			**115**	**52**	**167**	**69%**	**71%**
Total			**6 048**	**2 656**	**8 704**	**69%**	**70%**

Le taux de féminisation des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est de 39 %. Ce taux est cependant plus fort pour les adjoints administratifs (85 %), les secrétaires administratifs (84 %), et les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (62 %). Il est plus faible pour les professeurs de sport (24 %), les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (35 %) et les inspecteurs de la jeunesse et des sports (37 %).

Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation est stable pour le périmètre.

Répartition femmes-hommes des agents par statut, catégorie et corps au sein du périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2019

Statut/catégorie/corps			Femmes	Hommes	Total 2019	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2018
Fonctionnaires	A+	Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	6	16	22	27%	22%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	70	117	187	37%	38%
		Administrateur civil	0	1	1	0%	-
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	52	95	147	35%	38%
		Ingénieurs de recherche	2	3	5	40%	40%
		Professeurs agrégés	0	3	3	0%	20%
		Autres corps de catégorie A+	9	14	23	39%	40%
	A	Professeurs de sport	391	1 219	1 610	24%	24%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	234	142	376	62%	62%
		Attachés d'administration de l'État	46	35	81	57%	54%
		Ingénieurs d'études	10	6	16	63%	73%
		Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive	1	7	8	13%	14%
		Assistants ingénieurs	6	1	7	86%	67%
		Autres corps de catégorie A	5	2	7	60%	0%
	B	Secrétaires administratifs	112	21	133	84%	85%
		Techniciens de recherche et de formation	2	4	6	33%	50%
	C	Adjoints administratifs	143	25	168	85%	86%
		Adjoints techniques	2	7	9	22%	20%
Total fonctionnaires			**1 092**	**1 717**	**2 809**	**39%**	39%
Agents contractuels	A+		0	0	0	0%	0%
	A		46	38	84	55%	55%
	B		2	1	3	67%	100%
	C		1	0	1	100%	100%
Total agents contractuels			**49**	**39**	**88**	**57%**	58%
MAD entrant	A+		1	2	3	33%	50%
	A		1	5	6	17%	33%
Total MAD entrant			**2**	**7**	**9**	**22%**	38%
Total			**1 143**	**1 763**	**2 906**	**39%**	**39%**

Le taux de féminisation des agents du périmètre « Affaires sociales-santé » est de 71 %. Ce taux est cependant plus fort pour les conseillers techniques de service social (90 %) et les assistants de service social (93 %). Il est beaucoup plus faible pour les adjoints techniques et les adjoints sanitaires (15 %) et les inspecteurs généraux des affaires sociales (43 %).

Répartition femmes-hommes des agents par statut, catégorie et corps au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » au 31-12-2019

Statut/catégorie/corps			Affaires Sociales - Santé			ARS			TOTAL GÉNÉRAL	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2018
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	37	44	81	3	0	3	84	48%	46%
		Autres corps de catégorie A+	25	35	60	50	40	90	150	50%	49%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	8	3	11	0	0	0	11	73%	50%
		Emplois de direction	28	18	46	0	0	0	46	61%	44%
		Ingénieurs du génie sanitaire	24	8	32	107	90	197	229	57%	56%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	363	144	507	542	227	769	1 276	71%	71%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	43	56	99	0	0	0	99	43%	42%
		Médecins inspecteurs de santé publique	35	14	49	139	66	205	254	69%	69%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	16	10	26	79	52	131	157	61%	61%
	A	Assistants de service social	41	3	44	0	0	0	44	93%	93%
		Attachés de l'administration de l'Etat	699	303	1 002	259	94	353	1 355	71%	71%
		Autres corps de catégorie A	4	4	8	8	13	21	29	41%	42%
		Chargés d'études documentaires	6	1	7	5	0	5	12	92%	92%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	18	11	29	0	0	0	29	62%	63%
		Conseillers techniques de service social	65	8	73	6	0	6	79	90%	91%
		Infirmiers	4	0	4	85	7	92	96	93%	94%
		Infirmiers de Polynésie française	47	26	73	0	0	0	73	64%	66%
		Ingénieurs d'études sanitaires	9	4	13	169	118	287	300	59%	58%
	B	Agents principaux des services techniques	1	20	21	0	6	6	27	4%	4%
		Autres corps de catégorie B	2	0	2	0	1	1	3	67%	77%
		Chefs de service intérieur	1	8	9	0	0	0	9	11%	11%
		Infirmiers	0	0		36	1	37	37	97%	-
		Secrétaires administratifs	1 148	293	1 441	908	239	1 147	2 588	79%	79%
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	1	0	1	349	295	644	645	54%	53%
	C	Adjoints administratifs	1 024	160	1 184	883	155	1 038	2 222	86%	86%
		Adjoints techniques	7	52	59	8	35	43	102	15%	14%
		Adjoints sanitaires	2	2	4	32	191	223	227	15%	16%
		Autres agents de catégorie C	0	0	0	0	1	1	1	0%	0%
Total fonctionnaires			**3 658**	**1 227**	**4 885**	**3 668**	**1 631**	**5 299**	**10 184**	72%	**72%**
Agents contractuels	A+		13	15	28	0	0	0	28	46%	52%
	A		344	264	608	606	255	861	1 469	65%	64%
	B		108	36	144	200	77	277	421	73%	77%
	C		45	15	60	71	36	107	167	69%	68%
Total agents contractuels			**510**	**330**	**840**	**877**	**368**	**1 245**	**2 085**	67%	**67%**
MAD entrant	A+		19	10	29	0	0	0	29	66%	61%
	A		169	78	247	0	0	0	247	68%	75%
	B		18	12	30	0	0	0	30	60%	61%
	C		65	7	72	0	0	0	72	90%	94%
Total MAD entrant			**271**	**107**	**378**	**0**	**0**	**0**	**378**	72%	**76%**
Total			**4 439**	**1 664**	**6 103**	**4 545**	**1 999**	**6 544**	**12 647**	71%	**71%**

**Les assistants de service social étaient comptabilisés en catégorie "B" jusqu'en 2018*

1.1.2. Les âges moyens et médians

En 2019, l'âge moyen des femmes est de 49,4 ans[13], supérieur à celui des hommes, qui est de 48,7 ans. Cet âge moyen varie d'un périmètre à l'autre :

- Il est légèrement supérieur pour les femmes du périmètre « Affaires sociales-santé » (48,9 ans contre 48,5 ans pour leurs homologues masculins) ;
- Il est supérieur pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » (50,1 ans contre 48,3 ans pour leurs homologues masculins) ;
- À contrario, il est supérieur pour les hommes du périmètre « Jeunesse et sports » (49,4 ans contre 48 ans pour les femmes).
- L'âge moyen des femmes de catégorie A+ et A est inférieur à celui des hommes.
- L'âge moyen est inférieur en administration par rapport aux services déconcentrés des périmètres « Travail-emploi » et « Affaires-sociales-santé », particulièrement pour les femmes.

Âge moyen par catégorie, par service et par genre au 31-12-2019

Service	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**51,1**	**53,0**	**46,5**	**46,6**	**52,0**	**50,5**	**54,2**	**52,4**	**50,1**	**48,3**
Administration centrale	45,6	49,0	43,1	43,3	49,5	52,0	51,2	50,5	45,7	45,7
DI(R)ECCTE	55,0	56,0	47,1	47,3	52,2	50,4	54,4	52,8	50,6	48,8
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**47,9**	**49,8**	**45,6**	**45,9**	**49,9**	**50,7**	**52,4**	**51,0**	**48,9**	**48,5**
Administration centrale	48,9	51,4	43,3	44,9	52,0	52,3	51,9	51,4	47,0	48,1
DRJSCS-DDCS(PP)	47,0	47,8	48,6	48,0	49,4	49,8	52,6	50,7	50,0	49,0
ARS	49,1	51,4	42,2	43 ,4	47,5	48,6	51,5	49,7	47,4	48,4
Périmètre "Jeunesse et sports"	**49,7**	**52,3**	**46,2**	**48,7**	**51,5**	**50,7**	**52,2**	**50,8**	**48,0**	**49,4**
Administration centrale	53,7	52,2	46,1	45,1	54,5	49,1	53,8	50,2	50,6	48,9
DRJSCS-DDCS(PP)	48,3	52,3	46,3	48,9	49,6	51,8	51,5	51,4	47,3	49,4
Total sans les ARS	**48,7**	**51,2**	**46,2**	**47,3**	**51,1**	**50,6**	**53,4**	**51,7**	**49,4**	**48,7**

Âge moyen par catégorie, par service et par genre au 31-12-2018

Service	A+		A		B		C		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Périmètre "Travail-emploi"	**51,7**	**53,7**	**46,1**	**46,1**	**52,3**	**50,9**	**54,0**	**52,2**	**50,3**	**48,4**
Administration centrale	45,0	47,6	43,5	44,2	50,5	51,9	52,7	50,0	46,6	46,1
DI(R)ECCTE	55,7	56,4	46,5	46,5	52,5	50,8	54,0	52,7	50,7	48,8
Périmètre "Affaires sociales-	**48,0**	**49,5**	**44,6**	**45,4**	**50,2**	**51,2**	**52,6**	**50,8**	**49,3**	**48,6**
Administration centrale	49,6	51,0	41,5	44,2	52,8	53,6	51,8	51,1	47,5	48,3
D(R)JSCS-DDCS(PP)	46,6	47,1	48,5	47,8	49,5	50,0	52,8	50,6	50,2	48,9
Périmètre "Jeunesse et sports"	**49,3**	**52,1**	**45,5**	**48,1**	**51,2**	**49,8**	**51,6**	**51,3**	**47,5**	**48,8**
Administration centrale	54,6	51,5	46,0	45,6	53,9	48,1	51,8	51,6	50,1	48,5
D(R)JSCS-DDCS(PP)	48,0	52,3	45,4	48,3	49,4	51,0	51,5	51,1	46,9	48,9
Total	**48,7**	**51,1**	**45,6**	**46,8**	**51,4**	**51,0**	**53,3**	**51,6**	**49,6**	**48,6**

[13] Pour information, selon la DGAFP, l'âge moyen des femmes de la fonction publique d'État est de 43,2 ans au 31-12-2017.

Âge moyen par statut, par service et par genre au 31-12-2019

Service	Fonctionnaire		Contractuel		MAD		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**50,4**	**48,7**	**45,7**	**45,7**	**48,5**	**40,1**	**50,1**	**48,3**
Administration centrale	47,4	47,4	41,9	43,8	36,0	38,5	45,7	45,7
DI(R)ECCTE	50,7	48,9	48,6	47,7	53,7	46,4	50,6	48,8
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**50,0**	**49,9**	**42,1**	**44**	**47,8**	**46,5**	**48,9**	**48,5**
Administration centrale	48,9	50,6	41,5	43,7	44,3	45,0	47	48,1
DRJSCS-DDCS(PP)	50,4	49,3	43,1	45,5	51,8	52,2	50	48,0
ARS	49,8	50,4	39,6	41,9	53,2	54,7	47,8	48,8
Périmètre "Jeunesse et sports"	**48,2**	**49,5**	**43,1**	**41,5**	**46,5**	**40,6**	**48,0**	**49,4**
Administration centrale	51,9	50,4	41,7	39,2	46,5	40,6	50,6	48,9
DRJSCS-DDCS(PP)	47,4	49,5	45,3	43,6	0,0	0,0	47,3	49,4
Total sans les ARS	**50,0**	**49,2**	**43,5**	**44,6**	**48,0**	**44,6**	**49,4**	**48,7**

Âge moyen par statut, par service et par genre au 31-12-2018

Service	Fonctionnaire		Contractuel		MAD		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**50,6**	**48,7**	**45,7**	**45,8**	**41,9**	**31,2**	**50,2**	**48,2**
Administration centrale	48,1	47,4	42,8	44,4	37,9	39,7	46,4	46,1
DI(R)ECCTE	50,8	48,9	47,6	47,2	43,8	20,7	50,6	48,6
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**50,2**	**49,7**	**42,4**	**44,1**	**48,5**	**45,8**	**49,3**	**48,5**
Administration centrale	49,0	50,4	40,1	43,8	38,5	41,5	46,5	48,0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	50,7	49,1	42,7	45,6	50,9	52,0	50,2	48,9
Périmètre "Jeunesse et sports"	**47,6**	**48,9**	**43,5**	**40,0**	**49,0**	**44,0**	**47,5**	**48,8**
Administration centrale	51,0	49,9	43,1	38,9	49,0	44,0	50,1	48,5
D(R)JSCS-DDCS(PP)	46,9	48,8	53,0	59,0			46,9	48,9
Total	**50,1**	**49,0**	**43,1**	**44,7**	**44,3**	**40,1**	**49,4**	**48,4**

Quant à l'âge médian, son analyse par genre et par périmètre reflète les mêmes constats observés sur les âges moyens.

Âge médian par catégorie, par service et par genre au 31-12-2019

Service	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**53,0**	**57,0**	**47,0**	**47,0**	**55,0**	**52,0**	**57,0**	**55,0**	**52,0**	**49,0**
Administration centrale	47,0	50,0	43,0	43,0	51,0	55,5	53,0	50,0	46,0	46,0
DI(R)ECCTE	56,5	59,0	47,0	47,0	56,0	52,0	57,0	55,0	53,0	50,0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**49,0**	**52,0**	**46,0**	**46,0**	**52,0**	**52,0**	**54,0**	**53,0**	**51,0**	**50,0**
Administration centrale	49,0	53,0	42,0	45,0	54,5	54,0	54,0	54,0	48,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	48,0	49,0	50,0	48,0	51,0	52,0	55,0	52,5	52,0	50,0
ARS	50,0	53,5	42,0	43,0	49,0	51,0	55,0	51,0	49,0	50,0
Périmètre "Jeunesse et sports"	**50,5**	**55,0**	**50,5**	**55,0**	**53,5**	**49,0**	**53,0**	**51,0**	**48,0**	**49,0**
Administration centrale	56,5	54,0	45,5	46,0	56,0	50,0	53,0	51,0	52,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	49,0	55,0	45,0	48,0	50,0	49,0	52,0	51,0	47,0	49,0
Total sans les ARS	**50,0**	**54,0**	**46,0**	**47,0**	**54,0**	**52,0**	**56,0**	**53,0**	**51,0**	**49,0**

Âge médian par catégorie, par service et par genre au 31-12-2018

Service	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**48**	**48**	**44**	**45**	**56**	**53**	**57**	**54**	**53**	**49**
Administration centrale	45	48	43	43	52	55	54	49	47	47
DI(R)ECCTE	48	48	46	45	56	53	57	55	53	49
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**49**	**52**	**46**	**46**	**52**	**52**	**55**	**53**	**51**	**50**
Administration centrale	52	53	42	45	55	56	54	53	49	50
D(R)JSCS-DDCS(PP)	48	50	50	48	51	51	55	52	52	50
Périmètre "Jeunesse et sports"	**50**	**54**	**45**	**47**	**53**	**48**	**51**	**49**	**47**	**48**
Administration centrale	57	53	46	45	57	45	52	60	51	48
D(R)JSCS-DDCS(PP)	48	55	44	47	50	48	50	48	46	48

Âge médian par statut, par service et par genre au 31-12-2019

Service	Fonctionnaire		Contractuel		MAD		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**53,0**	**49,0**	**46,0**	**46,0**	**51,0**	**38,0**	**52,0**	**49,0**
Administration centrale	48,0	49,0	40,0	43,0	35,0	35,0	46,0	46,0
DI(R)ECCTE	53,0	50,0	50,0	48,0	55,0	51,0	53,0	50,0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**52,0**	**51,0**	**41,0**	**44,0**	**49,0**	**46,0**	**51,0**	**50,0**
Administration centrale	51,0	52,0	39,5	43,0	42,0	44,5	48,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	52,0	50,0	43,5	46,0	54,0	52,0	52,0	50,0
ARS	51,0	51,0	37,0	40,0	-	-	49,0	50,0
Périmètre "Jeunesse et sports"	**48,0**	**49,0**	**40,0**	**40,0**	**46,5**	**44,0**	**48,0**	**49,0**
Administration centrale	53,0	51,0	39,0	33,0	46,5	44,0	52,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	47,0	49,0	46,5	41,5	-	-	47,0	49,0
Total sans les ARS	**52,0**	**50,0**	**43,0**	**44,0**	**49,0**	**45,0**	**51,0**	**49,0**

Âge médian par statut, par service et par genre au 31-12-2018

Service	Fonctionnaire		Contractuel		MAD		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**53**	**49**	**52**	**47**	**45**	**46**	**53**	**49**
Administration centrale	47	48	48	42	43	43	47	48
DI(R)ECCTE	54	49	53	50	47	49	53	49
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**52**	**51**	**41**	**44**	**51**	**46**	**51**	**50**
Administration centrale	51	52	40	44	44	40	49	50
D(R)JSCS-DDCS(PP)	53	51	42	50	55	53	52	50
Périmètre "Jeunesse et sports"	**48**	**48**	**38**	**39**	**45,5**	**33**	**47**	**48**
Administration centrale	51,5	50,5	38	39	45,5	33	51	48
D(R)JSCS-DDCS(PP)	46	48	-	-	-	-	46	48

1.1.3. Les emplois supérieurs et dirigeants

Au 31 décembre 2019, 571 emplois supérieurs et dirigeants ont été répertoriés par la mission des cadres supérieurs et dirigeants de la DRH. Le taux de féminisation de ces emplois est inférieur (42 %) à celui observé pour l'ensemble des agents des trois ministères (67 %). Il est le plus élevé en administration centrale (49%). Il est en revanche plus faible en services déconcentrés et tout particulièrement en établissements pour les directeurs et directeurs de CREPS (25 %).

Répartition femmes-hommes des emplois supérieurs et dirigeants au 31-12-2019

Périmètre	Fonction	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	
Administration centrale	Directeur d'administration centrale	7	10	17	41%	49%
	Chef de service d'administration centrale	12	7	19	63%	
	Sous-directeur d'administration centrale	17	25	42	40%	
	Directeur de projet/expert de haut niveau d'administration centrale	13	10	23	57%	
	Chef de bureau d'administration centrale	11	13	24	46%	
ARS	Directeur général d'ARS	5	12	17	29%	46%
	Emploi COMEX en ARS (hors DG	45	47	92	49%	
"Affaires sociales-santé-jeunesse et sport"	Directeur de D(R)JSCS	5	12	17	29%	40%
	Directeur adjoint de D(R)JSCS	10	13	23	43%	
	Directeur de DDCS/DDCS(PP)	14	24	38	37%	
	Directeur adjoint de DDCS/DDCS(PP)	14	15	29	48%	
"Jeunesse et sports"	Directeur de Creps	9	27	36	25%	25%
"Travail-emploi"	Directeur de DI(R)ECCTE	6	11	17	35%	39%
	Directeur adjoint de DI(R)ECCTE		1	1	0%	
	Secrétaire général de DI(R)ECCTE	7	8	15	47%	
	Chef de Pôle T	7	10	17	41%	
	Chef de Pôle 3E	3	12	15	20%	
	Responsable d'unité territoriale	63	90	153	41%	
Total		237	334	571	42%	

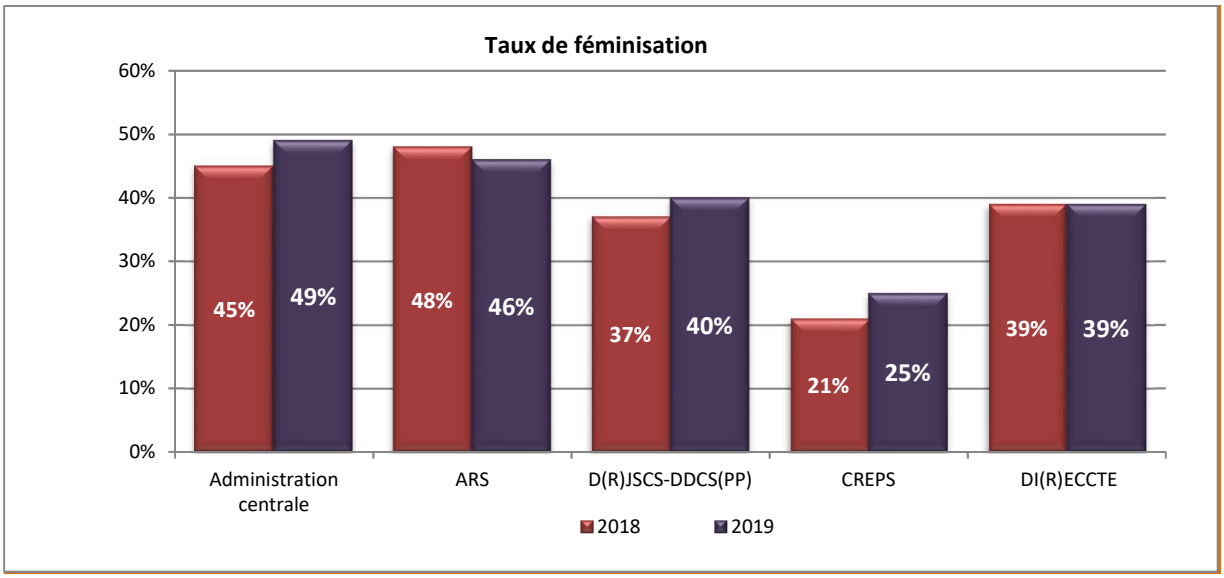
Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants est en hausse de 1 point.

Le taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants a augmenté de :

- 4 points pour l'administration centrale ;
- 4 points pour le périmètre « Jeunesse et sports » ;
- 3 points pour le périmètre « Affaires sociales-santé » ;

À contrario, le taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants a baissé de 2 points pour les ARS.

Évolution des taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants entre 2018 et 2019

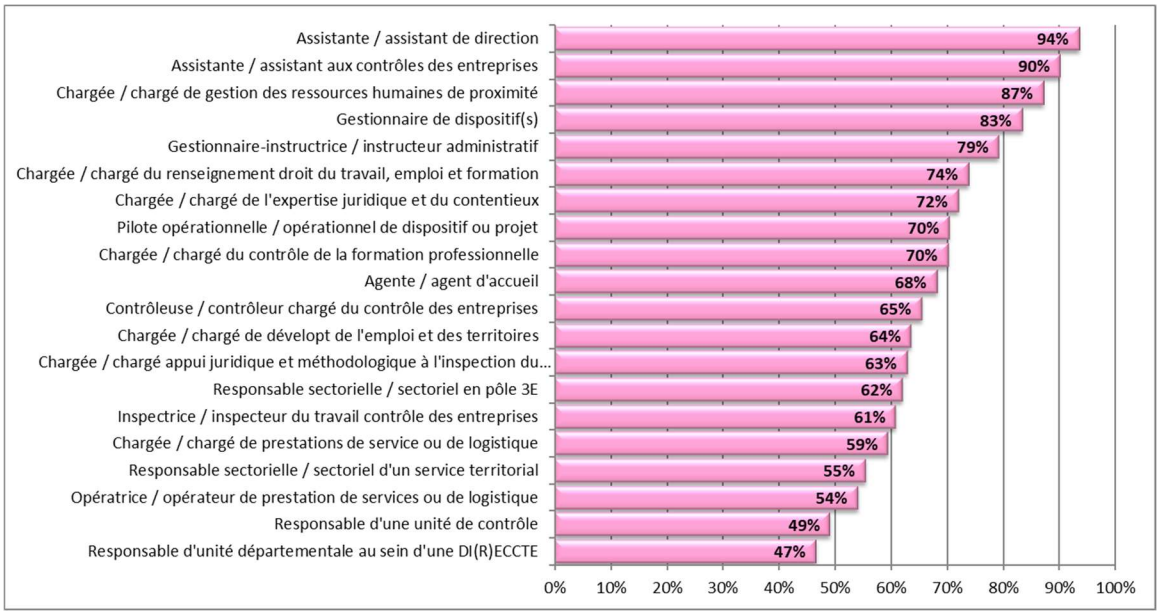


1.1.4. Les métiers

En DI(R)ECCTE, 20 emplois-types regroupent 89 % des agents. Parmi ces emplois-types, les taux de féminisation varient entre 47 % et 94 %.

Deux emplois-types comptent plus d'hommes que de femmes : « responsable d'unité départementale au sein d'une DI(R)ECCTE » (47 %) et « responsable d'unité de contrôle » (49 %). A l'inverse, 9 emplois-types comptent au moins 70 % de femmes, et deux 90 % ou plus : « assistante / assistant au contrôle des entreprises » (90 %) et « assistante / assistant de direction » (94 %).

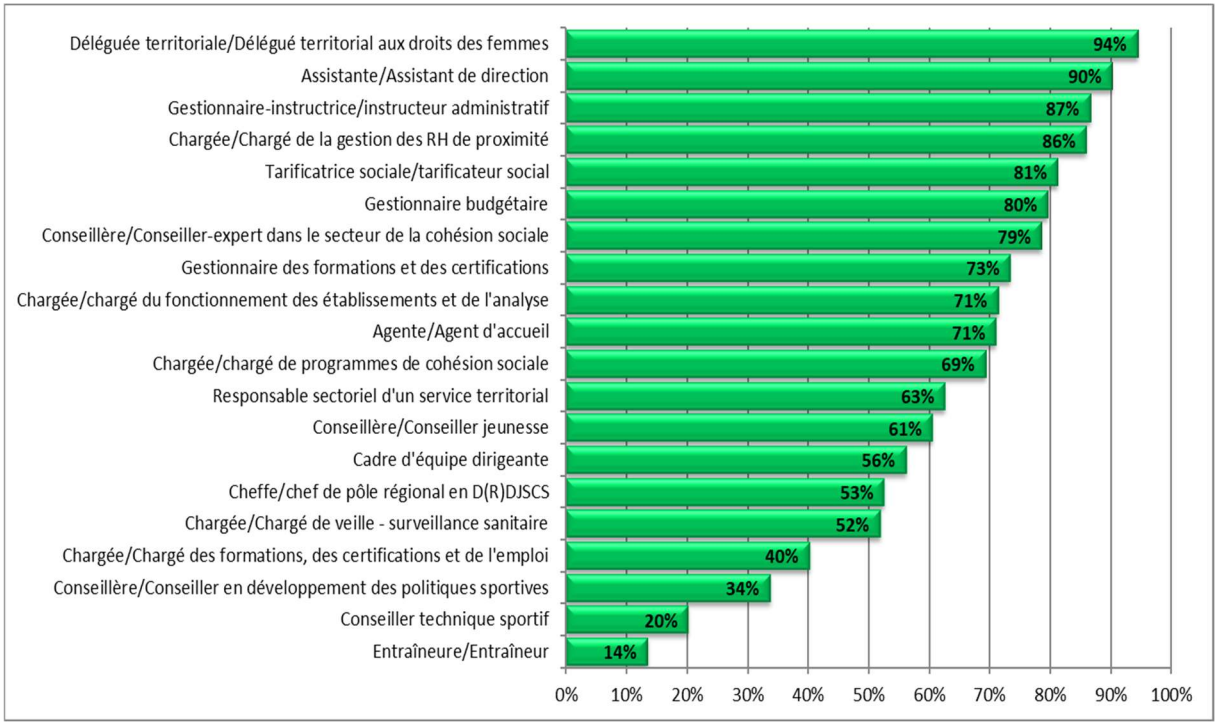
Taux de féminisation des principaux emplois-types en DI(R)ECCTE au 31-12-2019



En D(R)(D)JSCS, les 20 principaux emplois-types regroupent 86 % des agents. Parmi ces emplois-types, les taux de féminisation sont très variables (entre 14 % et 94 %).

Parmi les 20 emplois-types les plus exercé en DRDJSCS, seuls 4 comptent une minorité de femmes : « entraîneure / entraîneur » (14 %), « conseillère / conseiller technique sportif » (20 %), « conseillère/ conseiller en développement des politiques sportives » (34 %), et enfin « chargée / chargé des formations, des certifications et de l'emploi (40 %). A l'inverse, 10 emplois-types comptent au moins 70 % de femmes, les emplois-types « déléguée territoriale / délégué territorial aux droits des femmes » et « assistante /assistant, secrétaire d'un service » en comptent même respectivement 94 % et 90 %.

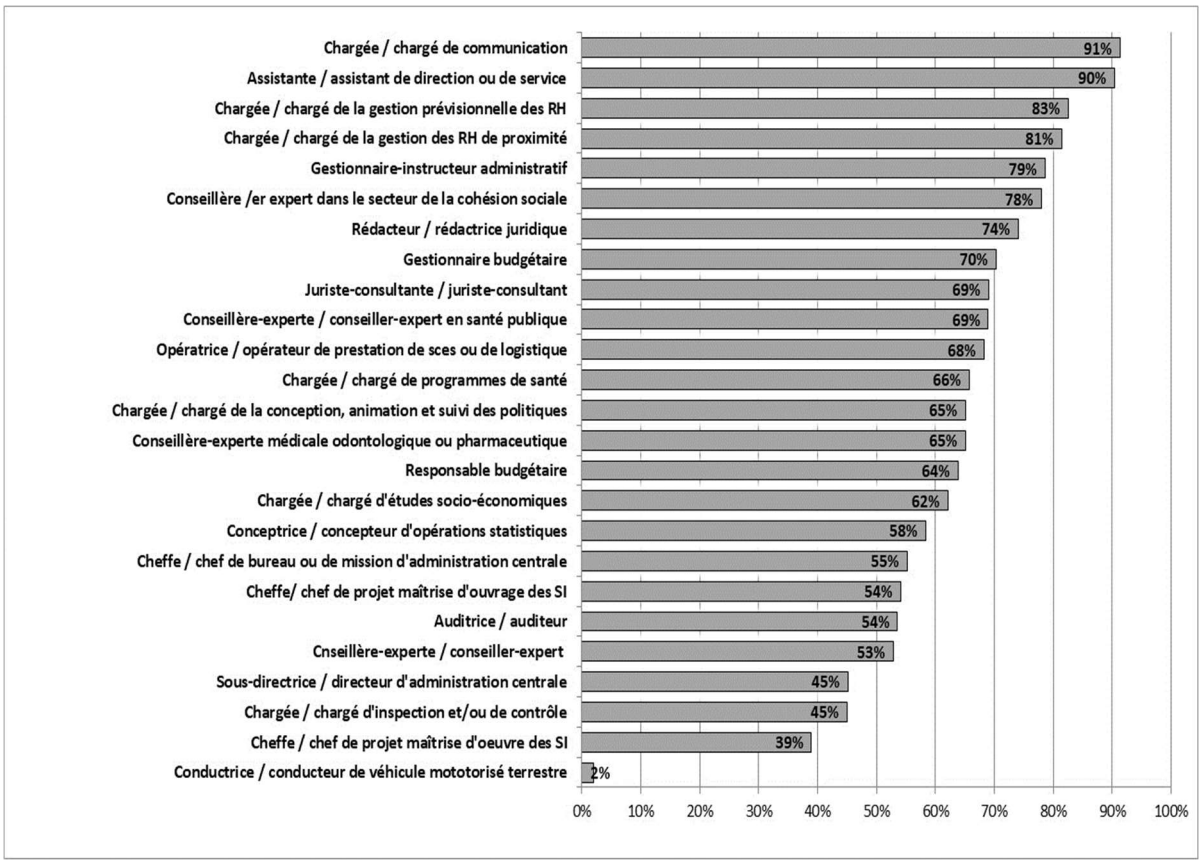
Taux de féminisation des principaux emplois-types en D(R)JSCS au 31-12-2019



En administration centrale, 25 emplois-types, sur les 133 recensés, regroupent près des deux tiers des agents. Les taux de féminisation sont très variables sur cette population.

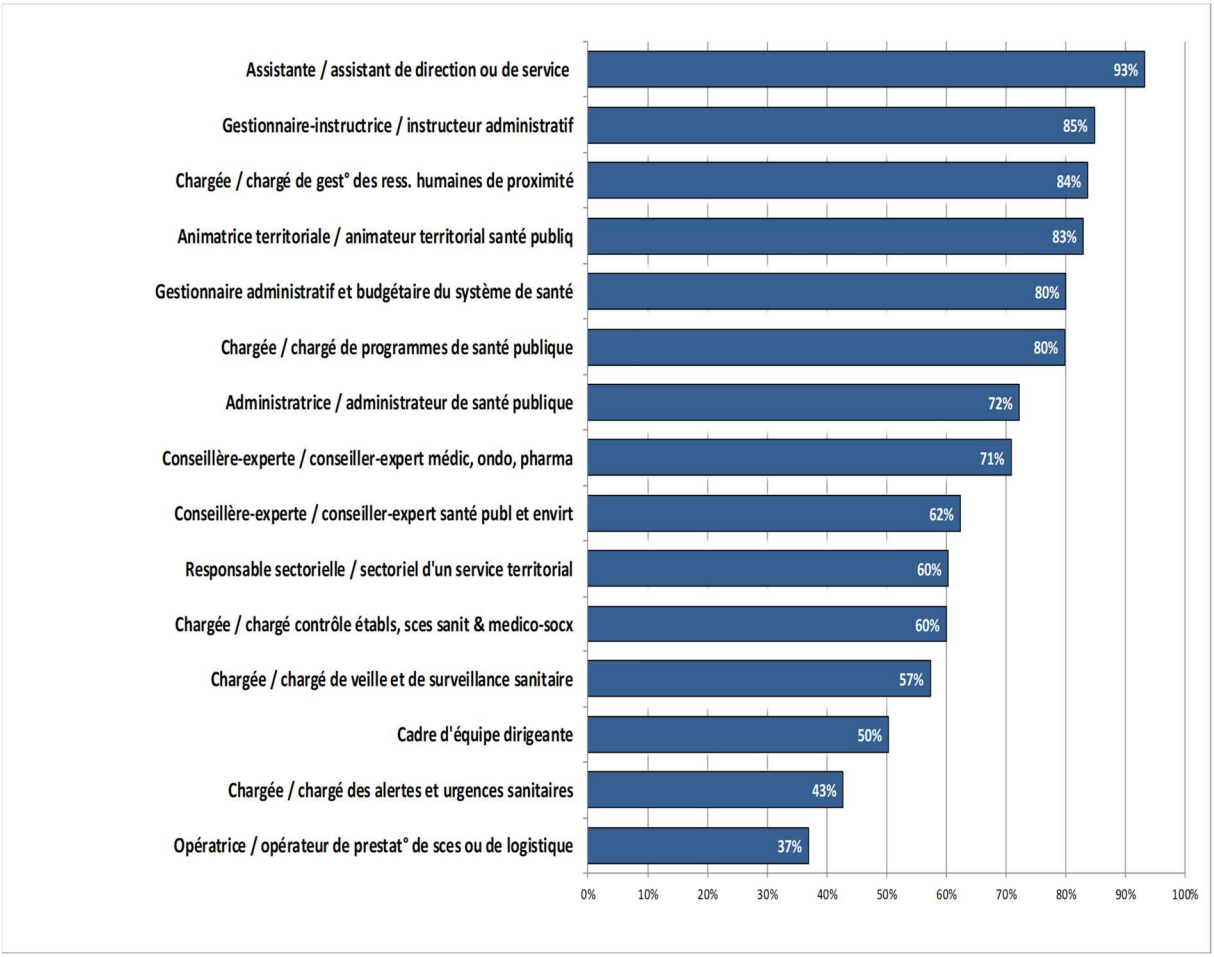
Quatre emplois-types comptent moins de 50 % de femmes : « cheffe / chef de projet maitrise d'œuvre des systèmes d'information » (39 %), « chargée / chargé d'inspection et/ou de contrôle » (45 %) et « sous-directrice /sous-directeur d'administration centrale » (45 %). En outre, on remarque la très faible féminisation pour l'emploi-type « conductrice / conducteur de véhicule motorisé terrestre ». À l'inverse, 6 emplois-types comptent au moins 75 % de femmes et deux emplois-types sont à 90 % ou plus : « assistante / assistant de direction ou de service » (90 %) et « chargée / chargé de communication » (91 %),

Taux de féminisation des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2019



En ARS, 15 emplois-types regroupent 78 % des agents. Parmi ces emplois-types, les taux de féminisation varient de 37 % à 93 %.
Deux emplois-types comptent moins de 50 % de femmes : « opératrice / opérateur de prestation de services ou de logistique » (37 %), « chargée / chargé des alertes et urgences sanitaires » (43 %). À l'inverse, 6 emplois-types comptent au moins 80 % de femmes et un seul plus de 90 % : « assistante / assistant de direction ou de service » (93 %).

Taux de féminisation des principaux emplois-types en ARS au 31-12-2019



1.2. Les départs et les recrutements

1.2.1. Les départs à la retraite

1.2.1.1. Les départs à la retraite des agents titulaires

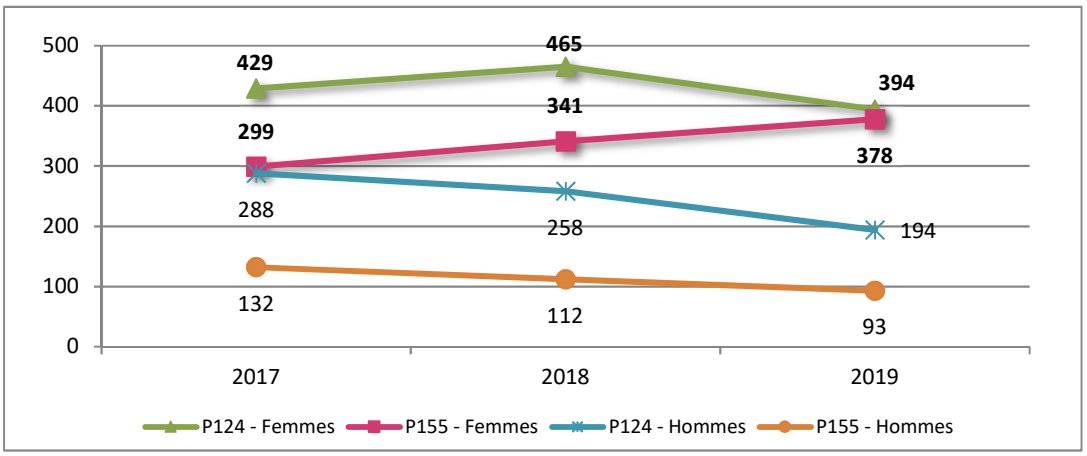
Au cours de l'année 2019, 772 départs à la retraite de femmes sont comptabilisés et 287 départs d'hommes, soit un taux de féminisation de 73 %. Le taux de féminisation des personnels partis à la retraite en 2019 est plus élevé dans les réseaux territoriaux en DRJSCS-DDCS-PP « Affaires sociales-santé » 84 %), en DI(R)ECCTE 81 %), que celui observé pour les agents en DRJSCS-DDCS-PP « Jeunesse et sports » (22 %). Il est plus faible en administration centrale pour le périmètre « Jeunesse et sports » (50 %) que pour les autres périmètres « Travail emploi » (70 %) et « Affaires sociales-santé » (62 %).

Répartition femmes-hommes des départs à la retraite par service en 2018 et 2019

Service	2018			Taux de féminisation	2019			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**437**	**182**	**619**	**71%**	**375**	**138**	**513**	**73%**
Administration centrale	71	32	103	69%	55	34	89	62%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	172	45	217	79%	157	30	187	84%
ARS	194	105	299	65%	163	74	237	69%
Périmètre "Travail-emploi"	**341**	**112**	**453**	**75%**	**378**	**93**	**471**	**80%**
Administration centrale	18	14	32	56%	19	8	27	70%
DI(R)ECCTE	323	98	421	77%	359	85	444	81%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**28**	**76**	**104**	**27%**	**19**	**56**	**75**	**25%**
Administration centrale	5	13	18	28%	4	4	8	50%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	23	63	86	27%	15	52	67	22%
Total	**806**	**370**	**1 176**	**69%**	**772**	**287**	**1 059**	73%

Les départs à la retraite des femmes du programme 155 augmentent régulièrement depuis 2017, alors que ceux des hommes baissent. Sur le programme 124, après une augmentation des départs des femmes en 2018, une baisse est enregistrée en 2019 ; pour les hommes, la baisse est constante entre 2017 et 2019.

Évolution du nombre de départs à la retraite par programme et genre entre 2017 et 2019



En termes d'âge de départ à la retraite, les femmes partent en moyenne à 62,6 ans et les hommes à 63,5 ans, soit pratiquement une année de différence. Cet écart est stable par rapport à 2018.
À l'exception du périmètre « Jeunesse et sports », les hommes ont un âge de départ à la retraite plus élevé que les femmes. Les différences entre les genres sont plus marquées pour les agents affectés en services déconcentrés (0,9 à 1,2 an d'écart).

Âge moyen au départ à la retraite des femmes et des hommes en 2018 et 2019

Service	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,8**	**63,4**	**63**	**62,8**	**63,8**	**63,1**
Administration centrale	62,8	63,9	63,1	63,8	64,4	64
D(R)JSCS-DDCS(PP)	62,6	63,2	62,8	62,5	63,5	62,6
ARS	63	63,3	63,1	62,8	63,7	63,1
Périmètre "Travail-emploi"	**62,2**	**63,1**	**62,4**	**62,2**	**63,2**	**62,4**
Administration centrale	63,1	64,4	63,7	63,3	64	63,5
DI(R)ECCTE	62,1	62,9	62,3	62,1	63,2	62,3
Périmètre "Jeunesse et sports"	**63**	**64,3**	**63,9**	**64,4**	**63,3**	**63,6**
Administration centrale	62,4	64,9	64,2	64,5	64,2	64,4
D(R)JSCS-DDCS(PP)	63,1	64,2	63,9	64,4	63,2	63,5
Total	**62,5**	**63,5**	**62,8**	**62,6**	**63,5**	**62,8**

La jouissance immédiate d'une pension de retraite est le premier motif de départ (72%), aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La parentalité de 3 enfants est un motif de départ exclusivement féminin.

1.2.1.2. Les départs à la retraite des agents de l'Éducation nationale

18 départs à la retraite d'agents de l'Éducation nationale sont recensés en 2019, dont 16 femmes, soit 89 % (66 % en 2018).

Répartition des départs à la retraite des agents de l'Éducation nationale entre 2018 et 2019 par catégorie et par genre

Catégorie	2018			2019			
	Hommes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	0	3	2	5	0	0	0
B	1	6	7	13	1	6	7
C	3	4	16	20	1	10	11
Total	**4**	**13**	**25**	**38**	**2**	**16**	**18**

1.2.1.3. Les départs à la retraite des agents contractuels de droit public

36 départs à la retraite d'agents contractuels sont recensés en 2019, dont 24 femmes, soit 67 % (72 % en 2018).

Répartition femmes-hommes des départs à la retraite en 2018 et 2019 des agents contractuels

Affectation	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Services déconcentrés	22	9	31	15	7	22
DI(R)ECCTE	9	3	12	3	1	4
D(R)JSCS	6	3	9	3	3	6
Hors région*	7	3	10	9	3	12
Administration centrale	7	2	9	9	5	14
Programme 155	3	1	4		1	1
Programme 124	4	1	5	9	4	13
Total	29	11	40	24	12	36

*Agents Berkani, contractuels décret 1978, médecins inspecteurs régionaux du travail, réseau du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

1.2.2. Les recrutements

1.2.2.1. Les recrutements d'apprentis

Au 31 décembre 2019, sur les 199 apprentis recrutés en administration et en services déconcentrés, 140 sont des femmes soit un taux de féminisation de 70 %. C'est en DI(R)ECCTE que ce taux est le plus élevé (78 %) et en administration centrale qu'il est le plus bas (65 %).

Répartition des femmes apprenties recrutées en 2019

	Femmes	Taux de féminisation
Administration centrale	59	65%
D(R)JSCS	39	71%
DI(R)ECCTE	42	78%
Total	**140**	**70%**

1.2.2.2. Les recrutements sans concours

En 2019, 24 recrutements sans concours ont été effectués, dont 67 % des admis sont des femmes.

Répartition femmes-hommes des recrutements sans concours en 2019

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Adjoint administratif	13	6	19	68%
Adjoint sanitaire	0	0	0	0%
Adjoint technique	3	2	5	60%
Total	**16**	**8**	**24**	**67%**

1.2.2.3. Les recrutements par concours

Le taux de féminisation des inscrits aux concours 2019 des ministères sociaux est de 64 % et le taux de féminisation des candidats admis aux concours des ministères sociaux 71 %.
Le taux de féminisation des candidats admis est ainsi en augmentation par rapport à 2018 (+ 9 points). Cette hausse s'observe tant pour les agents de catégorie A (+ 8 points) que pour les agents de catégorie B et C (+3 points).

De manière générale, le taux de féminisation des admis décroît au fur et à mesure que la catégorie du concours s'élève : 64 % pour les A, 83 % pour les B.

En 2019, les concours externes et internes de catégorie A du périmètre « Jeunesse et sports » présentent un taux de féminisation plus faible que ceux des périmètres « Affaires sociales-santé » santé et « Travail-emploi » (33 % et 50 % contre respectivement 76 % et 74 % des concours externes et internes du champ des affaires sociales et 70 % et 67 % des concours externes et internes du périmètre « travail-emploi »).

Les examens professionnels des corps interministériels de catégorie B présentent un taux de féminisation plus élevé (91 %).

Si le taux de féminisation des inscrits aux concours et examens professionnels de catégorie B est en baisse par rapport à 2018 (65 % contre 76 %), le taux de féminisation des admis est en augmentation (83 % contre 80 %).

Taux de féminisation des inscrits et des admis aux concours 2019

Catégorie	Type de recrutement	Périmètre	Inscrits		Taux de féminisation	Admis		Taux de féminisation
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
A	Concours externe	Jeunesse et sports	205	223	48%	3	6	33%
		Affaires sociales-santé	518	249	67%	31	10	76%
		Travail-emploi	597	336	64%	26	11	70%
	Concours interne	Jeunesse et sports	90	115	44%	3	3	50%
		Affaires sociales-santé	164	90	64%	20	7	74%
		Travail-emploi	83	56	60%	2	1	67%
	Examen professionnel	Corps interministériels	587	208	74%	91	55	62%
		Affaires sociales-santé	50	33	60%	16	9	64%
		Travail-emploi (Crit)	137	67	67%	75	40	65%
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-		-	-	
		Affaires sociales-santé	-	-		-	-	
Total catégorie A			**1 316**	**792**	**62%**	**267**	**142**	**65%**
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	108	63	63%	6	3	67%
	Concours interne	Affaires sociales-santé	15	17	47%	0	6	0%
	Examen professionnel	Corps interministériels	1305	652	66%	120	12	91%
		Affaires sociales-santé	45	73	38%	8	4	67%
		Travail-emploi	29	10	74%	9	4	69%
Total catégorie B			**1 502**	**815**	**65%**	**143**	**29**	**83%**
C	Concours réservé	Corps interministériels	-	-		-	-	
Total catégorie C			**0**	**0**		**0**	**0**	
Ensemble			**2 818**	**1 607**	**64%**	**350**	**144**	**71%**

Répartition femmes-hommes des candidats aux concours externes de catégorie A en 2019

Corps	2019																			
	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	100	80	180	55%	23	21	44	48%	9	8	17	53%	3	3	6	50%	2	2	4	50%
Inspecteur de la jeunesse et des sports	105	143	248	42%	30	45	75	40%	6	8	14	43%	0	3	3	0%	3	0	3	100%
Professeur de sport CAS			0				0				0				0				0	
Professeur de sport CTS			0				0				0				0				0	
Professeur de sport SHN			0				0				0				0				0	
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**205**	**223**	**428**	**48%**	**53**	**66**	**119**	**44%**	**15**	**16**	**31**	**48%**	**3**	**6**	**9**	**33%**	**5**	**2**	**7**	**71%**
Ingénieur du génie sanitaire			0				0				0				0				0	
Ingénieur d'études sanitaires	108	53	161	67%	66	36	102	65%	15	3	18	83%	5	1	6	83%	1	1	2	50%
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	375	176	551	68%	146	68	214	68%	41	19	60	68%	19	9	28	68%	4	1	5	80%
Médecin inspecteur de santé publique	6	2	8	75%	4	1	5	80%	5	1	6	83%	3	0	3	100%	0	0	0	0%
Pharmacien inspecteur de santé publique	29	18	47	62%	18	14	32	56%	11	5	16	69%	4	0	4	100%	2	0	2	100%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**518**	**249**	**767**	**67%**	**234**	**119**	**353**	**66%**	**72**	**28**	**100**	**72%**	**31**	**10**	**41**	**76%**	**7**	**2**	**9**	**78%**
Inspecteur du travail	597	336	933	64%	130	85	215	60 %	41	22	63	65%	26	11	37	70%	0	0	37	0%
Total périmètre "Travail-emploi"	**597**	**336**	**933**	**64%**	**130**	**85**	**215**	**60%**	**41**	**22**	**63**	**65%**	**26**	**11**	**37**	**70%**	**0**	**0**	**37**	**0%**

Répartition femmes-hommes des candidats aux concours externes de catégorie B en 2019

Corps	2019																		
	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total
Éducateur spécialisé			0				-				-				0				0
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	108	63	171	63%	31	22	53	58%	19	11	30	63%	6	3	9	67%	9	4	13
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**108**	**63**	**171**	**63%**	**31**	**22**	**53**	**58%**	**19**	**11**	**30**	**63%**	**6**	**3**	**9**	**67%**	**9**	**4**	**13**

Répartition femmes-hommes des candidats aux concours internes de catégorie A en 2019

Corps	2019																		
	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	26	20	46	56%	11	5	16	69%	7	2	9	78%	3	0	3	100%	2	0	2
Conseiller technique et pédagogique supérieur	50	69	119	42%	50	69	119	42%	20	19	39	51%	-	-	-		-	-	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports	14	26	40	35%	6	13	19	31%	1	4	5	20%	0	3	3	0%	1	0	1
Professeur de sport CAS			0	0			0	0			0	0			0	0%			0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**90**	**115**	**205**	**44%**	**67**	**87**	**154**	43%	**28**	**25**	**53**	**53%**	**3**	**3**	**6**	**50%**	**3**	**0**	**3**
Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-		-	-	-		-	-	-
Ingénieur du génie sanitaire			0	0			0	0			0	0			0	0			0
Ingénieur d'études sanitaires	38	26	64	59%	30	18	48	62%	8	3	11	73%	1	1	2	50%	2	0	2
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	122	62	184	66%	63	28	91	69%	28	13	41	68%	18	5	23	78%	1	1	2
Médecin inspecteur de santé publique	2	0	2	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0
Pharmacien inspecteur de santé publique	2	2	4	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	1	1	0%	1	0	1
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**164**	**90**	**254**	**64%**	**96**	**47**	**143**	67%	**39**	**17**	**56**	**70%**	**20**	**7**	**27**	**74%**	**4**	**1**	**5**
Inspecteur du travail	83	56	139	60%	14	12	26	54%	4	2	6	67%	2	1	3	67%	0	0	0
Total périmètre "Travail-emploi"	**83**	**56**	139	60%	**14**	**12**	**26**	54	**4**	**2**	**6**	**67**	**2**	**1**	**3**	**67%**	**0**	**0**	**0**

Répartition femmes-hommes des candidats aux concours internes de catégorie B en 2019

	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total
Éducateur spécialisé			0																
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	15	17	32	47%	6	9	15	40%	4	7	13	36%	0	6	6	0%	2	0	2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**15**	**17**	**32**	47%	**6**	**9**	**15**	40%	**4**	**7**	**13**	36%	0	6	6	0%	**2**	**0**	**2**

Répartition femmes-hommes des candidats aux examens professionnels de catégorie A en 2019

Corps	2019																		
	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total
Attaché d'administration	370	104	474	72%	299	89	388	77%	87	24	111	78%	36	19	55	65%	-	-	
Attaché principal	217	104	321	68%	-	-	-		217	104	321	68%	55	36	91	60%	-	-	
Total "interministériel"	**587**	**208**	**795**	**74%**			**388**		**304**	**128**	**432**	**70%**	**91**	**55**	**146**	**62%**	**-**	**-**	
Inspecteur du travail (EPIT/CRIT)	137	67	204	67%					-	-	-		75	40	115	65%	-	-	
Total périmètre "Travail-emploi"	**137**	**67**	**204**	**67%**					**-**	**-**	**-**		**75**	**40**	**115**	**65%**	**-**	**-**	
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	47	25	72	65%					44	18	62	71%	16	8	24	67%	-	-	
Ingénieur du génie sanitaire	3	8	11	27%					3	8	11	27%	0	1	1	0%	2	2	4
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**50**	**33**	**83**	**60%**					**47**	**26**	**73**	**64%**	**16**	**9**	**25**	**64%**	**2**	**2**	**4**

Répartition femmes-hommes des candidats dans les examens professionnels de catégorie B en 2019

Corps	2019																		
	Nombre de candidats autorisés à concourir				Nombre de candidats présents aux écrits				Nombre de candidats admissibles				Nombre de candidats admis				Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total
Secrétaire administratif classe normale	753	88	841	89%	617	72	689	89%	125	11	136	92%	65	7	72	90%	-	-	
Secrétaire administratif classe supérieure	365	52	417	87%	284	43	327	87%	70	6	76	92%	36	2	38	95%	-	-	
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	187	42	229	82%	144	36	180	80%	57	8	65	88%	19	3	22	86%	-	-	
Total "interministériel"	**1305**	**652**	**1487**	**88%**	**1045**	**151**	**1196**	**87%**	**252**	**25**	**277**	**91%**	**120**	**12**	**132**	**91%**	**-**	**-**	
Technicien en chef (T3S)	34	27	61	56%	-	-	-		34	27	61	56%	5	3	8	62%	-	-	
Technicien sanitaire et de sécurités sanitaires principales	3	3	6	50%	-	-	-		3	3	6	50%	2	0	2	100%	-	-	
Technicien sanitaire et de sécurités sanitaires principales	8	43	51	16%	8	39	47	17%	2	6	8	25%	1	1	2	50%	-	-	
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**45**	**73**	**118**	**38%**	**8**	**39**	**47**	**17%**	**39**	**36**	**75**	**52%**	**8**	**4**	**12**	**67%**	**-**	**-**	
Contrôleur du travail hors classe	29	10	39	74%	19	7	26	73%	13	6	19	68%	9	4	13	69%	-	-	
Total périmètre "Travail-emploi"	**29**	**10**	**39**	74%	19	7	26	73%	13	6	19	68%	9	4	13	69%	-	-	

1.2.3. Les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

En 2019, 102 agents ont été nommés à un emploi supérieur ou dirigeant, dont 48 % de femmes. Parmi ces nominations, 50 concernent des primo nominations dont le taux de féminisation s'élève à 50 %. Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation augmente de 8 points pour les nominations et les primo nominations.

Répartition femmes-hommes des primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants en 2019

Fonction	Nombre de nominations (1) (renouvellements compris)				Nombre de primo nominations (2)			
	F	H	Total	Taux de fémini-sation	F	H	Total	Taux de fémini-sation
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	2	3	5	40%	2	3	5	40%
Chefs de service	8	4	12	67%	2	2	4	50%
Sous-directeurs	8	20	28	29%	2	4	6	33%
Directeurs de projet	5	1	6	83%	2	1	3	67%
Experts de haut niveau	4	2	6	67%	2	0	2	100%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	5	11	16	31%	3	7	10	30%
Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE (3)	15	7	22	68%	10	4	14	71%
Total Ministères sociaux	**47**	**48**	**95**	49 %	**23**	**21**	**44**	52 %
Répartition en %	**49%**	**51%**	**100%**		**52%**	**48%**	**100%**	
DG d'ARS	2	5	7	28 %	2	4	6	33 %
Total	**49**	**53**	**102**	**48 %**	**25**	**25**	**50**	**50%**
Répartition en %	**48%**	**52%**	**100%**		**50%**	**50%**	**100%**	

(1) Ensemble des nominations intervenues entre le 1er janvier et le 31 décembre : renouvellements et primo nominations.

(2) Sont comptées comme "primo nominations" les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel.

(3) Pour les services qui relèvent de plusieurs départements ministériels (cf. DIRECCTE) il convient d'indiquer uniquement la part des nominations relevant du secrétariat général concerné en vertu de la convention passée entre secrétariats généraux ou, à défaut de convention, d'indiquer une répartition à parts égales entre secrétariats généraux.

1.2.4. Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI)

En 2019, 28 contrats à durée déterminée (CDD) sont passés en contrat à durée indéterminée (CDI), dont 15 femmes soit un taux de féminisation de 53 % (64 % en 2018). Cette année aucun passage de CDD en CDI n'a été comptabilisé en catégorie B et en catégorie C.

Nombre de passages de CDD en CDI en en 2019

Administration centrale	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	9	8	0	0	0	0
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	1	0	0	0	0
Périmètre "Travail-emploi"	3	2	0	0	0	0

Services déconcentrés	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	1	2	0	0	0	0
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0	0	0	0
Périmètre "Travail-emploi"	2	0	0	0	0	0

1.2.5. Les promotions

1.2.5.1. Les avancements de grade

En 2019, 594 femmes ont été promues au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours) soit un taux de féminisation de 62 % (légèrement inférieur au taux de féminisation de l'ensemble des effectifs des ministères sociaux).

Les taux de féminisation des agents promus varient de 8 % pour les agents de catégorie C du périmètre « Affaires sociales-santé » à 85 % pour les corps de catégorie C communs aux 3 périmètres.

Répartition femmes-hommes des agents promus par tableau d'avancement en 2019

Catégorie	Périmètre	Femmes		Hommes		Taux de féminisation
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	
A	Corps communs aux 3 périmètres	29	5%	21	6%	58%
	Jeunesse et sports	44	8%	159	12%	22%
	Affaires sociales-santé	59	2%	27	10%	69%
	Travail-emploi	54	6%	47	8%	53%
	Corps du P124	28	8%	14	9%	67%
	Total catégorie A	**214**	**8%**	**268**	**10%**	**44%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	92	3%	33	9%	74%
	Affaires sociales-santé	19	1%	5	5%	79%
	Travail-emploi	36	13%	11	7%	76%
	Total catégorie B	**147**	**5%**	**49**	**9%**	**75%**
C	Corps communs aux 3 périmètres	232	16%	40	6%	85%
	Affaires sociales-santé	1	1%	12	11%	8%
	Total catégorie C	**233**	**15%**	**52**	**7%**	**82%**
Total		**594**	**8%**	**369**	**9%**	**62%**

Les ratios promus/promouvables sont proches pour les femmes et les hommes (8 % contre 9 %) toutes catégories confondues. Toutefois, il existe de fortes variations en fonction des catégories :

- Les ratios promus/promouvables sont moins favorables pour les femmes que les hommes en catégorie A (8 % contre 10 %) ;

- En catégorie B, les hommes du périmètre « Affaires sociales-santé » ont un ratio près de deux fois supérieurs à celui des femmes ;

- En catégorie C, le ratio est plus favorable aux femmes qu'aux hommes, globalement ; pour le périmètre « Affaires sociales-santé », le ratio est plus favorable aux hommes qu'aux femmes (11 % contre 1 %).

Les avancements de grade dans les corps de catégorie A par genre en 2018 et 2019

Grade d'accès Périmètre "Jeunesse et sports"	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femme	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors	152	79	6	11	3,9%	13,9%	134	72	8	8	6%	11%
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors	33	101	5	8	15,2%	7,9%	36	105	2	14	5%	13%
Conseiller technique et pédagogique supérieur classe							7	31	2	6	28%	19%
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe / HC	22	32	6	4	27,3%	12,5%	22	40	5	6	23%	15%
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal / CE en	12	54	2	7	16,7%	13,0%	18	52	2	6	11%	11%
Professeur de sport hors classe	264	850	12	63	4,5%	7,4%	248	770	15	66	6%	8%
Professeur de sport classe exceptionnelle							52	220	10	53	19%	24%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**483**	**1116**	**31**	**93**	**6,4%**	**8,3%**	**517**	**1290**	**44**	**159**	**8%**	**12%**

Grade d'accès	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Assistant principal de service social	13	1	1	0	8%	-	4	62	10	1	16%	25%
Assistant de service social classe supérieur							12	1	2	0	17%	0%
Infirmier de catégorie A hors classe	41	3	4	0	10%	0%	NC					
Infirmier de catégorie A classe exceptionnelle							38	3	6	1	16%	33%
Infirmier de catégorie A classe supérieure	10	1	2	1	20%	100%	14	1	3	0	21%	0%
Ingénieur d'études sanitaires principal	65	36	6	4	9%	11%	66	38	7	3	11%	8%
Ingénieur d'études sanitaires hors classe	34	47	1	2	3%	4%	31	31	1	4	3%	13%
Ingénieur du génie sanitaire en chef	20	20	6	5	30%	25%	25	25	3	7	12%	28%
Ingénieur du génie sanitaire général	9	13	4	3	44%	23%	32	39	5	4	16%	10%
Médecin inspecteur de santé publique en chef	24	8	5	2	21%	25%	22	6	6	1	27%	17%
Médecin général inspecteur de santé publique	86	26	9	4	10%	15%	60	31	7	2	12%	6%
Pharmacien général inspecteur de santé publique	38	24	4	4	11%	17%	35	26	5	2	14%	8%
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	23	9	3	4	13%	44%	21	5	4	2	19%	40%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**350**	**187**	**44**	**29**	**13%**	**16%**	**360**	**268**	**59**	**27**	**16%**	**10%**

Promotion – Grade d'ac²cès	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directeur du travail	273	187	14	15	5%	8%	249	192	17	11	7%	6%
Directeur adjoint du travail	538	358	33	27	6%	8%	583	399	29	25	5%	6%
Directeur du travail hors classe	81	117	5	16	6%	14%	5	6	5	4	100%	67%
Directeur du travail échelon spécial	24	30	8	9	33%	30%	3	8	3	7	100%	87%
Total périmètre "Travail-emploi"	**916**	**692**	**60**	**67**	**7%**	**10%**	**840**	**605**	**54**	**47**	**6%**	**8%**

Corps communs aux 3 périmètres	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrateur civil hors classe	9	5	4	0	44%	0%	3	6	1	1	33%	17%
dont périmètre « Affaires sociales-santé	6	4	2	0	33%	0%	2	4	1	1	50%	25%
dont périmètre « Jeunesse et sports »	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
dont périmètre « Travail-emploi »	3	1	2	0	67%	0%	1	2	0	0	0%	0%
Administrateur général	12	16	4	0	33%	0%	11	12	3	5	27%	23%
dont périmètre « Affaires sociales-santé	10	11	3	0	30%	0%	8	13	2	3	25%	23%
dont périmètre « Jeunesse et sports »	0	1	0	0	0%	0%	0	1	0	0	0%	0%
dont périmètre « Travail-emploi »	2	4	1	0	50%	0%	3	8	1	2	25%	33%
Attaché hors classe	361	175	23	16	6%	9%	366	182	9	7	2%	4%
dont périmètre « Affaires sociales-santé	167	85	10	4	6%	5%	197	99	4	6	2%	6%
dont périmètre « Jeunesse et sports »	73	36	6	6	8%	17%	43	20	1	1	2%	5%
dont périmètre « Travail-emploi »	121	54	7	6	6%	11%	126	63	4	0	3%	0%
Attaché principal	241	115	18	4	7%	3%	177	136	16	8	9%	6%
dont périmètre « Affaires sociales-santé	123	48	9	1	7%	2%	128	61	10	5	8%	8%
dont périmètre « Jeunesse et sports »	34	18	3	1	9%	6%	49	28	2	0	4%	0%
dont périmètre « Travail-emploi »	84	49	6	2	7%	4%	0	47	4	3	0%	6%
Total corps communs (hors attaché principal)	**623**	**311**	**49**	**20**	**8%**	**6%**	**557**	**346**	**29**	**21**	**5%**	**6%**

Grade d'accès Corps communs au programme 124	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	229	88	13	4	6%	5%	264	86	13	5	5%	6%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	281	143	11	10	4%	7%	63	47	12	7	19%	15%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle (échelon spécial)	51	43	3	6	6%	14%	20	15	3	2	15%	13%
Total corps du P124	**561**	**274**	**27**	**20**	**5%**	**7%**	**347**	**148**	**28**	**14**	**8%**	**9%**

Les avancements de grade dans les corps de catégorie B par genre en 2018 et 2019

Grade d'accès	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio réel		Promouvables		Promus		Ratio réel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Secrétaire administratif classe supérieure	784	201	59	14	8%	7%	1508	190	59	20	4%	10%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	380	104	26	9	7%	9%	660	91	27	9	4%	10%
dont périmètre "Jeunesse et sports"	220	78	21	4	10%	5%	482	78	20	8	4%	10%
dont périmètre "Travail-emploi"	184	19	12	1	7%	5%	366	21	12	3	3%	14%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	620	192	33	11	5%	6%	1166	190	33	13	3%	7%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	330	104	20	3	6%	3%	602	99	18	6	3%	6%
dont périmètre "Jeunesse et sports"	217	81	11	6	5%	7%	412	71	9	7	2%	10%
dont périmètre "Travail-emploi"	73	7	2	2	3%	29%	152	20	6	0	4%	0%
Total corps communs	**1 404**	**393**	**92**	**25**	**7%**	**6%**	**2674**	**380**	**92**	**33**	**3%**	**9%**

Grade d'accès Périmètre "Affaires sociales-santé"	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseiller technique supérieur de service social							86	11	13	2	15%	18%
Infirmier de catégorie B classe supérieure	6	0	1	0	17%	-	5	0	1	0	20%	0%
Technicien de physiothérapie classe supérieure							4	1	1	0	25%	0%
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle							8	2	1	0	12%	0%
Technicien sanitaire principal	12	9	0	1	-	11%	12	15	1	1	8%	7%
Technicien sanitaire en chef	83	62	3	0	4%	-	86	68	2	2	2%	3%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**114**	**72**	**5**	**1**	**4%**	**1%**	**201**	**97**	**19**	**5**	**9%**	**5%**

Promotion – Grade d'accès	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contrôleur du travail hors classe	380	191	33	18	9%	9%	281	146	36	11	13%	7%
Total périmètre "Travail-emploi"	**380**	**191**	**33**	**18**	**9%**	**9%**	**281**	**146**	**36**	**11**	**13%**	**7%**

Les avancements de grade dans les corps de catégorie C par genre en 2018 et 2019

Grade d'accès Périmètre "Affaires sociales-santé"	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	0	28	0	7	0%	25%	37	37	0	7	0%	19%
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	38	89	1	5	3%	6%	31	76	1	5	3%	6%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**38**	**117**	**1**	**12**	**3%**	**10%**	**68**	**113**	**1**	**12**	**1%**	**11%**

Grade d'accès	2018						2019					
	Promouvables		Promus		Ratio		Promouvables		Promus		Ratio	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adjoint administratif principal 2ème classe	189	28	47	7	25%	25%	160	29	34	2	21%	7%
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	162	23	42	5	26%	22%	125	22	25	2	20%	9%
dont périmètre "Travail-emploi"	27	5	5	2	19%	40%	35	7	9	0	26%	0%
Adjoint administratif principal 1ère classe	2 663	512	208	29	8%	6%	1255	460	194	26	15%	6%
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	1 532	290	126	12	8%	4%	335	272	117	17	35%	6%
dont périmètre "Travail-emploi"	1 131	222	82	17	7%	8%	920	187	77	9	8%	5%
Adjoint technique principal 2ème classe	20	40	5	15	25%	38%	11	21	2	6	18%	28%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	18	30	3	9	17%	30%	8	14	1	3	12%	21%
dont périmètre "Jeunesse et sports"	1	5	2	0	200%	0%	2	7	1	3	50%	43%
dont périmètre "Travail-emploi"	1	5	0	6	0%	120%	1	0	0	0	0%	0%
Adjoint technique principal 1ère classe	50	87	7	7	14%	8%	48	100	2	6	4%	6%
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	39	66	1	3	3%	5%	28	52	0	4	0%	10%
dont périmètre "Jeunesse et sports"	9	11	6	3	67%	27%	15	38	2	2	13%	5%
dont périmètre "Travail-emploi"	2	10	0	1	0%	10%	5	10	0	0	0%	0%
Total corps communs	**2 902**	**627**	**262**	**43**	**9%**	**7%**	**1474**	**610**	**232**	**40**	**16%**	**6%**

Les avancements de grade dans les corps relevant de l'éducation nationale par genre en 2018 et 2019

Catégorie	Grade d'accès	2018						2019					
		Promouvables (a)		Promus (b)		Ratio réel (b)/(a)		Promouvables (a)		Promus (b)		Ratio réel (b)/(a)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Attaché principal	1	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche hors classe	0	1	0	1	0%	100%	0	1	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche 1ère classe	1	0	1	0	100%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur d'études hors classe	6	4	3	0	50%	0%	3	1	1	0	33%	0%
B	Secrétaire administratif classe supérieure	19	2	1	0	5%	0%	20	3	0	0	0%	0%
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	12	1	0	0	0%	0%	12	0	1	0	8%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	2	2	0	0	0%	0%	2	1	0	0	0%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe supérieure	0	6	0	2	0%	33%	1	2	0	1	0%	50%
	Adjoint administratif principal 2ème classe	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Adjoint administratif principal 1ère classe	21	7	1	0	5%	0%	20	5	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe	1	3	0	0	0%	0%	2	3	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 2ème classe	0	5	0	1	0%	20%	0	3	0	0	0%	0%
Total		63	31	6	4	10%	13%	60	19	2	1	3%	5%

1.2.5.2. Les promotions de corps

En 2019, 163 agents ont été promus dans un corps de catégorie supérieure par liste d'aptitude, dont 123 femmes soit un taux de féminisation de 75 % (un peu moins important que celui observé pour l'ensemble des agents des ministères sociaux (67 %).

Les taux de féminisation des agents promus varient de 17 % pour les agents de catégorie B du périmètre « Affaires sociales-santé » à 92 % et pour les corps de catégorie B des corps communs aux trois périmètres.

Répartition femmes-hommes des agents promus par liste d'aptitude en 2019

Catégorie	Périmètre	Femmes		Hommes		Taux de féminisation
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	
A	Corps communs aux 3 périmètres	23	2%	4	0,3%	85%
	Jeunesse et sports	4	nc	10	nc	28%
	Affaires sociales-santé	4	1,3%	2	0,9%	67%
	Travail-emploi	45	2,9%	15	2,7%	75%
	Total catégorie A	**77**	**2,6%**	**31**	**1,5%**	**71%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	46	1,2%	4	0,5%	92%
	Affaires sociales-santé	1	3,4%	5	2,4%	17%
	Total catégorie B	**47**	**1,2%**	**9**	**0,9%**	**84%**
Total		**123**	**1,8%**	**40**	**1,4%**	**75%**

Contrairement à l'an passé, les ratios promus/promouvables sont globalement plus favorables aux femmes (2 %) qu'aux hommes (1 %). On remarque que :

- Pour les agents de catégorie A au sein du périmètre « Travail-emploi », le ratio promus/promouvables est identique pour les femmes et les hommes (3 %) ;
- Pour les agents de catégorie A du périmètre « Affaires sociales-santé », les hommes ont un ratio promus/promouvables supérieur à celui des femmes (respectivement 0,9 % et 0,1 %) ;
- Les ratios des corps communs aux trois périmètres ministériels de catégorie A et B sont plus favorables aux femmes qu'aux hommes (2 % et 1 % contre 0,3 % et 0,5 %).

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie A en 2018 et 2019

Corps d'accès		2018								2019							
		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Corps communs aux 3 périmètres	Attaché d'administration	1 347	383	161	61	20	8	1,5%	2,1%	1 141	1 216	120	89	23	4	2%	0,3%
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	751	225	74	37	10	6	1,3%	2,7%	303	1 015	41	75	11	4	4	0,4%
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	403	126	60	21	7	2	1,7%	1,6%	550	159	63	13	9	0	2%	0%
	dont périmètre "Travail-emploi"	193	32	27	3	3	0	1,6%	0,0%	288	42	16	1	3	0	1%	0%
Corps communs aux 3 périmètres		1 347	383	161	61	20	8	0	0	1 141	1 216	120	89	23	4	2%	0,3%
Périmètre "Jeunesse et sports"	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	5	2	5	2	-	-	-	-	71	194	3	6	-	-
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	-	-	1	8	0	2	-	-	-	-	0	5	0	2	-	-
	Professeur de sport	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	1	5	1	2	-	-
Périmètre "Jeunesse et sports"			-	-	6	10	5	4		-	-	72	204	4	10	-	-
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Conseiller technique de service social	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	39	7	18	0	0*	0	0%	0%
	Ingénieur d'études sanitaires	213	196	29	33	4	3	1,9%	1,5%	212	181	28	29	3	2	1%	1%
	Ingénieur du génie sanitaire	44	51	4	8	1	1	2,3%	2,0%	49	44	4	7	1	0	2%	0%
Périmètre "Affaires sociales-santé"		**257**	**247**	**33**	**41**	**5**	**4**	**1,9%**	**1,6%**	**300**	**232**	**50**	**36**	**4**	**2**	**1,9%**	**0,9%**
Périmètre "Travail-emploi"	Inspecteur du travail	1 819	603	94	45	40	16	2,2%	2,7%	1 501	550	76	34	45	15	3%	3%
Périmètre "Travail-emploi"		1 819	603	94	45	40	16	2,2%	2,7%	1 501	550	76	34	45	15	2,9%	2,7%

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B en 2018 et 2019

Corps d'accès		2018								2019							
		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Corps communs aux 3 périmètres	Secrétaire administratif	**4 223**	**801**	**189**	**26**	**40**	**31**	**1%**	**4%**	**3 756**	**732**	**-**	**-**	**46**	**4**	**1%**	**0,5%**
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 375	369	70	14	21	5	2%	1%	1 247	351	-	-	18	0	1%	0%
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	1 110	158	18	2	18	1	2%	1%	1 017	142	-	-	13	2	1%	1%
	dont périmètre "Travail-emploi"	1 738	274	101	10	1	25	0%	9%	1 492	239	-	-	15	2	1%	1%
Corps communs aux 3 périmètres		**4 223**	**801**	**189**	**26**	**40**	**31**	**1%**	**4%**	**3 756**	**732**	**-**	**-**	**46**	**4**	**1,2%**	**0.5%**
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	35	227	24	7	1	11	2,9%	4,8%	29	207	4	23	1	5	3%	2%
Périmètre "Affaires sociales-santé"		**35**	227	24	7	1	11	11	**2,9%**	**29**	207	4	23	1	5	**3,4%**	**2,4%**

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps relevant de l'éducation nationale par genre en 2018 et 2019

Catégorie	Corps d'accès	2018								2019							
		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio réel		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio réel	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Assistant ingénieur	4	10	1	4	1	0	25%	0%	7	5	0	3	0	0	0%	0%
	Attaché d'administration	36	4	2	0	1	0	3%	0%	35	3	2	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur d'études	4	1	1	1	0	1	0%	100%	4	1	1	1	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche	8	9	0	3	0	1	0%	11%	9	5	0	3	0	0	0%	0%
B	Secrétaire administratif	40	9	3	0	1	0	3%	0%	39	7	5	0	1	0	3%	0%
	Technicien de recherche et de formation	15	79	3	5	1	2	7%	3%	0	1	0	0	0	0	0%	0%
Total		**107**	**107**	**112**	**10**	**13**	**4**	**4**	**4%**	**94**	**22**	**8**	**7**	**1**	**0**	**1%**	**0%**

1.2.6. La mobilité des agents

En 2019, la mobilité des agents se caractérise par :

- Une mobilité géographique presque similaire entre les femmes et les hommes (2 % et 1 %);
- Une mobilité catégorielle très faible pour les femmes et pour les hommes ;
- Une mobilité statutaire similaire entre les femmes et les hommes ;
- Une mobilité structurelle relativement similaire entre les femmes et les hommes.

Répartition femmes-hommes de la mobilité géographique

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux
Périmètre "Affaires sociales-santé"	209	2%	98	1%
Périmètre "Jeunesse et sports"	39	1%	65	2%
Périmètre "Travail-emploi"	163	2%	108	1%
Total	**411**	**2%**	**271**	**1%**

Répartition femmes-hommes de la mobilité catégorielle

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux
Périmètre "Affaires sociales-santé"	52	0%	15	0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	1	0%	0	0%
Périmètre "Travail-emploi"	7	0%	7	0%
Total	**60**	**0%**	**22**	**0%**

Répartition femmes-hommes de la mobilité statutaire

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux
Périmètre "Affaires sociales-santé"	191	1%	89	1%
Périmètre "Jeunesse et sports"	98	3%	75	3%
Périmètre "Travail-emploi"	80	1%	30	0%
Total	**369**	**1%**	**194**	**1%**

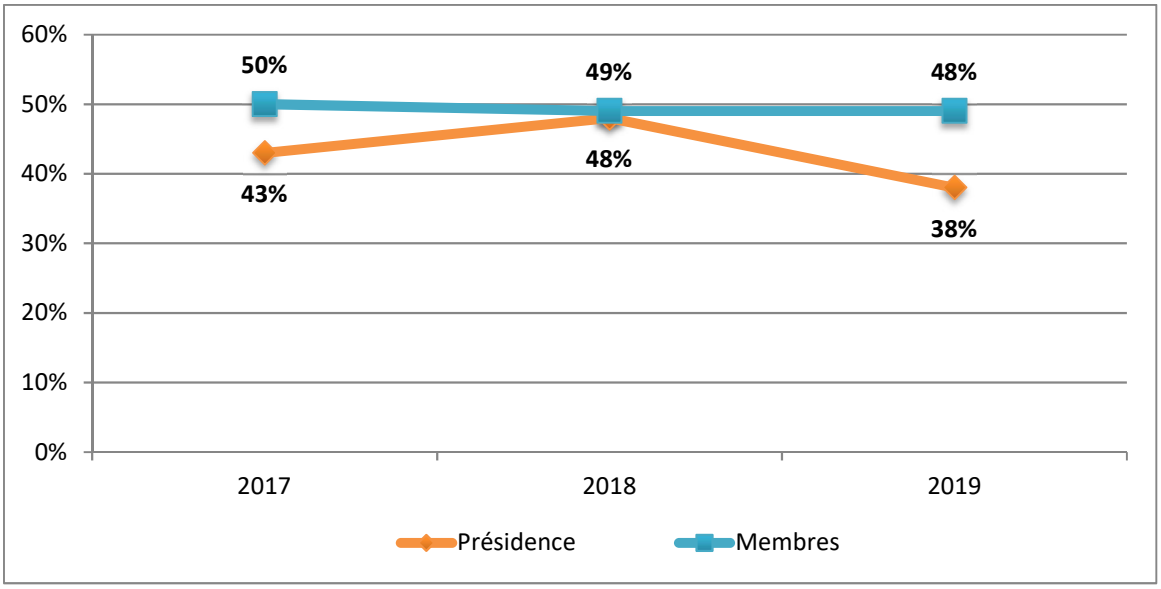
Répartition femmes-hommes de la mobilité structurelle

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux
Périmètre "Affaires sociales-santé"	70	0,5%	44	0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	18	1%	46	2%
Périmètre "Travail-emploi"	42	0%	26	0%
Total	**130**	**0,5%**	**116**	**0%**

1.2.7. La composition des jurys de concours

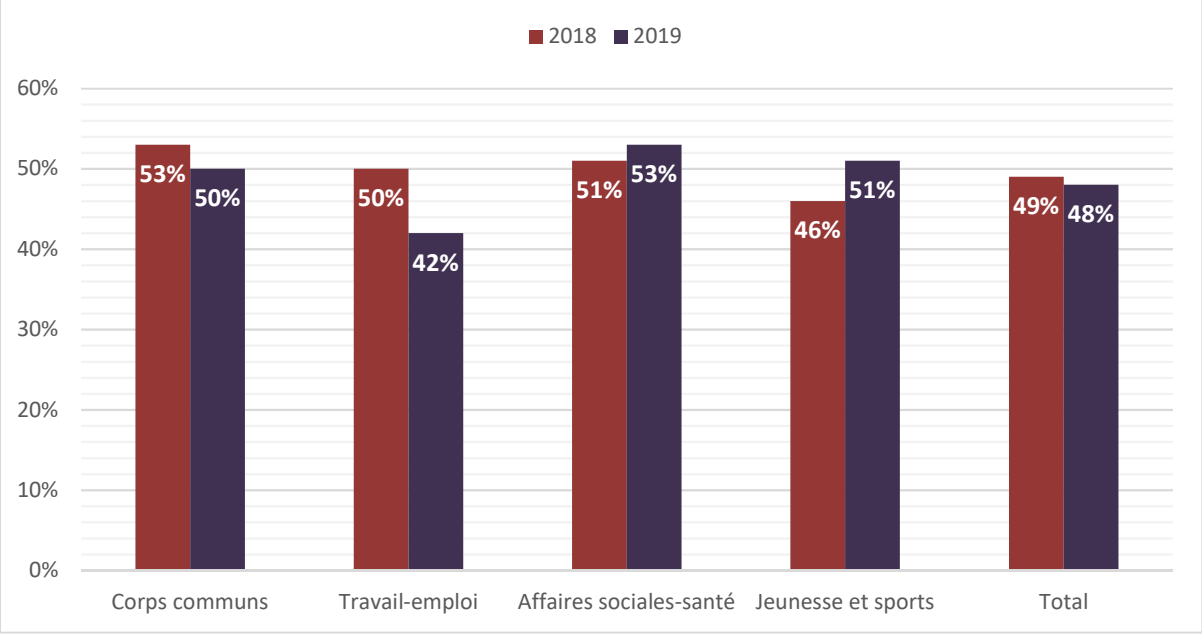
En 2019, la composition des jurys de concours et examens professionnels atteint 48 % de femmes. Ce taux est en diminution pour la deuxième année consécutive. Le taux de féminisation des présidents de ces mêmes jurys est en forte baisse par rapport à 2018, passant de 48 % à 38 %.

Évolution du taux de féminisation des membres et des présidents des jurys entre 2017 et 2019



Le taux de féminisation des membres des jurys a augmenté pour les périmètres « Affaires sociales - santé » et « Jeunesse et sports » Il a baissé pour le périmètre « Travail-emploi » et les corps communs.

Évolution du taux de féminisation des membres des jurys entre 2018 et 2019 par périmètre



Répartition femmes-hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels et concours réservés en 2019

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'État	Examen professionnel	3	3
	Attaché principal d'administration de l'État	Examen professionnel	8	7
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	3	4
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	3	4
Jeunesse et sports	Conseiller technique pédagogique supérieur	Concours interne	10	14
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	Concours externe et interne	15	19
	Professeur de sport	Concours externes interne et SHN		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	Concours externe et interne	11	16
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	0	0
	Éducateur spécialisé	Concours externe et interne		
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	3	3
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	0	0
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	2	2
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	5	4
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	3	3
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	4	3
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	3	3
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	3	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel	2	3
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	4	3
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel	3	2
	Inspecteur du travail	Concours externe et interne	4	4
	Inspecteur du travail	3ème concours	4	4
	Inspecteur du travail	Concours réservé	20	20
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire		
Total			117	126
%			48%	52%

Répartition femmes-hommes dans la présidence des jurys de concours et examens professionnels et concours réservés en 2019

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'État	Examen professionnel	0	1
	Attaché principal d'administration de l'État	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	1	
Jeunesse et sports	Conseiller technique pédagogique supérieur	Concours interne	1	
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	Concours externe et interne		1
	Professeur de sport	Concours externes interne et SHN		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	Concours externe et interne		1
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	0	0
	Éducateur spécialisé	Concours externe et interne		
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	0	1
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	0	0
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	1	0
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	1	0
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	1	0
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	0	1
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	1	0
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	1	0
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel	0	1
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	0	1
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel		1
	Inspecteur du travail	Concours externe et interne		1
	Inspecteur du travail	3ème concours		1
	Inspecteur du travail	Concours réservé		1
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire		
Total			8	13
%			38%	62%

CHAPITRE 2
DÉPENSES DE PERSONNEL ET RÉMUNÉRATIONS

2. DÉPENSES DE PERSONNEL ET RÉMUNÉRATIONS *53*

2.1. Rémunération totale indiciaire et indemnité pérenne 54

2.1.1. Au sein des ministères sociaux..... 54

2.1.2. En administration centrale..... 54

2.1.3. En services déconcentrés 58

2.1.4. Pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils 60

2.2. Rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps.....63

2.3. Garantie individuelle du pouvoir d'achat.....64

Chiffres clés 2019

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
*Programme 124 : 1 026 femmes pour un montant de **1 620 828 €**
1 848 hommes pour un montant de **4 503 933 €**

*Programme 155 : 958 femmes pour un montant de **1 146 268 €**
673 hommes pour un montant de **947 073 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
*Programme 124 : 26 femmes pour un montant de **4 550 €**
42 hommes pour un montant de **5 764 €**

*Programme 155 : 20 femmes pour un montant de **3 737 €**
52 hommes pour un montant de **6 430 €**

2. Dépenses de personnel et rémunérations

Les graphiques présentés ci-dessous et les différences femmes-hommes constatées sont à prendre avec du recul dans la mesure où la rémunération est une moyenne, liée particulièrement à l'âge et à l'ancienneté des agents.

2.1. Rémunération totale indiciaire et indemnité pérenne

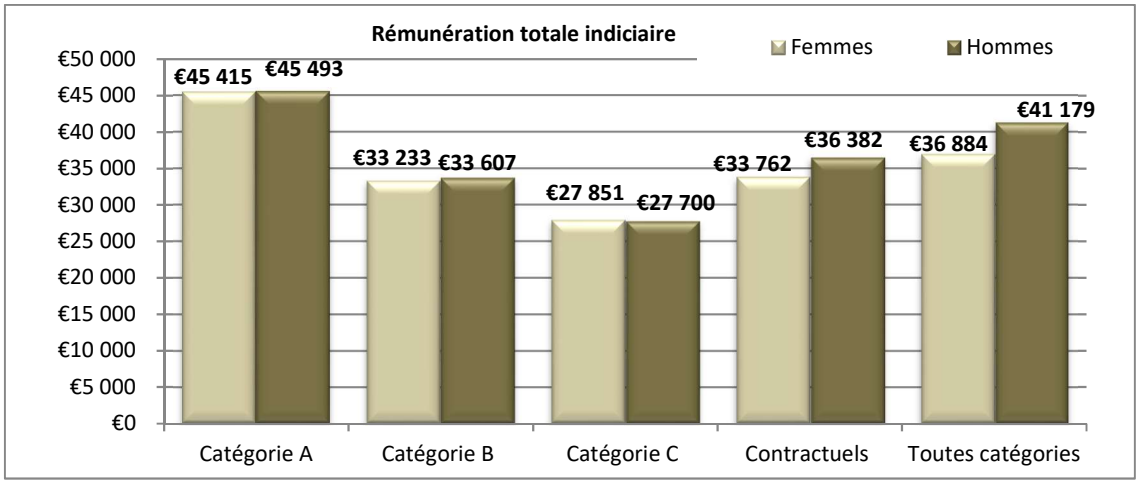
2.1.1. Au sein des ministères sociaux

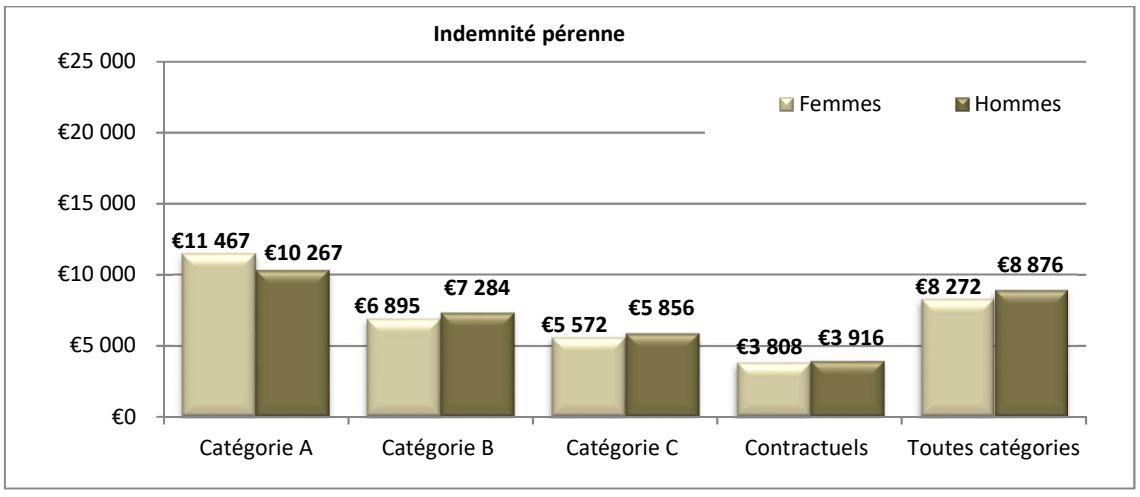
En 2019, pour les agents des ministères sociaux, les données de rémunération font apparaître que :

- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes sauf pour les agents de catégorie C ;
- L'indemnité pérenne est plus élevée pour les hommes que pour les femmes pour toutes les catégories (A, B et C) sauf pour les contractuels.

La part de l'indemnité pérenne est supérieure pour les hommes par rapport aux femmes pour les agents de catégorie A (33 % contre 32 %), de catégorie B (36 % contre 25 %) et de catégorie C (25 % contre 24 %). L'indemnité pérenne est identique pour les hommes et les femmes pour les agents contractuels (11 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne par catégorie au sein des ministères sociaux en 2019



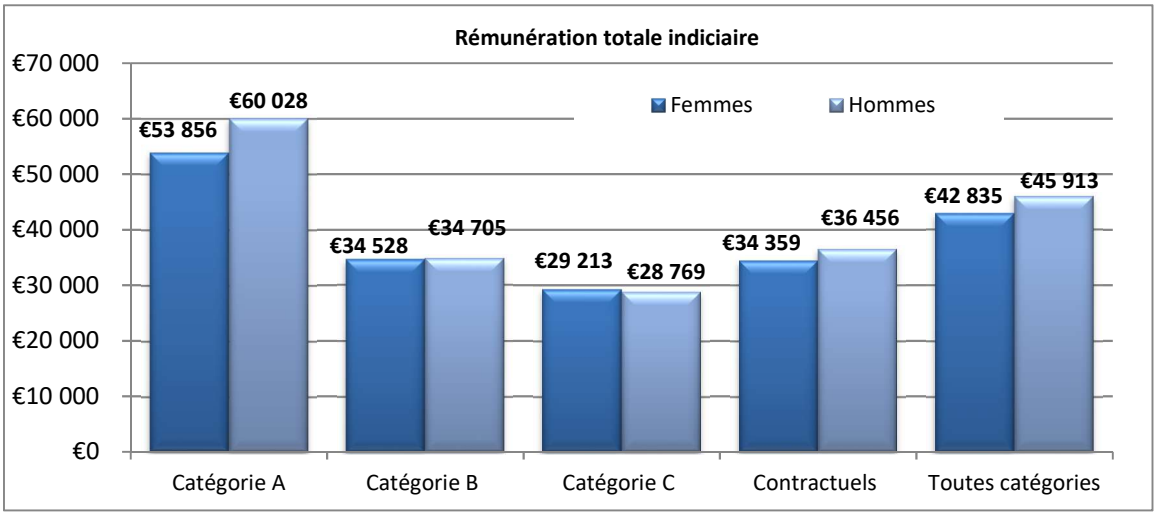


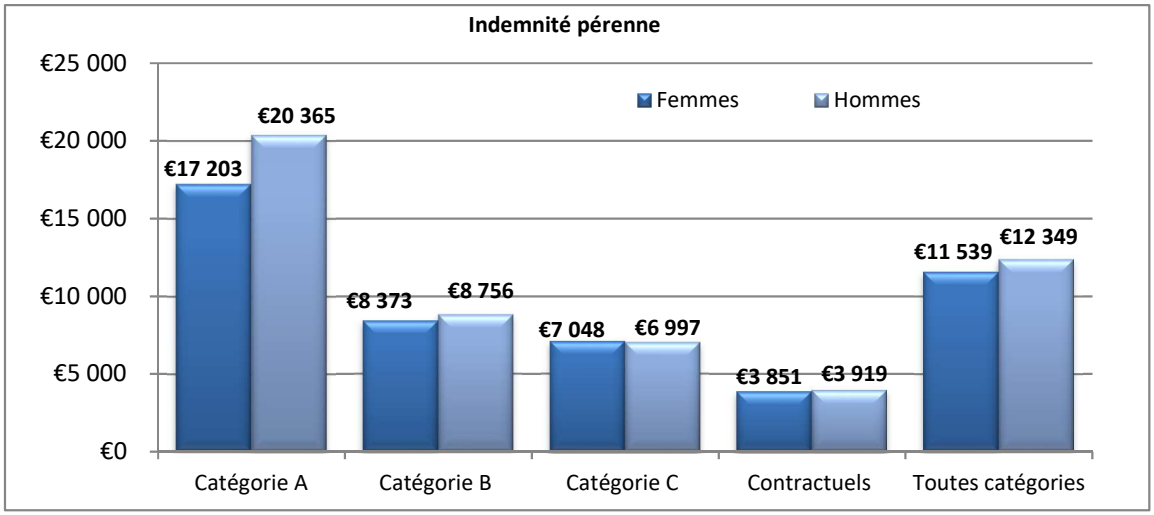
2.1.2. En administration centrale

En 2019, pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » d'administration centrale, les données de rémunération font apparaître que la rémunération totale indiciaire et l'indemnité pérenne sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes sauf pour les agents de catégorie C.

La part de l'indemnité pérenne est supérieure pour les hommes par rapport aux femmes pour les agents de catégorie A (34 % contre 32 %) et de catégorie B (25 % contre 24 %). L'indemnité pérenne est identique pour les hommes par rapport à leurs homologues féminines pour les agents de catégorie C ainsi que pour les agents contractuels.

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne par catégorie en administration centrale « Affaires sociales-santé » en 2019





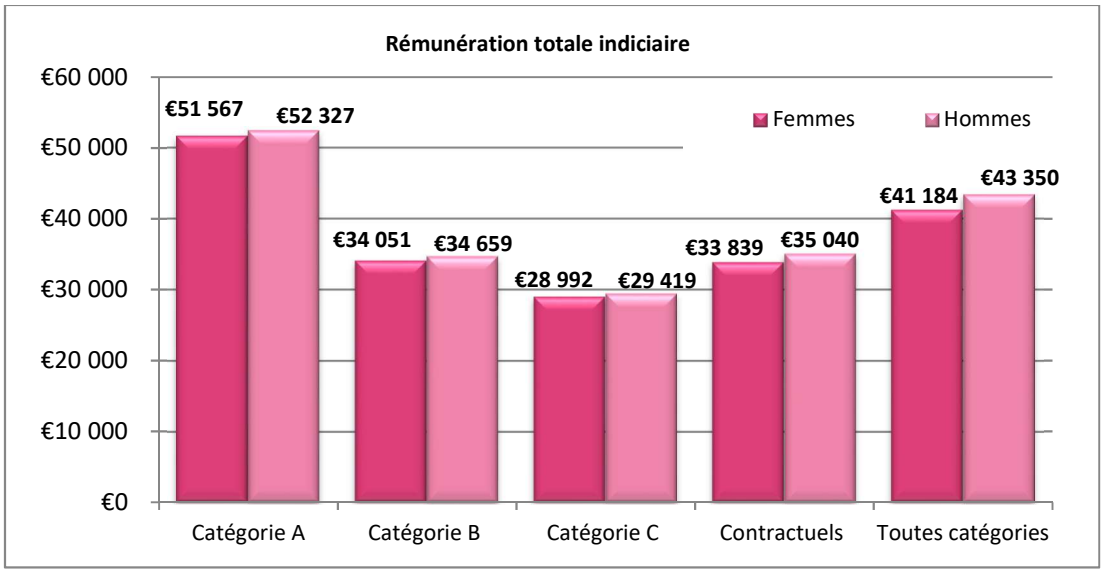
Pour les agents du périmètre « Travail-emploi » d'administration centrale, les données de rémunération font apparaître que :

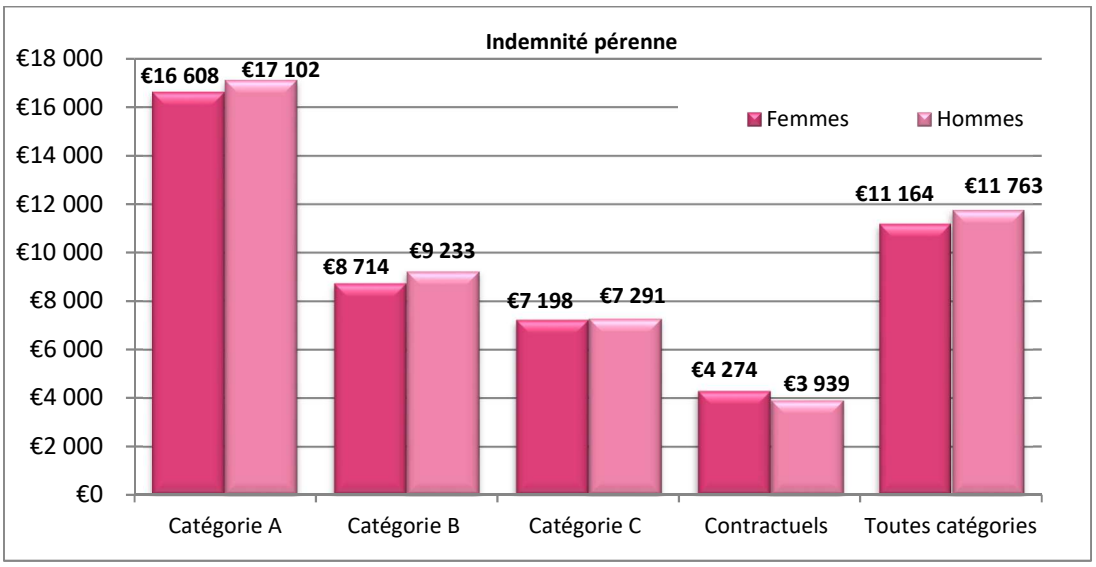
- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes, tous statuts confondus ;

- L'indemnité pérenne est plus élevée pour les hommes que pour les femmes, sauf pour les contractuels.

La part de l'indemnité pérenne est plus élevée pour les hommes que les femmes pour les agents des catégories A et B (respectivement 33 % contre 32 %, et 27 % contre 26 %). La part de l'indemnité pérenne est identique (25 %) pour les agents de catégorie C. La part de l'indemnité pérenne est plus élevée pour les femmes que pour les hommes contractuels (12 % contre 11 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne par catégorie en administration centrale « Travail-emploi » en 2019



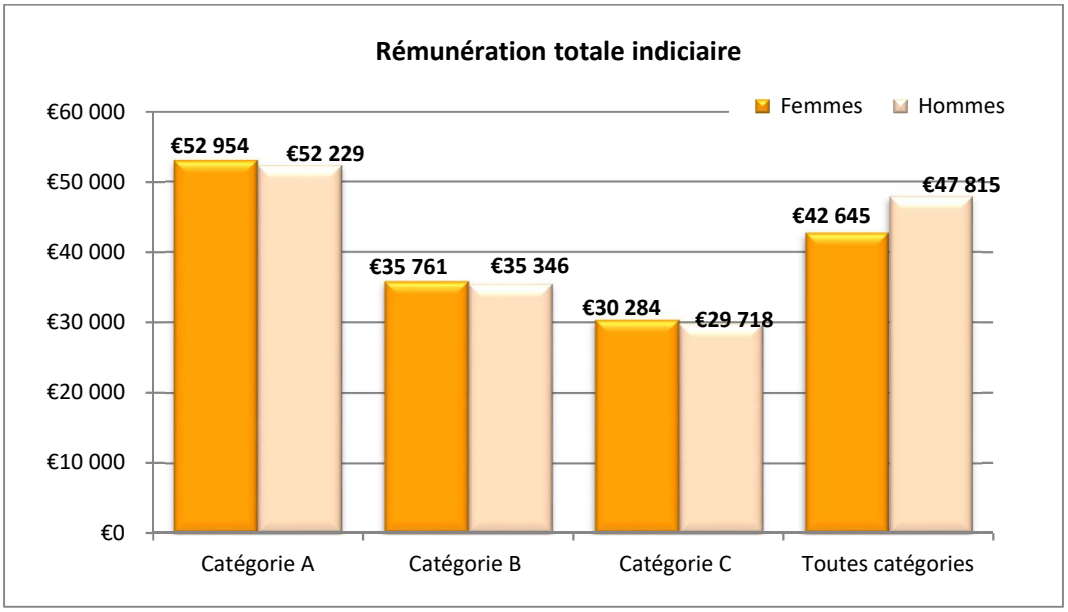


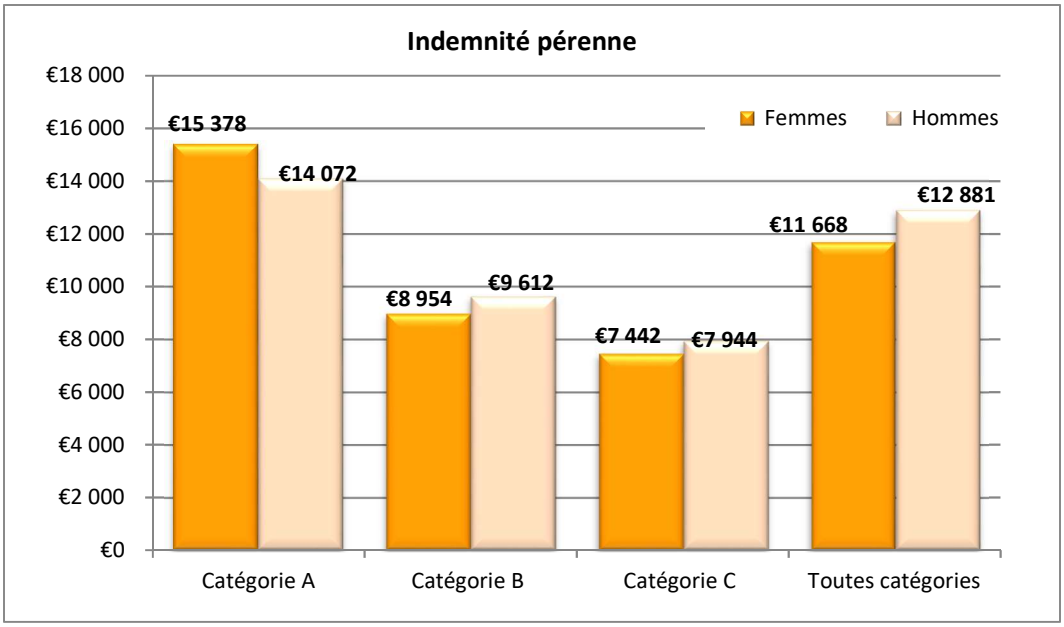
Pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » d'administration centrale, les données de rémunération font apparaître que :

- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les femmes que pour les hommes pour toutes les catégories ;
- De même, l'indemnité pérenne est plus élevée pour les femmes que pour les hommes de catégorie A, à l'inverse des agents de catégorie B et C.

La part de l'indemnité pérenne est plus importante pour les femmes par rapport aux hommes pour les agents de la catégorie A (28 % contre 27 %). Inversement, la part de l'indemnité pérenne est plus grande pour les hommes que pour leurs homologues féminines pour la catégorie B et C (27 % contre 25 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne par catégorie en administration centrale « Jeunesse et sports » en 2019





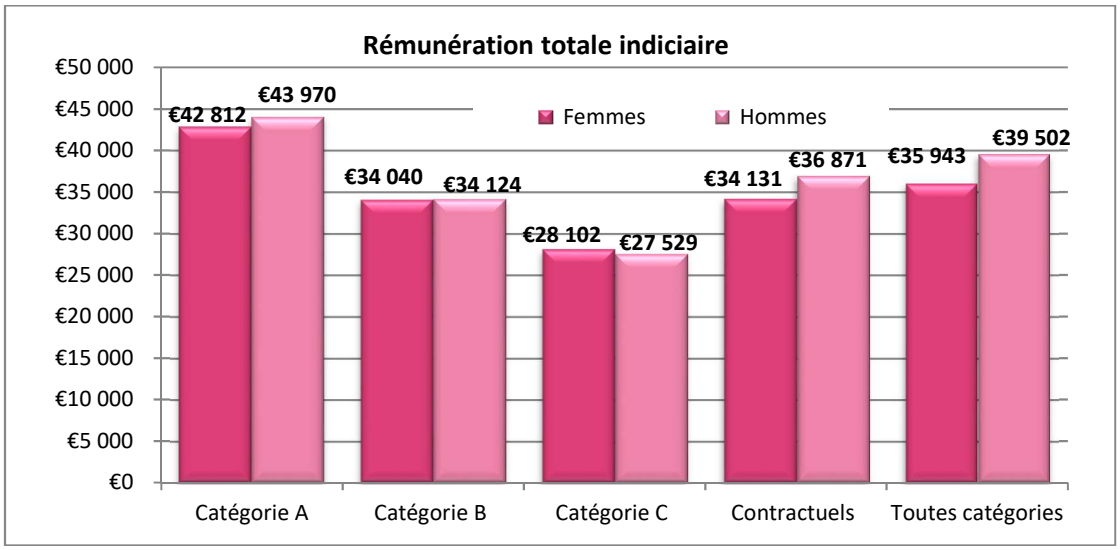
2.1.3. En services déconcentrés

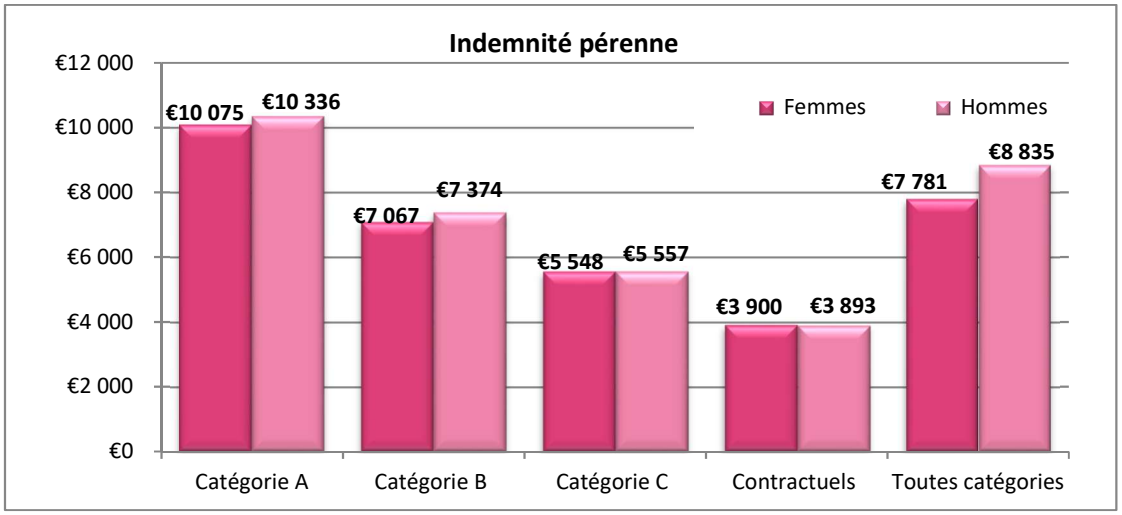
En 2019, pour les agents des DI(R)ECCTE, les données de rémunération font apparaître que :

- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes sauf pour les agents de catégorie C ;
- L'indemnité pérenne est plus élevée pour les hommes que pour les femmes sauf pour les agents contractuels.

La part de l'indemnité pérenne est similaire pour les hommes et femmes de catégorie A (24 %) et de catégorie C (20 %) ainsi que pour les contractuels (11 %). La part de l'indemnité pérenne est plus importante pour les hommes que pour les femmes de catégorie B (22 % contre 21 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne dans la rémunération totale par catégorie en DI(R)ECCTE en 2019



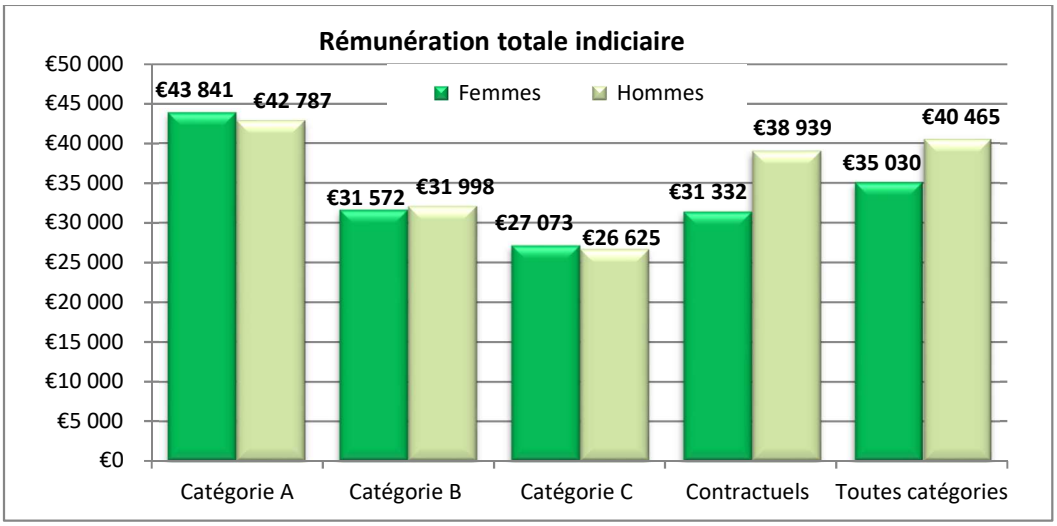


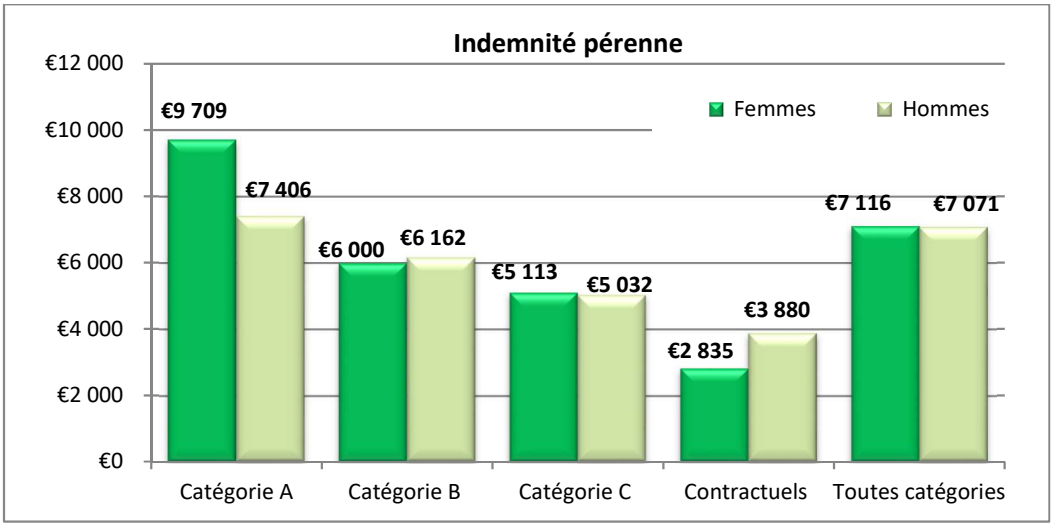
Pour les agents du programme 124 affectés en D(R)(D)JSCS, les données de rémunération font apparaître que :

- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes pour les catégories B et les agents contractuels, à l'inverse de la catégorie A et C ;
- L'indemnité pérenne est plus élevée pour les hommes que pour les femmes pour les agents de catégorie B et les agents contractuels, à l'inverse de la catégorie A et C ;

La part de l'indemnité pérenne des femmes est plus importante que chez les hommes pour les agents contractuels (10 % contre 9 %) %). La part de l'indemnité pérenne est plus importante pour les hommes que pour les femmes pour les agents de catégorie A (17 % contre 19 %). La part de l'indemnité pérenne est identique pour les agents de catégorie B et C (19 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne par catégorie en D(R)(D)JSCS Programme 124 en 2019





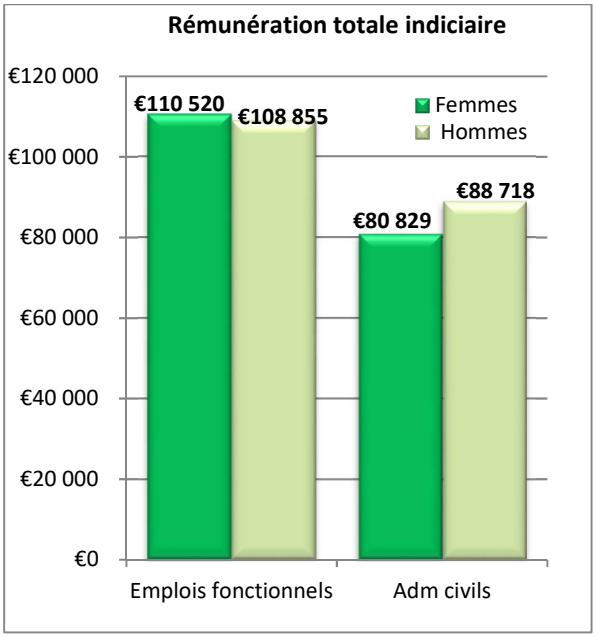
2.1.4. Pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils

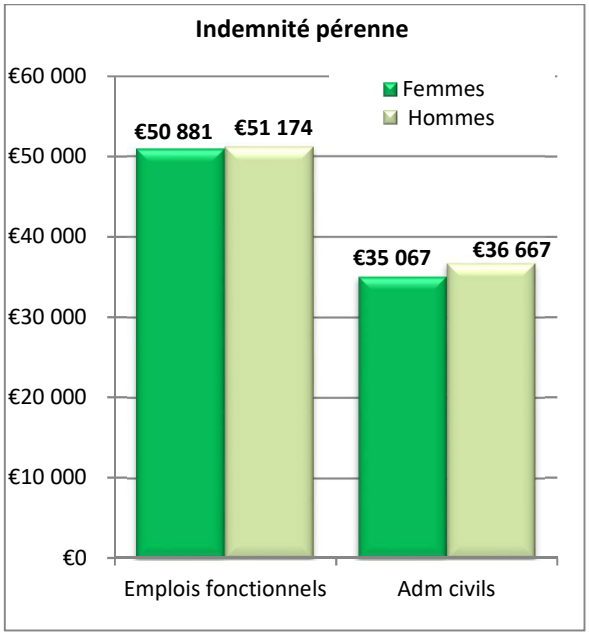
2.1.4.1 En administration centrale

Pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils du programme 124 affectés en administration centrale, la rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes administrateurs civils, contrairement aux emplois fonctionnels.
L'indemnité pérenne est plus importante pour les hommes que pour les femmes pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils.

La part de l'indemnité pérenne pour les emplois fonctionnels, est légèrement supérieure pour les hommes que pour les femmes (47 % contre 46 %) alors que la part de cette indemnité est légèrement supérieure pour les femmes que pour les hommes administrateurs civils (42 % contre 41 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils du programme 124 en administration centrale en 2019



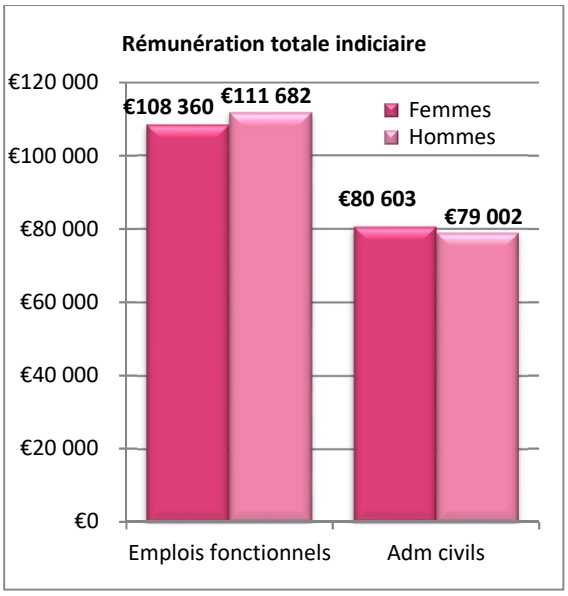


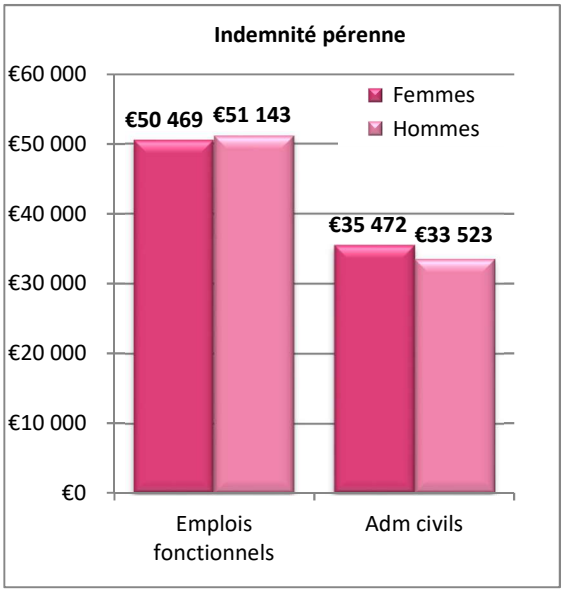
Pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils du programme 155 affectés en administration centrale, les données de rémunération font apparaître que :

- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes pour les emplois fonctionnels ;
- L'indemnité pérenne est plus élevée pour les femmes que pour les hommes pour les administrateurs civils contrairement aux emplois fonctionnels.

La part de l'indemnité pérenne est plus élevée chez les femmes pour les administrateurs civils (43 % contre 42 % pour les hommes). La part de l'indemnité pérenne est identique pour les emplois fonctionnels (46 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne pour les emplois fonctionnels et les administrateurs civils du programme 155 en administration centrale en 2019





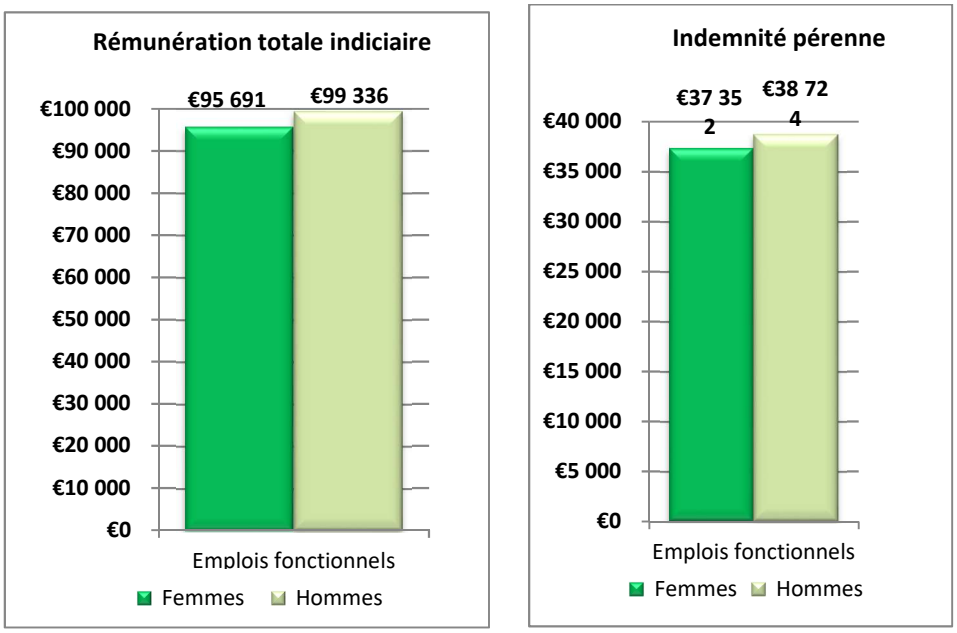
2.1.4.2 En services déconcentrés

Pour les emplois fonctionnels du programme 124 et du programme 155 des services déconcentrés, les données de rémunération font apparaître que :

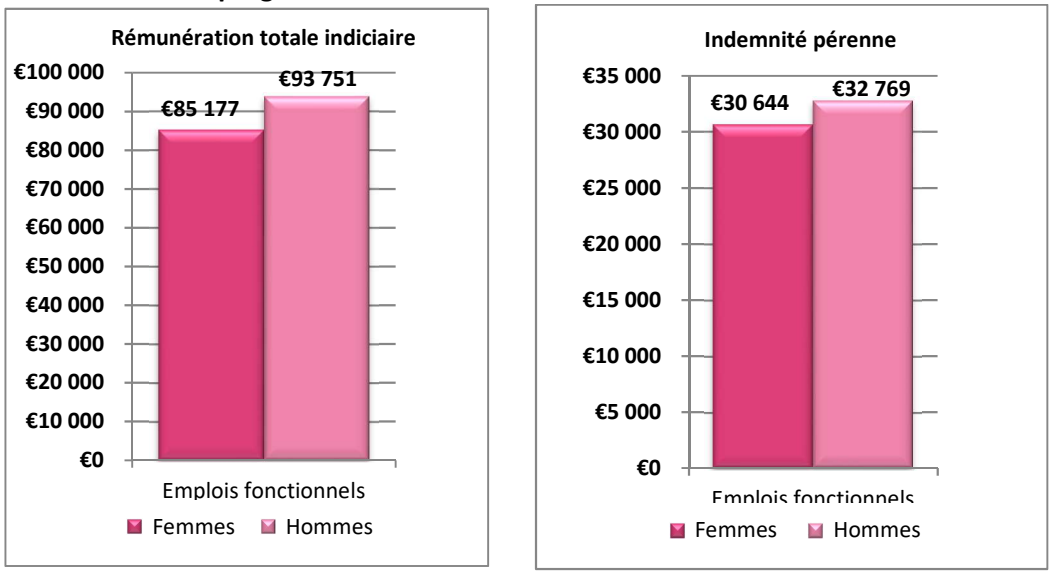
- La rémunération totale indiciaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes ;
- L'indemnité pérenne est plus importante pour les hommes que pour les femmes.

La part de l'indemnité pérenne est similaire entre les hommes et les femmes pour le programme 124 (39 %) ainsi que pour le programme 155 (35 %).

Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne pour les emplois fonctionnels du programme 124 en services déconcentrés en 2019



Montant de la rémunération totale indiciaire, de l'indemnité pérenne pour les emplois fonctionnels du programme 155 en services déconcentrés en 2019

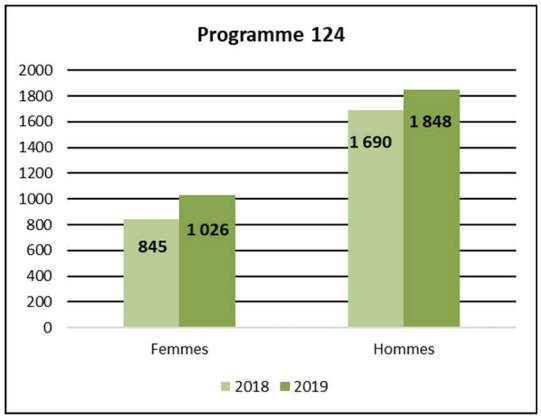


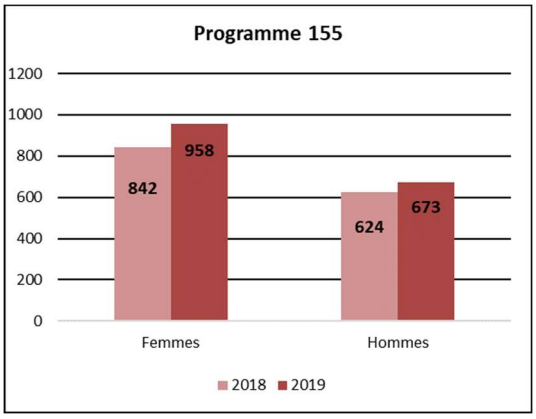
2.2. Rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'État, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés, qui peuvent être monétisés.

En 2019, 1 026 femmes et 1 848 hommes du programme 124 ont bénéficié de rachats de jours de CET, soit un taux de féminisation de 36 %. Au sein du programme 155, 958 femmes et 673 hommes ont bénéficié de ce dispositif, soit 59 % de femmes.

Nombre d'agents ayant bénéficié de rachat de jours épargnés sur le CET en 2018 et 2019





Rachat des jours épargnés sur les CET en 2019

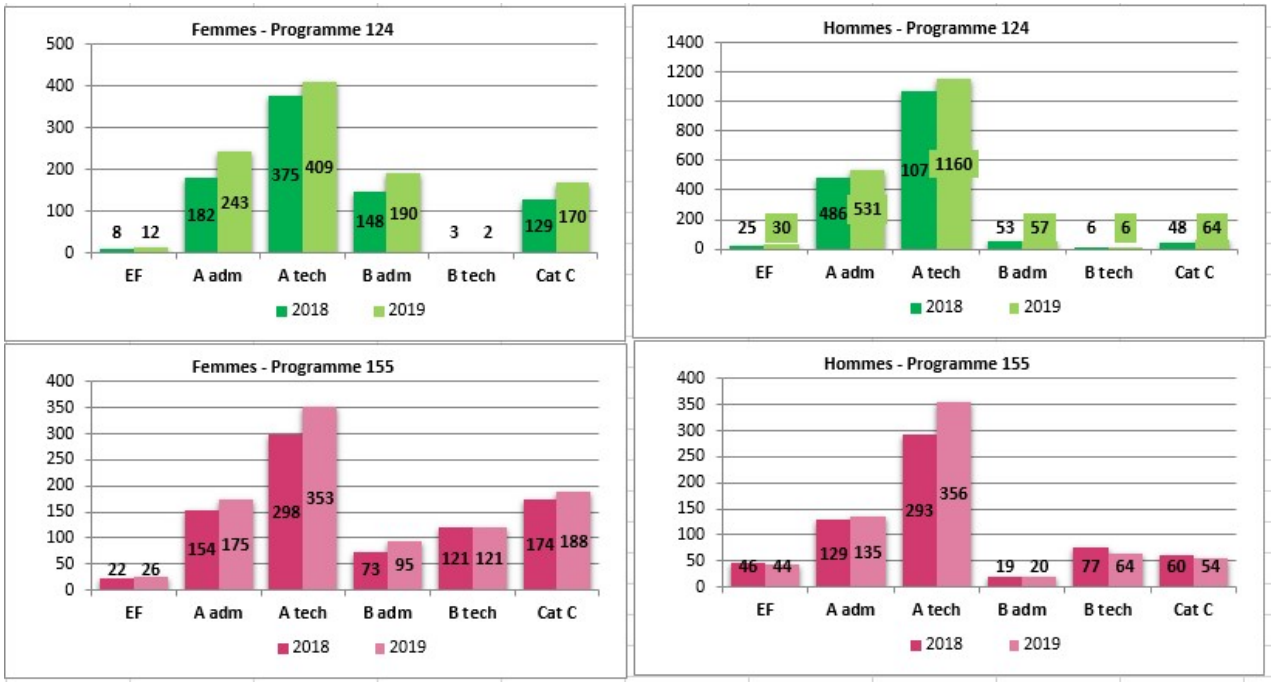
Catégorie d'emplois Programme 124	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	12	17 020 €	30	39 710 €	42	56 731 €
A administratifs	243	441 385 €	531	1 209 254 €	774	1 650 639 €
A techniques	409	800 205 €	1 160	3 096 758 €	1 569	3 896 963 €
B administratifs	190	196 574 €	57	81 198 €	247	277 772 €
B techniques	2	2 550 €	6	9 981 €	8	12 531 €
Catégorie C	170	163 093 €	64	67 033 €	234	230 126 €
Total	**1 026**	**1 620 828 €**	**1 848**	**4 503 933 €**	**2 874**	**6 124 761 €**

Catégorie d'emplois Programme 155	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	26	45 136 €	44	55 722 €	70	100 857 €
A administratifs	175	242 993 €	135	203 783 €	310	446 775 €
A techniques	353	434 546 €	356	540 212 €	709	974 758 €
B administratifs	95	101 402 €	20	16 425 €	115	117 828 €
B techniques	121	127 336 €	64	68 442 €	185	195 777 €
Catégorie C	188	194 855 €	54	62 490 €	242	257 345 €
Total	**958**	**1 146 268 €**	**673**	**947 073 €**	**1 631**	**2 093 340 €**

Entre 2018 et 2019, le nombre de bénéficiaires de rachat de jours épargnés sur les CET est globalement en augmentation pour les deux programmes :

- Le nombre de femmes et d'hommes de catégorie A administratifs, A techniques, B administratifs et de la catégorie C est en hausse pour le programme 124 ;
- La même tendance est observée pour le programme 155 à l'exception des hommes de la catégorie B administratifs (stable) et ceux des catégories B techniques et C pour lesquels il est enregistrée une baisse de respectivement 17 % et 10 %.

Nombre de bénéficiaires de rachat des jours épargnés sur les CET par catégorie d'emplois en 2018 et 2019



2.3. Garantie individuelle du pouvoir d'achat

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2019 ont été fixés par un arrêté du 8 octobre 2019.

En 2019, 26 femmes et 42 hommes du programme 124 ont bénéficié de la GIPA, soit un taux de féminisation de 38 %. Au sein du programme 155, 20 femmes et 52 hommes ont bénéficié de ce dispositif, soit 28 % de femmes.

Versements effectués au titre de la GIPA en 2019

Catégorie d'emplois Programme 124	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels						
A administratifs	14	2 513 €	23	4 080 €	37	6 593 €
A techniques	9	863 €	9	648 €	18	1 511 €
B administratifs	2	1 047 €	8	947 €	10	1 994 €
B techniques						
Catégorie C	1	127 €	2	89 €	3	216 €
Total	**26**	**4 550 €**	**42**	**5 764 €**	**68**	**10 314 €**

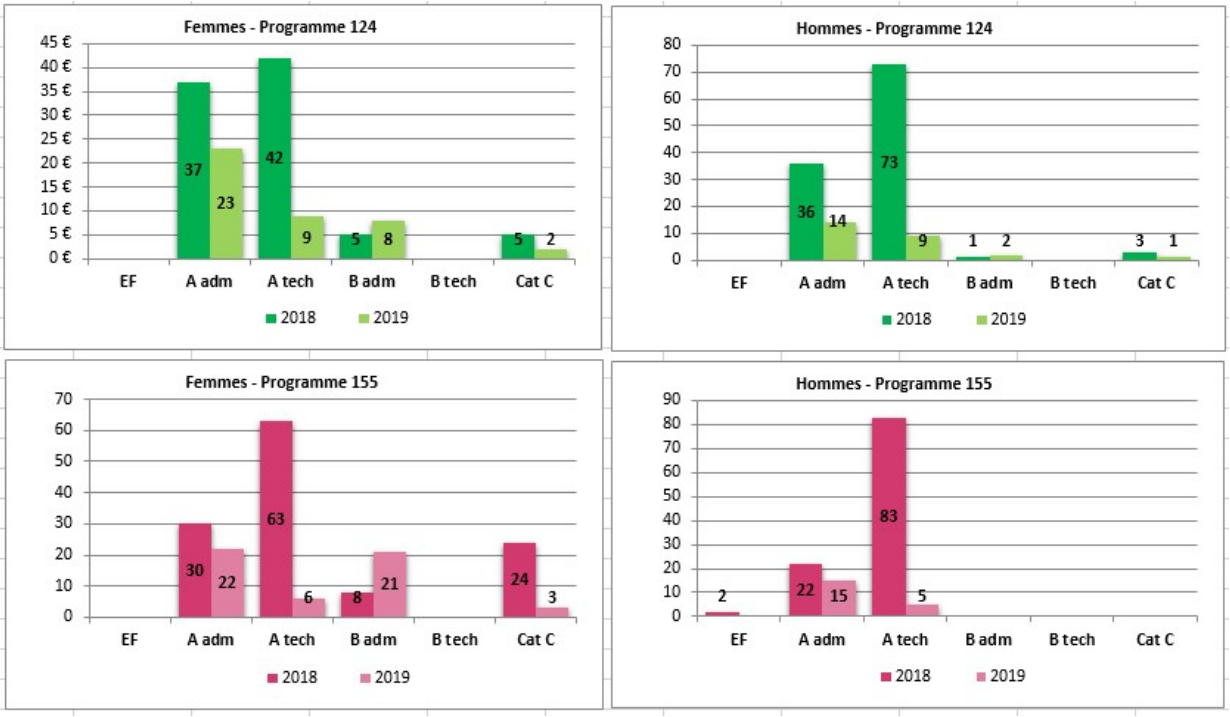
Catégorie d'emplois Programme 155	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels						
A administratifs	15	3 202 €	22	4 581 €	37	7 783 €
A techniques	5	535 €	6	213 €	11	748 €
B administratifs			21	1 549 €	21	1 549 €
B techniques					0	0 €
Catégorie C			3	87 €	3	87 €
Total	**20**	**3 737 €**	**52**	**6 430 €**	**72**	**10 167 €**

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA a diminué entre 2018 et 2019 de plus d'un tiers sur les deux programmes.

Le taux de féminisation a également baissé entre 2018 et 2019 pour les deux programmes passant de :

- 44 % à 38 % pour le P124,
- 54 % à 28 % pour le P155.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA par catégorie d'emplois en 2018 et 2019



CHAPITRE 3
CONDITIONS DE TRAVAIL

3. **CONDITIONS DE TRAVAIL** *67*

3.1. Les accidents de service / du travail et de trajet 68

3.2. Les maladies professionnelles 69

3.3. Les allocations temporaires pour invalidité 69

Chiffres clés 2019

Accidents du travail : 76 % de femmes

*Périmètre « Affaires sociales-santé » : **85 %** de femmes

*Périmètre « Jeunesse et sports » : **58 %** de femmes

*Périmètre « Travail-emploi » : **82 %** de femmes

*EP « sports « : **47 %** de femmes

Maladies professionnelles : **92 %** de femmes

Allocations temporaires pour invalidité : **81 %** de femmes

3. Conditions de travail

3.1. Les accidents de service / du travail et de trajet

En 2019, parmi les agents touchés par un accident de service / du travail et de trajet, 76 % sont des femmes (75 % en 2018). Une surreprésentation des femmes parmi les victimes de ces accidents est observée par rapport à la part des femmes dans les effectifs des ministères sociaux. Cette part est plus élevée pour les agents du périmètre « Travail-emploi » (82 %) et du périmètre « Affaires sociales-santé » (85 %) que pour ceux du périmètre « Jeunesse et sports » (58 %) ou des établissements publics « sports » (47 %).

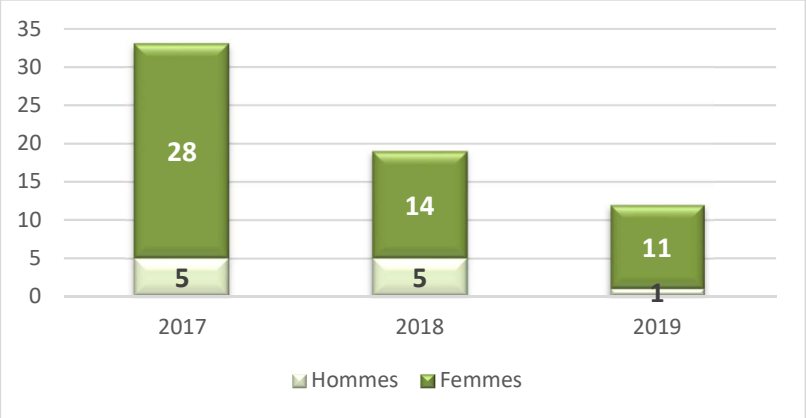
Répartition femmes-hommes des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2019

AT	Nombre d'accidents			Taux de fréquence des accidents		Dont soumis à la commission de réforme		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**273**	**50**	**323**	**85%**	**15%**	**78**	**8**	**86**
Catégorie A	82	17	99	83%	17%	23	3	26
Catégorie B	76	11	87	87%	13%	24	2	26
Catégorie C	64	13	77	83%	17%	31	3	34
Contractuels de droit public	17	5	22	77%	23%			
Contractuels de droit privé	34	4	38	89%	11%			
Périmètre "Jeunesse et sports"	**38**	**27**	**65**	**58%**	**42%**	**2**	**3**	**5**
Catégorie A	17	22	39	44%	56%	1	3	4
Catégorie B	11	1	12	92%	8%	0	0	0
Catégorie C	7	3	10	70%	30%	1	0	1
Contractuels de droit public	3	1	4	75%	25%			
Contractuels de droit privé	0	0	0	-	-			
Périmètre "Travail-emploi"	**157**	**35**	**192**	**82%**	**18%**	**7**	**4**	**11**
Catégorie A	73	22	95	77%	23%	2	2	4
Catégorie B	41	6	47	87%	13%	2	1	3
Catégorie C	36	4	40	90%	10%	3	1	4
Contractuels de droit public	5	3	8	63%	38%			
Contractuels de droit privé	2	0	2	100%	0%			
EP "sports"	**39**	**44**	**83**	**47%**	**53%**	**3**	**5**	**8**
Catégorie A	8	19	27	30%	70%	0	3	3
Catégorie B	3	1	4	75%	25%	0	1	1
Catégorie C	12	8	20	60%	40%	3	1	4
Contractuels de droit public	15	16	31	48%	52%			
Contractuels de droit privé	1	0	1	100%	0%			
Total	**507**	**156**	**663**	**76%**	**76%**	**90**	**20**	**110**

3.2. Les maladies professionnelles

En 2019, 11 des 12 maladies professionnelles reconnues concernent des femmes, soit un taux de 92 %, contre 74 % en 2018.

Répartition femmes-hommes des agents atteints de maladie professionnelle entre 2017 et 2019



3.3. Les allocations temporaires pour invalidité

Treize femmes ont été bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité en 2019, soit un taux de féminisation de 81 % comme en 2018.

Répartition femmes-hommes des allocations temporaires pour invalidité en 2018 et 2019

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
P124-Santé jeunesse et sports	9	3	12	9	1	10
P155-Travail-emploi	4	0	4	4	2	6
EP « Sports »	0	0	0	0	0	0
Total	**13**	**3**	**16**	**13**	**3**	**16**

CHAPITRE 4
CONGÉS

4. **CONGÉS**..... *71*

4.1. Les congés de maladie **72**

4.2. Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant.....**73**

4.3. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois.....**73**

Chiffres clés 2019

Taux de féminisation des agents arrêtés pour maladie : **76 %**

Congé de paternité :

* **93** agents en ont bénéficié
* **11** jours d'arrêt en moyenne

Disponibilité : **62 %** de femmes

Congé parental ou de présence parentale : **79 %** de femmes

4. Congés

4.1. Les congés de maladie

En 2019, 4 953 femmes ont été arrêtées pour maladie (maladie ordinaire, congé de longue maladie, de grave maladie ou congé de longue durée) soit 43 % des femmes des ministères sociaux. Les 1 563 hommes ayant eu un congé de maladie représentent 26 % de l'effectif masculin total.

Le taux de féminisation des agents en congé de maladie en 2019 s'élève ainsi à 76 %, contre 77 % en 2018.

Répartition femmes-hommes des agents arrêtés au moins une fois pour maladie en 2019

Motif d'absence	Femmes	% par rapport à l'effectif des femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif des hommes	Taux de féminisation
Congé de maladie ordinaire	2 452	41%	748	29%	77%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	147	2%	39	1%	79%
Congé de longue durée	100	2%	27	1%	79%
Total périmètre "Travail-emploi"	**2 699**	**45%**	**814**	**31%**	**77%**
Congé de maladie ordinaire	324	28%	253	14%	56%
Congé de longue maladie et de grave maladie	16	1%	17	1%	48%
Congé de longue durée	1	0%	1	0%	50%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**341**	**30%**	**271**	**15%**	**56%**
Congé de maladie ordinaire	1 717	39%	420	26%	80%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	108	2%	30	2%	78%
Congé de longue durée	88	2%	28	2%	76%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 913**	**44%**	**478**	**30%**	**80%**
Ensemble	**4 953**	**43%**	**1 563**	**26%**	28%

4.2. Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant

En 2019, 90 hommes et 3 femmes ont pris 1 012 jours de congé de paternité (108 hommes ont pris 1 071 jours de congés de paternité en 2018), soit 11 jours en moyenne, avec très peu de différences selon le périmètre.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les agents de catégorie A sont majoritaires, entre 75 % et 100 % selon le périmètre ministériel.

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2019

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours d'arrêt (Par agent arrêté)
A	32	84%	0,37%	343	11
B	4	11%	0,05%	44	11
C	2	5%	0,02%	22	11
Périmètre "Travail-emploi"	**38**	**100%**	**0,44%**	**409**	**11**
A	27	100%	0,93%	290	11
B	0	0%	0%	0	0
C	0	0%	0%	0	0
Périmètre « Jeunesse et sports »	**27**	**100%**	**0,93%**	**290**	**11**
A	21	75%	0,34%	236	11
B	5	18%	0,08%	55	11
C	2	7%	0,03%	22	11
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**28**	**100%**	**0,46%**	**313**	**11**
Total	**93**	**-**	**0,53%**	**1 012**	**11**

4.3. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois

En 2019, 554 agents bénéficient d'un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, dont 62 % de femmes.

Les congés parentaux ou de présence parentale concernent majoritairement des femmes : 15 femmes pour 4 hommes, tous périmètres confondus.

Répartition femmes-hommes des agents bénéficiant d'un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois au 31-12-2019

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"			Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Corps communs aux 3 périmètres			Total		
	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation
Congé parental ou de présence parentale	11	1	92%	4	1	80%	0	2	-	0	0	-	15	4	79%
Disponibilité	54	27	75%	137	48	74%	49	96	34%	90	34	73%	330	205	62%
Total	**65**	**28**	**70%**	141	49	74%	**49**	**98**	**33%**	90	34	73%	345	209	62%

En ce qui concerne les agents en disponibilité pour convenances personnelles 56 % sont des femmes. Par ailleurs, 80 des agents en disponibilité pour suivre leur conjoint sont des femmes.

Répartition femmes-hommes des agents en disponibilité selon le motif au 31-12-2019

Motif d'absence pour disponibilité	Périmètre "Travail-emploi"			Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Corps communs aux 3 périmètres			Total		
	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation	F	H	Taux de féminisation
Convenances personnelles	30	21	59%	98	36	73%	40	86	32%	48	29	62%	216	172	56%
Suivre son conjoint	16	3	84%	26	8	76%	2	4	33%	22	2	92%	66	17	80%
Élever un enfant	3	2	60%	8		100%	4	2	67%	11		100%	26	4	87%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	1		100%	2	1	67%	0	0	0%	3		100%	6	1	86%
Création ou reprise d'entreprise		1	0%	1	2	33%		3	0%	1	2	33%	2	8	20%
Pour raison de santé	4		100%	2		100%	1	1	33%	4		100%	11	1	92%
Autre	0	0	0%	0	1	0%	2		100%	1	1	50%	3	2	60%
Total	**54**	**27**	**75%**	**137**	**48**	**74%**	**49**	**96**	**34%**	**90**	**34**	**73%**	**330**	**205**	**62%**

CHAPITRE 5
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL *75*

5.1. Les agents en télétravail **76**

5.2. Le temps partiel **78**

5.2.1. Répartition du temps partiel 78

5.2.2. Changement de quotité de travail 78

Chiffres clés 2019

Télétravail :

*Administration centrale : **68 %** de femmes

*Services déconcentrés : **78 %** de femmes

Temps partiel :

* **3 %** des hommes

* **18 %** des femmes

* **90 %** des agents à temps partiel sont des femmes

Changement de quotité :

*Agents passant d'un temps plein à un temps partiel : **82 %** de femmes

*Agents passant d'un temps partiel à un temps plein : **80 %** de femmes

5. Organisation du temps de travail

5.1. Les agents en télétravail

En 2019, 732 agents d'administration centrale sont en télétravail, dont 68 % de femmes. La part de femmes parmi les télétravailleurs est la plus importante dans les directions du périmètre « Affaires sociales-santé » (78 %) et moins importante au sein des directions des périmètres « Jeunesse et sports » et « Travail-emploi » (46 % chacune).

Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation des télétravailleurs baisse de 3 points tous secteurs et structures confondus, passant de 71 % à 68 %.

Répartition femmes-hommes des agents en télétravail en administration centrale en 2019

Directions d'administration centrale		Nombre de télétravailleurs recensés	%	Répartition		Taux de féminisation
				Femmes	Hommes	
DAC "Affaires sociales - santé"	IGAS	7	5,15%	5	2	78%
	DGOS	nc	nc	nc	nc	
	DREES	58	33,7%	45	13	
	DGS	53	17,7%	42	11	
	DGCS	56	23,0%	46	10	
	DSS	62	27,1%	46	16	
	MNC	30	37,0%	24	6	
DAC "Travail - emploi"	DGT	nc	nc	nc	nc	46%
	DARES	66	39,8%	43	23	
	DGEFP	48	19,0%	37	11	
DAC "Jeunesse et sports"	DJEPVA	28	22,4%	13	15	46%
	Direction des sports	31	23,7%	22	9	
	BCOMJS	12	75,0%	6	6	
Services communs	Division des cabinets	22	16,5%	21	1	60%
	SGMCAS	9	12,9%	7	2	
	DRH	72	19,0%	59	13	
	DFAS	54	17,3%	13	41	
	DSI	90	48,6%	43	47	
	DAJ	12	27,9%	8	4	
	DAEI	0	0,0%	0	0	
	DICOM	22	32,4%	17	5	
Total		732	30,4%	497	235	68%

nc : non communiqué

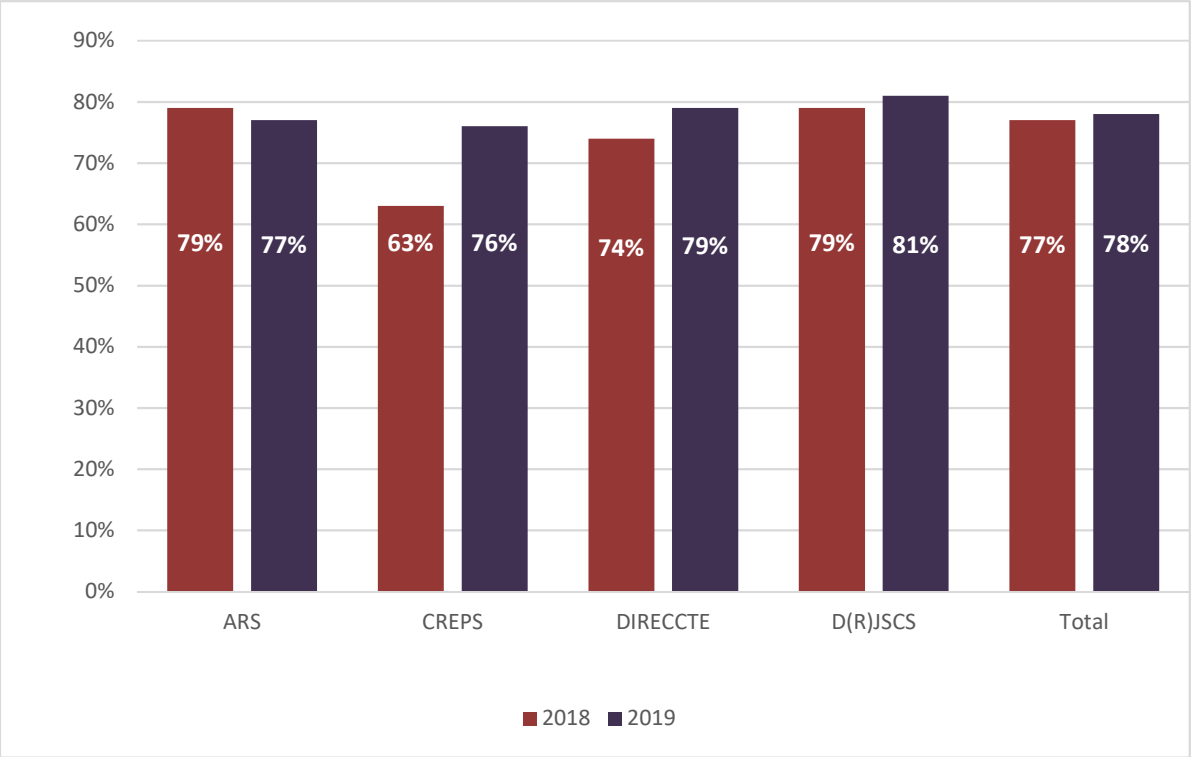
Dans les services déconcentrés, le taux de féminisation des 2 267 télétravailleurs s'élève à 78 %, allant de 76 % dans les CREPS à 81 % en DRJSCS.

Répartition femmes-hommes des agents en télétravail en services déconcentrés en 2019

Structures	Nombre de télétravailleurs recensés	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
ARS	861	664	197	77%
CREPS	33	25	8	76%
DIRECCTE	1 028	807	221	79%
D(R)JSCS	345	281	64	81%
Total	**2 267**	**1 777**	**490**	**78%**

Entre 2018 et 2019, le taux de féminisation des télétravailleurs a augmenté dans les toutes les structures, à l'exception des ARS (- 2 points).

Évolution du taux de féminisation des agents en télétravail en services déconcentrés en 2018 et 2019



5.2. Le temps partiel

5.2.1. Répartition du temps partiel

En 2019, le taux de féminisation des agents à temps partiel varie de 84 % à 92 %, selon le périmètre.

La proportion d'agents à temps partiel est plus forte pour les femmes que pour les hommes dans les trois périmètres. Ainsi, entre 2 % et 5 % des hommes sont à temps partiel, selon le périmètre, alors que cela concerne 16 % à 19 % des femmes[14].

Répartition femmes-hommes selon la quotité de travail au 31-12-2019

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux de féminisation
50%	15	1%	7	0%	22	1%	84%
60%	4	0%		0%	4	0%	
70%	3	0%	1	0%	4	0%	
80%	135	12%	26	1%	161	6%	
90%	23	2%	1	0%	24	1%	
Temps partiel	**180**	**16%**	**35**	**2%**	**215**	**7%**	
Temps plein	**963**	**84%**	**1 728**	**98%**	**2 691**	**93%**	**36%**
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**1 143**	**100%**	**1 763**	**100%**	**2 906**	**100%**	**39%**
50%	58	1%	23	1%	81	1%	92%
60%	25	1%	2	0%	27	0%	
70%	15	0%	2	0%	17	0%	
80%	457	10%	33	2%	490	8%	
90%	134	3%	3	0%	137	2%	
Temps partiel sans les ARS	**689**	**16%**	**63**	**4%**	**752**	**12%**	
Temps plein sans les ARS	**3 751**	**84%**	**1 600**	**96%**	**5 351**	**88%**	**70%**
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4 440**	**100%**	**1 663**	**100%**	**6 103**	**100%**	**73%**
50%	79	1%	14	1%	93	1%	89%
60%	32	1%	6	0%	38	0%	
70%	31	1%	6	0%	37	0%	
80%	826	14%	90	3%	916	11%	
90%	174	3%	20	1%	194	2%	
Temps partiel	**1 142**	**19%**	**136**	**5%**	**1 278**	**15%**	
Temps plein	**4 906**	**81%**	**2 520**	**95%**	**7 426**	**85%**	**66%**
Total périmètre "Travail-emploi"	**6 048**	**100%**	**2 656**	**100%**	**8 704**	**100%**	**69%**
Total temps partiel	**2 011**	**17%**	**234**	**4%**	**2 245**	**13%**	**90%**
Total temps plein	**9 620**	**83%**	**5 848**	**96%**	**15 468**	**87%**	**62%**

[14] Dans le rapport annuel de la DGAFP Edition 2018, 23,2 % des femmes fonctionnaires et 5,5 % des hommes de la fonction publique sont à temps partiel en 2017.

5.2.2. Changement de quotité de travail

En 2019, 532 agents des ministères sociaux qui étaient à temps plein ont bénéficié, à leur demande, d'un travail à temps partiel. Le taux de féminisation de ces agents est de 82 %. Ce taux est assez homogène d'un périmètre à l'autre, allant de 73 % pour les agents « Jeunesse et sports » à 86 % pour les agents « Affaires sociales-santé ».

.

Ce taux de féminisation est plus élevé pour les agents de catégorie B et C (respectivement 93 % et 87 %) et plus faible pour ceux de la catégorie A (75 %).

Répartition femmes-hommes des agents à temps plein bénéficiant d'un temps partiel en 2019

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**46**	**17**	**63**	**73 %**
A	41	14	55	74%
B	1	2	3	33 %
C	4	1	5	80 %
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**140**	**22**	**162**	**86 %**
A	50	10	60	83 %
B	46	9	55	84 %
C	44	3	47	94 %
Périmètre "Travail-emploi"	**252**	**55**	**307**	**82%**
A	118	45	144	82%
B	64	5	69	93 %
C	70	5	75	93 %
Total	**438**	**94**	**532**	**82%**
A	209	69	278	75%
B	111	16	127	87 %
C	118	9	127	93 %

En 2019, 608 agents des ministères sociaux qui étaient à temps partiel ont bénéficié, à leur demande, d'un travail à temps plein. Le taux de féminisation de ces agents est de 80 %. Ce taux est plus important pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (90 %).

Le taux de féminisation est plus élevé chez les agents de catégorie C (92 %) et de catégorie B (89 %) que pour les agents de catégorie A (79 %).

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un temps plein en 2019

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**43**	**18**	**61**	**70 %**
A	33	17	50	66 %
B	1	0	1	100%
C	9	1	10	90 %
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**161**	**18**	**179**	**90 %**
A	53	7	60	88 %
B	55	7	62	89 %
C	53	4	57	93 %
Périmètre "Travail-emploi"	**315**	**53**	**216**	**75 %**
A	129	34	163	79 %
B	104	12	116	90 %
C	82	7	89	92 %
Total	**519**	**89**	**608**	**80 %**
A	215	58	273	79 %
B	160	19	179	89 %
C	144	12	156	92 %

CHAPITRE 6
DIALOGUE SOCIAL

6. **DIALOGUE SOCIAL** *81*

6.1. Les instances nationales de concertation **82**

6.2. Les instances de concertation en administration centrale **82**

6.3. Les commissions administratives paritaires **83**

Chiffres clés 2019

Taux de féminisation des instances de concertation (titulaires) **:**
*CTM/CNC/CHSCT : **42 %** de femmes
*CTAC/CHSCTAC : **24 %** de femmes

Taux de féminisation des CAP (titulaires) **:**
*Périmètre « Travail-emploi » : **46 %** de femmes
*Périmètre « Affaires sociales-santé » : **56 %** de femmes
*Périmètre « Jeunesse et sports » : **47 %** de femmes
*Corps communs : **48 %** de femmes
*CCP : **42 %** de femmes

6. Dialogue social

6.1. Les instances nationales de concertation

En 2019, 76 représentants du personnel siègent en tant que membres titulaires des comités techniques ministériels, du comité national de concertation des ARS ou des comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail ministériels. Ces représentants comptent 42 % de femmes.

Parmi les 75 membres suppléants représentants de ces mêmes instances, le taux de féminisation est légèrement plus élevé (47 %).

Répartition des représentants du personnel aux instances nationales de concertation en 2019

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
CTM Affaires sociales	6	9	6	9	40%	40%
CTM Jeunesse et Sports	6	9	8	7	40%	53%
CTM Travail	10	5	8	7	67%	53%
CNC des ARS	5	12	6	11	29%	35%
CHSCTM Affaires sociales/Jeunesse et sports	2	5	3	3	28%	50%
CHSCTM Travail	3	4	4	3	43%	57%
Total	**32**	**44**	**35**	**40**	**42%**	**47%**

6.2. Les instances de concertation en administration centrale

En 2019, 17 représentants du personnel siègent en tant que membres titulaires des comités techniques d'administration centrale ou des comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail d'administration centrale. Ces représentants comptent 24 % de femmes.

Le taux de féminisation des membres suppléants représentants de ces mêmes instances est pratiquement deux fois plus élevé que le taux des membres titulaires (47 %).

Répartition des représentants du personnel aux instances de concertation d'administration centrale en 2019

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
CTAC unique	4	6	4	6	40%	40%
CHSCT Administration Centrale	0	7	4	3	0%	57%
Total	**4**	**13**	**8**	**9**	**24%**	**47%**

6.3. Les commissions administratives paritaires

En 2019, des commissions administratives paritaires sont organisées pour deux corps spécifiques du périmètre « Travail-emploi ». Au sein de ces instances, le taux de féminisation des titulaires est de 46 % et de 77 % pour les suppléants.

Répartition des représentants du personnel aux CAP du périmètre « Travail-emploi » en 2019

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
A	Inspection du travail	5	3	5	3	62%	62%
B	Contrôleur du travail	1	4	5	0	20%	100%
Total		**6**	**7**	**10**	**3**	**46%**	**77%**

En 2019, des commissions administratives paritaires sont organisées pour 12 corps spécifiques du périmètre « Affaires sociales-santé ». Au sein de ces instances, le taux de féminisation des titulaires est de 56 % et de 59 % pour les suppléants.

Répartition des représentants du personnel aux CAP du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2019

Corps		Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	2	3	40%	40%
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	1	80%	75%
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	3	1	75%	75%
A	Assistant de service social	1	3	3	1	25%	75%
	Conseiller technique de service social	1	1	2	0	50%	100%
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	20%	60%
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	8	4	7	5	67%	58%
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	100%	80%
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	100%	50%
	Technicien sanitaire	3	3	2	4	50%	33%
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	67%	100%
C	Adjoint sanitaire	0	4	0	4	0%	0%
Total		**32**	**25**	**33**	**23**	**56%**	**59%**

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », 4 corps spécifiques bénéficient de commissions administratives paritaires. Les agents titulaires de ces instances ont un taux de féminisation de 47 % et de 33 % pour les suppléants.

Répartition des représentants du personnel aux CAP du périmètre « Jeunesse et sports » en 2019

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	2	3	1	4	40%	20%
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	2	2	1	1	50%	50%
A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	2	1	2	1	67%	67%
	Professeur de sport	2	3	1	4	40%	20%
Total		**8**	**9**	**5**	**10**	**47%**	**33%**

Cinq corps communs des ministères sociaux ont des commissions administratives paritaires organisées de manière commune aux 3 périmètres ministériels. Les représentants de ces instances comptent une part de femmes de 48 % pour les titulaires et 57 % pour les suppléants.

Répartition des représentants du personnel aux CAP des corps communs en 2019

Corps communs		Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
A	Administrateur civil	1	2	1	2	33%	33%
	Attaché d'administration de l'État	2	5	4	3	28%	57%
B	Secrétaire administratif	6	3	2	6	67%	25%
C	Adjoint administratif	6	2	8	0	75%	100%
	Adjoint technique	0	4	2	2	0%	50%
Total		**15**	**16**	**17**	**13**	**48%**	**57%**

Enfin, les agents non titulaires possèdent également leurs instances représentatives. Les taux de féminisation sont très variables entre titulaires (42 %) et suppléants (25 %).

Répartition des représentants du personnel aux CCP en 2019

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Taux de féminisation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Suppléants
CCP unique	5	7	3	9	42%	25%

Partie 2

PLAN ÉGALITÉ

Femmes - Hommes

2019



Usage d'une langue non sexiste dans les écrits de la DRH des ministères sociaux

Les ministères sociaux entendent favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les stéréotypes aussi bien par le contenu de ses écrits que par la forme qu'ils prennent. Aussi, afin que les femmes se sentent aussi représentées, aussi incluses que les hommes, et s'identifient aisément aux analyses présentées, sont favorisés autant que possible l'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin), ou d'énumérations de termes équivalents féminins et masculins (alors présentées par ordre alphabétique).

Cette rédaction respecte les principes de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

SOMMAIRE DÉTAILLÉ
Partie 2

Introduction 89

Les dates clés 2019 95

LES ORIENTATIONS DU LABEL EGALITE 96

DOMAINE 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque 97

1. Synthèse du domaine 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque *97*

1.1. Généraliser l'analyse sexuée *97*

1.2. Mesurer le ressenti des agent.es grâce au baromètre social *98*

1.3. Conduire des études spécifiques *99*

DOMAINE 2 – Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité 107

2.* Synthèse du domaine 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité *107

2.1. Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique menée *108*

2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées *108*

2.3. Elaboration et mise en œuvre des plans d'actions (annexe 3) *111*

2.4. Veille documentaire *111*

2.5. Une participation à l'AFMD *112*

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux) 113

3. Synthèse du domaine 3 - Cellule d'écoute et autres canaux *113*

3.1. La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux *114*

3.2. Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute au 30 juin 2020 ..... *114*

3.3. Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles : l'enquête administrative *115*

3.4. Les signalements issus de l'enquête annuelle « diversité » adressée aux services *117*

3.5. Perspective 2020 ..... *117*

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation 119

4. Synthèse du domaine 4 - Communication interne, sensibilisation, formation *119*

4.1. Communication interne sur l'égalité *119*

4.1.1. Le plan de communication 2019....119
4.1.3. Calendrier national rétrospectif des actions 2019....121
4.1.4. Une dynamique territoriale ample, séquencée au fil de l'année, portée par la synergie des réseaux locaux....127

4.2. Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes....*128*

4.2.1. Les formations à la diversité et à l'égalité des membres des jurys....128
4.2.2. Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – l'offre nationale....128

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance....133

5. Synthèse du domaine 5- Gestion des ressources humaines et la gouvernance....*133*

5.1. Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement....*134*

5.2. Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions....*136*

5.3. Accueil et intégration....*136*

5.4. Gestion des carrières....*137*

5.5. L'accès aux formations....*138*

5.6. Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois....*139*

5.7. Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel....*139*

5.8. Promouvoir la responsabilité parentale des pères....*141*

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers....143

6. Synthèse du domaine 6- Relations avec les fournisseurs et les usagers....*143*

6.1. Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public....143

6.2. Relations avec les usagers et usagères....*144*

DOMAINE 7 – Evaluation et axes d'amélioration de la politique....145

7. Synthèse du domaine 7- Evaluation et axes d'amélioration de la politique....145

7.1. Mesures de la réalisation des politiques « diversité » et « égalité »....145

7.2. Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration....146

7.3. Une réorganisation de la DRH favorable à une appréhension intégrative des questions de la diversité et de l'égalité dans les politiques RH....146

Annexes....149

ANNEXE 1 – Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 .... **151**
ANNEXE 2 - États d'exécution du plan d'actions à décembre 2019 .... **153**
ANNEXE 3 – Instruction 2017 des ministères sociaux **163**
ANNEXE 4 – Bilan 2019 sur les actions de communication **169**

Introduction

Le rapport égalité a vocation à retracer les actions réalisées dans l'année mais aussi de l'avancement du plan sur toute la période considérée au titre du déploiement des politiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à identifier les axes de progression en la matière. Il vient préciser le rapport Diversité. Dans une logique d'amélioration continue impulsée par la dynamique du label égalité, cette analyse permet de dégager pour l'année à venir des axes de progression et de définir de nouveaux objectifs et/ou des actions correctives aux problématiques constatées.

Il se fonde sur les états d'exécution du plan d'action des politiques d'égalité, le rapport de situation comparé ainsi que différentes études et travaux spécifiques.

Le cadre général de la politique de l'égalité professionnelle dans les ministères sociaux au cours de l'année 2019

Contexte national

Le **25 novembre 2017**, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Le **8 mars 2018**, le Premier ministre a présenté, lors du **Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes**, un **plan d'action interministériel** en quatre axes dont un portant sur « un service public exemplaire en France et à l'international ».
Composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficience des services publics.
Quatre mesures ont été actées concernant l'exemplarité de l'État, les deux premières concernant le lancement d'une négociation dans la fonction publique et ayant servi de colonne vertébrale au nouvel **accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.**

1. **Garantir l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle**
   - Engager une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels.
   - Engager chaque ministère dans la démarche de labellisation « Égalité ».
   - Faire évoluer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'État, en l'élargissant aux établissements publics.
2. **Lutter contre les violences sexuelles et sexistes**
   - Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics.
   - Déployer un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et dans les écoles de service public.

3. **Développer une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement de l'État en expérimentant puis en généralisant le principe de « budget intégrant l'égalité »** dans toutes les administrations pour faire des financements publics un levier d'égalité entre les femmes et les hommes.
4. **Conduire une diplomatie féministe sur la scène internationale**

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu, à partir de septembre, à une phase de négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Il prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Il prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Il prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la

disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'État.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

La loi de Transformation de la fonction publique, du 6 août 2019, renforce les avancées de l'accord de 2018.

Les employeurs publics doivent ainsi élaborer, avant la fin décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle incluant notamment des mesures sur la résorption des écarts de rémunération, l'égal accès au parcours professionnel, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Chaque agent doit également avoir accès à un référent Égalité, et pouvoir disposer d'un dispositif de signalement et de traitement des violences, du harcèlement sexuel ou moral, des discriminations et des agissements sexistes. En outre, l'obligation relative aux primo-nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction est renforcée.

Engagement des ministères sociaux

En 2018, dans un contexte de renforcement de l'engagement gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les ministères sociaux ont obtenu, par l'AFNOR, le **label égalité professionnelle** en plus du label diversité. En février et juin, la commission diversité et la commission égalité ont rendu des avis favorables à la double labellisation des ministères sociaux. Les labels ont officiellement été remis par le DG de l'AFNOR aux trois ministres le 12 septembre.

Cette démarche de certification a fourni un cadre exigeant pour le déploiement de l'ensemble des actions répondant à l'ambition du Secrétariat général de porter, pour les ministères sociaux, une politique interne de renforcement de l'égalité professionnelle.

Celle-ci s'appuie depuis 2013 sur les plans d'actions en faveur de l'égalité qui structurent la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le troisième plan d'actions couvre la période 2017-2020. Les membres des CTM sont consultés lors de l'adoption des plans et informés annuellement de leur bilan d'exécution.

Les plans successifs des ministères sociaux s'articulent avec **les deux protocoles d'accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique le 1er le 8 mars 2013, le second le 30 novembre 2018** ainsi qu'avec les instructions du Gouvernement et les circulaires de la DGAFP.

Ils concernent toutes les étapes de la carrière (recrutement, gestion, formation, promotion, mobilité) ainsi que la conciliation des temps de vie et l'aide à la parentalité.

Le plan égalité professionnelle 2017-2020 des ministères sociaux poursuit les objectifs suivants :

- Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes.
- Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations.
- Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes.
- Renforcer l'effectivité de l'égalité dans les opérations de recrutement.
- Mener des actions spécifiques à l'activité quotidienne des agents et à leur évolution de carrière.

- Renforcer l'égalité dans les parcours professionnels : promotion et mobilité.
- Mener des mesures spécifiques à la lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences.

Il s'appuie sur les actions déjà engagées précédemment et intègre les préconisations issues des différents diagnostics et des études conduites par les prestataires extérieurs.
Il prévoit également des actions innovantes en matière de conciliation des temps (charte de la qualité de vie au travail, guide de bonne utilisation de la messagerie ou d'organisation des réunions, mise en place de conciergerie) ou de promotion de la responsabilité parentale des pères. Enfin, il intègre des actions concernant plus spécifiquement la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.
Au 31 décembre 2017, 38% des actions étaient soit totalement réalisées soit engagées.
Au 31 décembre 2018, 70% des actions étaient soit totalement réalisées soit engagées.
Au 31 décembre 2019, 75% des actions étaient soit totalement réalisées soit engagées.
Les actions non réalisées ont toutes fait l'objet d'une analyse mais les modalités de réalisations n'étaient pas réunies ou se sont révélées non appropriées.

L'objectif d'égalité professionnelle est également porté par **l'instruction du secrétaire général du 13 janvier 2017** relative à la mobilisation des directions d'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité. Celle-ci fixe 6 objectifs prioritaires dont :

- La garantie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la conciliation des temps de vie, la mixité des métiers et l'accès équilibré aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant.
- L'objectivation de tous les actes de gestion RH (affectation sur un poste, promotion, attribution des primes, …) notamment grâce à l'utilisation de tableaux d'objectivation des choix afin de réduire au maximum les risques de discrimination et d'assurer une meilleure transparence dans les actes de gestion RH.
- La sensibilisation et la formation des agents et agentes sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Le traitement des situations de discrimination dont le harcèlement discriminatoire à raison du sexe.

De plus, l'**accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations**, signé avec les organisations syndicales du ministère du travail le 9 mai 2017, prévoit des mesures relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le harcèlement.

La fin de l'année 2017 ayant été marquée par la libération de la parole des femmes au sujet des violences sexistes et sexuelles qu'elles subissent notamment dans le cadre de leur travail, le gouvernement a développé fin 2017, un plan national de lutte contre les violences sexuelles et sexistes complété par la **Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.**

Dans les ministères sociaux, un plan spécifique complémentaire de « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été signé le 8 mars 2018 par la ministre du travail. Il vise à renforcer l'engagement des ministères sociaux pour :

- Éradiquer la culture qui tend à banaliser ce type de comportement et rappeler que ces agissements sont interdits par la loi et sanctionnés par les ministères sociaux.
- Responsabiliser les cheffes et chefs de service pour que la prise en charge soit appropriée et pour organiser la pluridisciplinarité de la prise en charge.
- Mieux répondre aux situations en agissant simultanément sur la prévention et le traitement.

Il comporte 3 axes :

1. Systématiser la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel.
2. Renforcer le dispositif de traitement des agissements sexistes et en améliorer sa visibilité.
3. Organiser le suivi et l'évaluation des actions conduites.
   Il a été présenté en CHSCT en 2018.

Pour étayer la circulaire DGAFP du 9 mars 2018, **l'instruction DRH/SD3B/2018/183 du 17 juillet 2018** relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été signée par la secrétaire générale et également présentée en CHSCT. Cette instruction est venue préconiser des mesures de prévention et instituer une procédure de traitement des signalements. Elle a été adressée à tous les directeurs et directrices pour leur rappeler leurs obligations et le cadre de leur action en matière de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles.

Les labels diversité et égalité professionnelle

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et pour moderniser les ressources humaines dans la fonction publique, le Label Égalité professionnelle et le Label Diversité sont des leviers innovants pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans la fonction publique.

Les ministères sociaux étaient déjà labellisés Diversité depuis 2012. La politique RH en matière d'égalité Femmes – Hommes des ministères sociaux étant ancienne, multiforme et structurée dans le cadre de plans d'actions rigoureusement évalués, une candidature au label Égalité s'avérait logique. De plus dans le cadre de la labellisation diversité, les engagements étaient pris dans des domaines incluant largement les problématiques de sexe, grossesse, état de santé, parité, avec un degré d'exigence quasi aussi élevé que ce qui est requis par le label Égalité.

Enfin, la procédure de labellisation, tout en mettant en relief la volonté forte des ministères sociaux, oblige l'ensemble des acteurs à se fédérer autour de ce projet commun, à s'interroger sur les pratiques managériales, à améliorer la qualité de vie au travail et à développer une culture basée sur l'égalité.
La candidature au label égalité a été déposée le 26 décembre 2016 puis complétée en juin 2017.
L'audit de l'AFNOR conjoint pour le renouvellement du label diversité et l'obtention du label égalité professionnelle a été réalisé du 6 au 10 novembre 2017.

Après l'audition des ministères sociaux par les deux commissions de labellisation, l'AFNOR a décidé de renouveler le label Diversité (le 15 février 2018) et d'attribuer le label Égalité (le 27 juin 2018) mais a demandé la mise en place d'un audit complémentaire début 2019 afin de vérifier les 3 points suivants :

- La mise en œuvre des formations relatives à la lutte contre les discriminations les moyens engagés et les plans d'actions associés,
- Les moyens et actions mises en œuvre afin de prévenir ou de mettre fin à d'éventuelles discriminations syndicales,
- Le bilan quantitatif et qualitatif des saisines de la cellule d'écoute, et des suites qui leur sont données.

La cérémonie de remise des labels par le directeur général de l'AFNOR, Franck LEBEUGLE, s'est tenue le mercredi 12 septembre 2018, en salle Laroque, sur le site Duquesne des ministères sociaux.
Elle a réuni les trois ministres des ministères sociaux : Agnès BUZIN, Ministre des Solidarités et de la Santé, Muriel Pénicaud Ministre du Travail et Roxana MARACINEANU, Ministre des Sports.

Si l'obtention des labels, qui a nécessité un important travail en amont, permet de valoriser les engagements des ministères sociaux, elle oblige à poursuivre les actions programmées, à mettre en place un suivi renforcé et à mobiliser encore davantage autour des valeurs de diversité et d'égalité.

Ils sont attribués pour 4 ans, un audit de mi-parcours[15] se tiendra en 2020.

Rappel

Créé en 2004, le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Ces deux labels, décernés pour 4 ans, permettent aux entreprises et administrations candidates ou labellisées d'évaluer leurs processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Délivrées par AFNOR Certification, ils reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou la prévention des discriminations et la diversité dans la sphère du travail.

[15] L'audit initial s'est déroulé en 2017 dans les services d'administration centrale et des DRJSCS Bretagne, DJSCS Guadeloupe, DIRECCTE Ile de France, DIRECCTE Normandie et DIRECCTE Bretagne.

Les dates clés 2019

Janvier
- Audition par la commision du Label Alliance : audit complémentaire
- Lancement L'OPÉRATION de communication 2019-2020 : LE CHAT, LA DIVERSITÉ ET NOUS

Février
- Les rencontres du Secrétariat Général : "le management inclusif", 15 février
- COMOP diversité égalité, 22 février

Mars
- Diffusion des chiffres clés de l'égalité dans les ministères sociaux, 8 mars
- Comité stratégique diversité – égalité, 20 mars
- Lancement de l'enquête "parentalité"

Mai
- Réalisation d'un l'index "égalité" en matière de rémunération

Juin
- Lancement de l'enquête "Diversité, Égalité"
- présentation du film "Coming in" à la DGT

Juillet
- Renouvellement du marché de la CEMCAS, élargissement du domaine d'intervention de la cellule d'alerte au harcellement moral et aux situtations de VSS, articulation avec un dispositif de prise en charge psychologique
- Notification du marché de formation interministérielle "Diversité, lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violence sexiste et/ou sexuelle"

Septembre
- Rencontre diversité : 40 personnes issues des quartiers rencontrent 40 hauts fonctionnaires, 17 septembre

Octobre
- COMOP diversité égalité, 3 octobre
- Comité de suivi du label avec les OS

Novembre
- 8e Séminaire des référents et des référentes diversité et égalité, à Lyon, 14 novembre
- Diffusion du guide "lutte contre les violences sexistes et sexuelles", 28 novembre

Décembre
- Campagne de communication autour de la cellule d'écoute LEA

LES ORIENTATIONS DU LABEL EGALITE

DOMAINE 1

État des lieux, diagnostic et analyse de risque

1. Synthèse du domaine 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque

	Objectifs	Principales réalisations
2018	Généraliser l'analyse sexuée	Envoi d'une trame de bilan social aux SD.
	Conduire des études spécifiques	Participation à l'étude « regards croisés femmes/hommes » lancée par l'Observatoire de la Responsabilité sociétale des Entreprises (ORSE)[16], en lien avec **l'agence Goods to Know.**
2019	Conduire des études spécifiques	Réalisation de l'enquête portant sur les conséquences de la parentalité sur les carrières des hommes et des femmes. Production d'une analyse des éléments de rémunération à partir de l'index de l'égalité professionnelle du ministère du travail et des travaux de la DGAFP.
2020	**Réaliser le diagnostic et l'analyse des écarts de rémunération selon la méthode préconisée par la DGAFP**	

L'état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est tenu à jour grâce aux informations contenues dans les bilans sociaux, les résultats du baromètre social et les bilans annuels de la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS) ainsi que par des études ponctuelles.

1.1. Généraliser l'analyse sexuée

La production et l'analyse de statistiques sont progressivement mises en œuvre, les données sources étant de plus en plus systématiquement présentées sous une forme sexuée. A cet égard, la quasi-totalité des données requises pour répondre aux exigences du décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est désormais disponible.
La production d'un rapport statistique est prévu dans le cadre du protocole d'accord signé le 30 novembre 2018. La version 2019 de celui des ministères sociaux a été renforcée par les instructions de la DGAFP.
Une cartographie femmes-hommes de l'encadrement supérieur est réalisée. Celle de l'encadrement intermédiaire est réalisée pour l'administration centrale.

[16] Association loi 1901 créée en 2000 avec pour objectif la prise en compte par les organisations des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans leurs activités

1.2. Mesurer le ressenti des agent.es grâce au baromètre social

Afin de mieux connaître le ressenti des agentes et des agents sur leurs conditions de travail, leur environnement, leur parcours professionnel et l'égalité des chances, la DRH met en œuvre depuis 2015 un baromètre social avec le concours d'un prestataire.

Ce baromètre est réalisé sur une périodicité de 18 mois. Il prend la forme d'une enquête envoyée par voie électronique à l'ensemble des agents et agentes des ministères sociaux.
Les résultats de l'enquête du baromètre social donnent ainsi des indications précieuses sur le ressenti des agents et des agentes, sur leurs parcours professionnel (freins et accélérateurs de carrières notamment), sur leurs conditions de travail et sur l'articulation des temps de vie.
Son analyse est sexuée.
Ces ressentis, qui diffèrent entre les hommes et les femmes, sont ainsi révélateurs des facteurs potentiels d'inégalités professionnelles. Le baromètre constitue à ce titre un élément central de l'état des lieux et du diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et de mixité conduite par les ministères sociaux.

Le questionnaire est composé d'un socle de 45 questions, identiques pour chaque édition, complété de 30 questions portant sur une thématique particulière. Le focus portait en 2015 sur l'égalité des chances, en 2016 sur les conditions de travail et, pour l'édition 2018, sur les parcours professionnels.

En 2018, des questions portant sur les violences sexistes et sexuelles ont été rajoutées.

Chaque édition du baromètre donne lieu à un plan d'action visant à répondre aux préoccupations des personnes ayant répondu au baromètre.

Rappel des résultats du baromètre 2018

En 2018, 9 309 agent.es avaient répondu à l'enquête *qui s'est déroulée du 04 au 22 juin 2018 (9 825 participant.es en 2015 et 9 098 en 2016).* ***Le taux de participation s'établit ainsi à 36,1 %*** *pour l'ensemble des ministères (AC, DRJSCS, DIRECCTE) et leurs établissements publics (ARS et CREPS) (37,4% en 2015, 32,41 % en 2016). Avec près de 10 000 réponses, les niveaux de fiabilité et de représentativité sont jugés très bons par le prestataire.*

Les résultats globaux nationaux et par réseau ont été présentés aux organisations syndicales et sont consultables par tous et toutes sur PACO. L'analyse des résultats globaux a donné lieu à un plan d'actions, diffusé en 2019.

Sentiment de discrimination

Les résultats ayant trait à l'égalité des chances demeurent préoccupants. Ainsi, 34,3% ont le sentiment d'avoir été discriminés au sein de leur structure actuelle d'affectation soit 2806 agents.

Ce score est en hausse : 31,2% en 2016 (2467 agents) et 29,8% en 2015 (2522 agents).

Le critère du sexe est le second critère invoqué après l'âge et avant l'activité syndicale

Le sexe (25,6%), principalement le sexe féminin (32,1% sont concernées) contre 9,1% pour le sexe masculin,

Suivent ensuite la situation de famille (14,8 %) et l'état de santé (14.3 %).

L'état de grossesse est évoqué pour 5,4 %.

On notera toutefois que ce dernier critère ne concerne, logiquement, qu'un nombre limité de répondantes personnes, et qu'en conséquence leur poids relatif est en réalité très élevé. Il doit être rapproché du nombre de grossesses annuelles.

Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissement sexiste

*Il est à signaler que 19% des répondants et répondantes considèrent avoir été victimes de **harcèlement moral** au travail au cours des 36 derniers mois soit 1672 agents. Ce score était de 19,0% en 2016 (1586 agents) et de 18,1% en 2015 (1635 agents).*

*1,1% considèrent avoir été victimes de **harcèlement sexuel au travail** au cours des 36 derniers mois soit 94 agents. Ce score est en hausse : 0,8% en 2016 (66 agents) et 0,6% en 2015 (55 agents).*

*Enfin, 6,4% considèrent avoir fait l'objet **d'agissement sexiste au travail** au cours des 36 derniers mois. Cela représente 565 agents concernés par ces agissements.*

1.3. Conduire des études spécifiques

1.3.1. Enquête rétrospectives sur l'effet de la parentalité et en particulier de la maternité sur la carrière des agents et agentes des ministères sociaux

Les ministères sociaux, grâce à un financement de la DREES, dans le cadre du plan Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2017-2020, ont lancé une étude portant sur l'impact de la parentalité sur la carrière des agentes et agents des ministères, parentalité considérée comme un des premiers freins, dans notre baromètre social, à l'évolution professionnelle essentiellement des femmes.
Après une mise en concurrence, c'est le cabinet EGAE qui a été retenu pour réaliser cette enquête.

La réalisation de l'enquête s'inscrit dans le contexte de la candidature aux labels diversité et égalité professionnelle des ministères sociaux qui s'engagent à une démarche d'amélioration continue des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines pour lutter contre toute forme de discrimination, promouvoir la diversité et, en matière d'égalité femme homme, pour *passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle*.

L'enquête s'est déroulée en 3 phases sur une durée de 18 mois.

Lors de la 1ère phase lancée le 8 mars 2019, l'ensemble des agents et agentes des ministères sociaux ont été interrogés, à partir d'une enquête en ligne. L'enquête a été hébergée sur un site sécurisé qui a garanti l'anonymat des répondants.

Les questions étaient organisées autour de quatre grands blocs :

- 1er bloc : questions destinées à identifier et caractériser les agents répondants (âge, sexe, parentalité, statut, catégorie, temps partiel, …). L'objectif est de créer des profils complets d'agents pour pouvoir établir des comparaisons.
- 2ème bloc : questions relatives aux progressions de carrière (quand et à quel niveau êtes-vous entrés ? où êtes-vous aujourd'hui ? Avez-vous connu des interruptions de carrière ? Des promotions ?)
- 3ème bloc : question relatives aux processus RH : avez-vous été informés de vos droits en tant que parents, quelles sont les mesures prises pour la gestion des temps, les conditions de réintégration, l'objectif est ici de déterminer si les droits des agents ont bien été respectés.
- 4ème bloc : Questions relatives aux stéréotypes (les agents ont-ils été victimes ou témoins de remarques sexistes ou péjoratives sur la parentalité).

Certaines questions étaient ouvertes ce qui a permis de recueillir plusieurs verbatim.

Les réponses ont ensuite été fiabilisées et analysées par le prestataire qui a remis un rapport d'analyse fin juin 2019.

Le questionnaire a collecté 4854 réponses, soit environ 19% de répondant.es parmi l'ensemble des agent.es des ministères sociaux.

Les résultats du questionnaire ont été présentés au comité de pilotage de l'étude en juillet 2019.

Dans la deuxième phase, le prestataire a réalisé des **entretiens collectifs avec des panels d'agents** de différentes directions d'administration centrale et de services déconcentrés. L'objectif était de creuser certaines questions ou de faire apparaitre des problématiques qui n'auraient pas été identifiées dans une enquête quantitative.

Au total, 4 focus groupes ont été menés avec des agents et agentes des ministères sociaux : 2 en administration centrale et 2 en région. Les groupes comptaient entre 7 et 14 personnes. Ces focus groupes ont été organisés en non-mixité (les femmes et les hommes séparés). L'objectif était d'une part, de libérer la parole de chacun sur l'impact de la parentalité sur la carrière et d'autre part, de recueillir les ressentis et retour des agents et agentes sur les premiers résultats issus de l'enquête. Cette technique est particulièrement intéressante pour les groupes de femmes, puisqu'elle leur permet de s'exprimer et de limiter le risque d'autocensure que l'on peut avoir dans le cadre de groupes non mixtes.

Enfin, lors de la troisième phase, le prestataire à partir du rapport d'enquête et des constats relevés, a proposé des mesures d'accompagnement, des outils et méthodes, destinés à corriger les situations d'inégalité constatées. L'objectif est, à partir de l'étude quantitative et qualitative, d'identifier les pistes d'action possibles.

Elles ont été présentées et discutées lors du comité de pilotage du 9 décembre 2019.

Chaque phase et chaque livrable ont été présentés, pour validation, à un comité de pilotage présidé par le haut fonctionnaire à l'égalité et comprenant des représentants de la DRH (SD2, MCDS,) de la DREES et du centre Hubertine AUCLERT[17], reconnu pour son expertise en matière d'égalité professionnelle.

Résultats de l'enquête en ligne :

Le taux de réponse a été de 19 %.
Les répondants et répondantes sont majoritairement des femmes (76%), de catégorie A alors qu'elles représentent 67 % des effectifs tout corps et grades confondu, ayant un niveau d'étude Bac + 5, ayant de 11 à 20 ans d'ancienneté et qui ont des enfants.
Elles sont deux fois plus nombreuses à identifier le fait que la parentalité a eu un impact négatif sur leur progression de carrières.
47,4% des femmes déclarent que la maternité a eu des conséquences négatives sur leur évolution de carrière pour 24,7% des hommes, soit presque deux fois plus de femmes. **15% des femmes qui sont rentrées de congé maternité déclarent ne pas avoir retrouvé de missions équivalentes à leur retour.**
Il existe des différences de rémunération entre femmes et hommes à l'entrée dans les ministères qui diffèrent en fonction des corps.
En fonction des corps, elles sont à l'avantage des hommes (secrétaire administratif et attaché d'administration d'État) ou des femmes dans le cas des inspecteurs et inspectrices du travail avec un différentiel plus faible.
Il existe également des différences dans les évolutions des rémunérations entre les femmes et les hommes.
Les femmes sont plus nombreuses dans les personnes ayant bénéficié d'une augmentation de rémunération inférieure à 1000€ brut mensuel. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à bénéficier d'augmentation de rémunération de plus de 2000€ brut mensuel.

17 Créé sous forme associative, le centre francilien de ressources pour l'égalité femmes – hommes ORGANISME ASSOCIÉ DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE. IL A POUR PRINCIPAUX OBJECTIFS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES A TRAVERS L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES. IL APPORTE DE L'EXPERTISE ET DES RESSOURCES SUR CES THÈMES AUX ACTRICES ET ACTEURS QUI OEUVRENT SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN.

En moyenne les hommes touchent des primes beaucoup plus élevées que les femmes.
Les primes complémentaires concernent 4,9% des femmes répondantes et 5,6% des hommes répondants.
Le montant annuel moyen varie de cette prime complémentaire entre les femmes (648,42€) et les hommes
(1060,77€). Les primes IFTS concernant une petite partie des répondants et répondantes (2,1%).
Le montant mensuel moyen varie de cette prime IFTS entre les femmes (481,04€) et les hommes (649,75€).
1 femme sur 5 déclare avoir été victime d'agissement sexiste au travail et 1 femme sur 10 de faits relevant du harcèlement sexuel pour 3,8% des hommes déclarant avoir été victime d'agissements sexistes et 2,2% déclarant avoir été victime de harcèlement sexuel.
Enfin, une personne sur deux estime que les ministères sociaux sont engagés en matière d'égalité femmes-hommes mais ils sont peu nombreux à connaître le Haut Fonctionnaire à l'égalité et les référents et référentes égalité.
Seules, 17,7% des femmes connaissent le haut fonctionnaire à l'égalité femmes – hommes pour 16,9% des hommes. 21,2% des femmes et 22% des hommes connaissent le ou la référente en charge de l'égalité dans leur direction.

Principaux résultats des focus « groupes »

Le ressenti général sur l'impact de la parentalité dans la carrière

Une thématique identifiée davantage par les femmes que par les hommes.
La question de la parentalité et son impact sur la carrière a plus été identifiée dans les focus groupes non-mixtes femmes que dans les focus groupes non-mixtes hommes. Les agentes mères ont été sensiblement plus nombreuses à dire faire des choix et aménager leur carrière en fonction de leur parentalité que les agents pères. Un agent : « La parentalité, c'est admis que c'est un frein professionnel pour les femmes ».
Un impact différencié de la parentalité au travail
De fait, plusieurs agent.es ont identifié le fait que la parentalité a un impact différencié sur les hommes et les femmes en termes d'évolution de carrière :
"Les enfants valorisent la carrière des hommes et pénalisent celle des femmes".
Une question peu prise en compte par les encadrants et encadrantes
Cette question ne semble pas être particulièrement investie par l'encadrement, qui ne ferait pas de la parentalité des agents et agentes un élément de management. Cela permettrait pourtant, de mieux anticiper la charge de travail et de mieux organiser les tâches :
"On pose souvent la question de la garde d'enfant aux mères", et plus rarement pour les hommes. "Il faudrait demander systématiquement aux hommes s'ils ont des enfants et comment ils vont gérer la garde d'enfant".

Parentalité et articulation des temps de vie

Les effets des inégalités de répartition des tâches domestiques et parentales sur l'articulation des temps de vie
"On développe une compétence énorme en termes d'organisation qui n'est pas valorisée au travail".
Les femmes plus nombreuses à travailler à temps partiel : des effets sur les rémunérations, sur la carrière et une charge de travail parfois inadaptée
Ces inégalités dans la répartition des tâches domestiques et parentales poussent beaucoup de femmes à choisir de travailler à temps partiel, afin de concilier leur vie professionnelle et familiale. Dans la Fonction publique d'État, 96% des personnels à temps partiel sont des femmes. Dans le cadre d'un couple hétérosexuel, le fait que la femme se mette à temps partiel et non l'homme, peut aussi relever de la rationalité économique d'après les personnels :

« On a fait un choix, parce que moi j'avais plus de primes que ma compagne, donc c'était plus intéressant que ce soit elle qui prenne un temps partiel ».
"J'ai la sensation de remplir 100% de ma mission sur mon temps partiel".

Une culture du présentéisme

Une autre remontée des agent.es en focus groupes qui permet d'expliquer les difficultés pour les agent.es, et particulièrement les agentes, à articuler leur vie professionnelle et personnelle est celle du temps passé au travail. Ce temps leur semble parfois mal réparti, et trop rigide :
"Il n'y a pas de souplesse de l'administration sur les horaires".
"Plus je vais rester tard, mieux je vais être perçu".
"Il y a la norme qui dit qu'on est bon quand on arrive à 8h et qu'on repart à 19h".
"Il y a une culture du présentéisme à la française".

Le télétravail vu comme un moyen d'articuler les temps de vie, mais avec un sentiment de soupçon d'inactivité

Afin de limiter les temps de trajet, ou de concilier les impératifs de la vie personnelle et professionnelle, de plus en plus d'agent.es se mettent au télétravail. Les participants et participantes aux focus groupes ont évoqué un sentiment de suspicion d'inactivité de la part de l'encadrement concernant ces temps passés hors du bureau.
"Depuis que je fais du télétravail j'ai vu mes primes baisser".

Parentalité et évolutions de carrière

L'impact du congé maternité sur la carrière des agentes

Les participants et participantes aux focus groupes ont identifié un impact négatif spécifique de la maternité sur les carrières des agentes. Les agentes expliquent que cet impact se fait particulièrement ressentir au retour de congé maternité/parental. Les postes étant très évolutifs et les congés maternité/parentaux n'étant généralement pas remplacés, faute de moyens, les agentes de retour de congé peinent à retrouver des dossiers :
"Au retour, c'est sûr, j'ai senti la différence. Sur le déroulé des projets, quand on revient, j'ai dû justifier mes activités à plusieurs reprises pour sauver mon poste."

La valorisation de la mobilité géographique comme un frein à la progression de carrière des parents et principalement des mères

D'après les réponses, aux focus groupes, la mobilité géographique est vue aujourd'hui comme un indispensable dans la progression de carrière :
« Le jour ou la fonction publique acceptera une mobilité fonctionnelle et pas géographique, ça permettrait aux femmes et aux hommes de progresser ensemble ».
« Ou on sacrifie sa carrière ou on sacrifie ses enfants ».

Des possibilités d'évolutions de carrière par formation ou concours limitées

Concernant les différentes voies d'évolution de carrière, les personnels ont identifié des possibles différences d'accès à la formation, créatrice d'inégalités professionnelles par la suite. D'après les réponses, les responsabilités liées à la parentalité ne semblent pas toujours être prises en compte dans l'organisation des formations et deviennent un frein dans l'avancement de la carrière :
« J'aurai besoin de formation. Les CIF se trouvent en région : comment je fais si je veux monter en compétence ?Qu'est-ce que je fais de mon enfant ? "

Rémunérations et primes

Une prime de parentalité inadaptée

Les personnels apprécient l'existence d'une prime de parentalité, cependant, il et elles regrettent un calcul du montant peu adapté à leurs besoins et créateur d'inégalités.
Le supplément familial de traitement est en effet indexé sur l'indice de rémunération et sur le nombre d'enfants. Par ailleurs, les personnels ont relevé que c'était en particulier l'arrivée du premier enfant qui demandait un investissement particulier pour les nouveaux parents. Ainsi, les montants alloués aux parents avec des indices peu élevés pour leur premier enfant peut apparaître insuffisant : *« On vous offre gracieusement 2 euros, c'est humiliant ». « Moi je l'ai refusé ».*

Des critères d'attribution des primes opaques qui peuvent favoriser les inégalités femmes-hommes

Au cours des discussions entre agent.es dans le cadre des focus groupes, la question de l'attribution des primes est revenue systématiquement. Le constat partagé par tous les agent.es rencontrés est qu'il y aurait une réelle opacité sur les critères d'attribution des primes :
« Il y a une attribution très floue des primes ». « C'est à la tête du client ».
Cette opacité, ce manque de communication pénaliserait ainsi certaines personnes :
« Je suis arrivée après le concours des IRA, on ne nous parle pas des primes donc les personnes qui n'osent pas trop parler et négocier etc. sont pénalisées ».

Conclusion

Les focus groupes ont permis de relever un ensemble de données sensibles qui viennent éclairer les résultats de l'enquête quantitative menée en mars 2019. A partir de leur expérience au sein des ministères sociaux, les agentes et agents ont pu faire émerger des freins ainsi que des leviers d'actions permettant de réduire les inégalités liées à la parentalité.

Certaines thématiques sont apparues comme incontournables dans les discussions des agentes et agents. La récurrence de ces sujets suggère qu'il pourrait s'agir de problématiques partagées au sein des ministères sociaux.

Une première thématique forte est celle de l'information : les agentes et agents expriment une carence d'information ou de communication, sur les dispositifs dédiés aux parents, sur l'attribution des primes ou encore sur la possibilité de négocier son salaire en tant que contractuel. Améliorer l'information c'est donner un meilleur accès aux droits pour les agents, ainsi ils et elles suggèrent la transparence des procédures d'attribution des primes ou encore des campagnes d'information sur la parentalité.

Ensuite, les agentes et agents identifient particulièrement l'existence d'une "culture du présentéisme". Celle-ci impose une certaine rigidité dans les horaires et méthodes de travail qui deviennent un frein au déroulement de la vie privée, en particulier à l'arrivée d'enfants dans la famille. Les agentes et agents préconisent un assouplissement des horaires et des conditions nécessaires au télétravail, en somme une gestion plus individuelle du temps professionnel afin d'assurer une meilleure articulation des temps de vie pour toutes et tous.

Enfin, les agentes et agents détectent l'existence dans les équipes de travail, de stéréotypes liées à divers critères : personnes enceintes, parents, personnes homosexuelles, personnes engagées au niveau syndical etc. La loi indique qu'une différence de traitement basée sur un de ces critères peut être constitutive d'une discrimination. Il existe donc un risque discriminatoire dans les environnements de travail des agentes et agents. Afin de pallier ce risque, ils sollicitent l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.

Les préconisations relevées au cours des focus groupes peuvent servir de base à la construction d'une feuille de route pour l'égalité professionnelle au sein des Ministères Sociaux. Ces données qualitatives permettent aujourd'hui d'identifier un ensemble d'actions prioritaires pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes liées à la parentalité.

1.3.2. Production d'un index des ministères sociaux

La production de l'index, si elle s'est révélée assez complexe, a permis d'enclencher un travail préliminaire d'analyse des outils statistiques existants au sein des ministères sociaux. Celui-ci favorisera un renseignement plus rapide des indicateurs et tableaux en cours d'élaboration par la DGAFP pour le calcul des écarts de rémunération prévu dans le protocole d'accord de 2018.
La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité femmes-hommes destiné à mesurer et à supprimer les inégalités de salaires. Le décret d'application du 8 janvier 2019 a précisé ses conditions de mise en œuvre.

I. Éléments de cadrage

L'index se présente sous la forme d'une note sur 100, calculée à partir de 5 indicateurs visant à évaluer les différences de rémunération :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes : 40 points
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20 points
3. L'écart de répartition des promotions (entreprises de plus de 250 salariés) : 15 points
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 points

Le présent dispositif est applicable aux entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés et doit être adapté à la fonction publique.

Sans attendre la finalisation de cette adaptation, la DRH a fait le choix de calculer l'index des ministères sociaux. Une analyse spécifique a été réalisé pour le périmètre travail.

La méthodologie de calcul des indicateurs ayant été pensée pour les entreprises privées, l'application de l'indicateur 4 a dû être adaptée pour tenir compte des spécificités statutaires de la fonction publique.

II. Résultats et enseignements

La note globale obtenue est de 86,5/100 pour les ministères sociaux et 91,5/100 pour le ministère du travail.

Indicateur 1 - Écart de rémunération femmes-hommes

Cet indicateur prend en compte les éléments de rémunération indiciaire et indemnitaire des agents payés toute l'année 2018.

Les résultats sont similaires pour les ministères sociaux et pour le ministère du travail : un écart de rémunération de +0,2% est constaté en faveur des hommes, ce qui permet d'obtenir une note de 39/40.

Les écarts les plus significatifs concernent :

- La catégorie des A+ de plus de 50 ans, ce qui pose la question du déroulé de carrière des femmes ;
- La tranche d'âge des 30-39 ans pour les catégories B et C, en raison probablement de l'appartenance des femmes aux corps les moins rémunérateurs et de l'impact de la maternité.

Indicateur 2 - Écart de répartition des augmentations individuelles

Cet indicateur mesure l'écart entre la proportion des hommes ayant été augmentés et la proportion des femmes ayant été augmentées mais pas la répartition des augmentations, ni leur répartition, ni un écart de taux d'augmentation.

Les composantes de rémunération assimilées à des indemnités prises en compte :

- IFSE et CIA pour les titulaires,
- IFTS et IAT pour les contractuels.

La comparaison est effectuée entre 2018 et 2017, en années pleines et porte uniquement sur les agents payés tout au long de ces deux années.

Un écart d'augmentation de + 0,4 % est constaté en faveur des hommes pour les ministères sociaux. Il est plus élevé pour le ministère du travail, soit +0,7%.

Dans les deux cas, la note obtenue est de 20/20.

Une vigilance particulière doit cependant être portée à la parité dans la répartition des enveloppes des primes allouées et sur la transparence des critères d'attribution retenus.

Indicateur 3 : Écart de répartition des promotions

Cet indicateur prend en compte l'ensemble des promotions de grade et de corps obtenus par les agents titulaires au titre de 2018.

L'écart de promotion constaté est en faveur des femmes : 1,4% pour les ministères sociaux et 0,3 pour le ministère du travail. La note obtenue est de 15/15.

À noter, dans la fonction publique, l'absence de corrélation entre l'accès au grade et au corps et l'emploi occupé. Cet indicateur ne permet donc pas complètement d'identifier l'accès à des fonctions supérieures et de mesurer les retards de carrière susceptibles de pénaliser les femmes.

Indicateur 4 : Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

Cet indicateur a vocation à mesurer l'obligation légale des entreprises privées de procéder au rattrapage salarial des salariées à leur retour de congé maternité [18].

Or, dans la fonction publique, l'avancement statutaire perdure pendant le congé de maternité (progression indiciaire et maintien de l'IFSE). Au vu de ces spécificités, le ministère pourrait être en mesure de retenir la note la plus élevée : 15/15. Cependant, pour pondérer le fait que ces augmentations sont automatiques et ne relèvent pas d'une décision volontariste de l'employeur, nous avons proposé de retenir la moitié des points affectés, c'est-à-dire 7,5.

Indicateur 5 - Nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Cet indicateur concerne les agents payés tout au long de l'année 2018 (rémunération indiciaire et indemnitaire).

Les ministères sociaux comptent 2 femmes parmi les 10 agent.es les mieux rémunéré.es, ce qui permet d'obtenir la note de 5/10.

Le ministère du travail comprend 5 femmes parmi les 10 personnes les mieux rémunérées : note 10/10.

Les ministères sociaux doivent être vigilants à la nomination des femmes aux postes de cadres supérieurs et dirigeants ainsi qu'au niveau de rémunération qui leur est accordé.

[18] Une salariée au retour de congé maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant son congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (C. trav., L. 1225-26).

DOMAINE 2

Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

2. Synthèse du domaine 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Renforcer le portage stratégique et la gouvernance de la politique diversité et égalité au niveau de l'AC et des SD	**Elargissement du COMOP** **Institution d'un comité de suivi des politiques « diversité » et « égalité professionnelle »**
	Rappeler aux directeurs et directrices d'administration centrale et des services territoriaux l'obligation d'agir et de réussir la démarche de double labellisation	Instruction du 13 janvier 2017 définissant une feuille de route et 6 objectifs prioritaires mesurables
	Clarifier les rôles et responsabilités dans les démarches de labellisation.	Désignation d'un chef de projet labellisation nationale et de chefs de projet régionaux Nouvelle lettre de mission des référents diversité et égalité
		Élaboration et diffusion du plan cadre diversité et du plan égalité entre les femmes et les hommes
2019	Relancer la formation des référents et référentes diversité et égalité	Cet objectif doit être réalisé en partenariat avec la DGAFP
	Animer le réseau des référents	Tenue d'un séminaire des référents à Lyon en novembre 2019
2020	**Renouveler le portage stratégique et la gouvernance de la politique diversité et égalité au niveau de l'AC et des SD**	
	Refonder les missions et les moyens des référents « Égalité, diversité »	
	Réaliser le diagnostic partagé nécessaire à l'élaboration du nouveau plan « Égalité professionnelle » au niveau de l'AC et des SD	

Le diagnostic ALTIDEM de 2016 avait fait ressortir la nécessité de renforcer le portage stratégique et la gouvernance de la politique diversité et égalité et a émis à ce titre diverses recommandations en ce sens.

- Nommer un haut ou une haute fonctionnaire à la diversité et à la prévention des discriminations et à l'égalité professionnelle, disposant d'une autorité reconnue et d'une réelle possibilité d'action (en s'appuyant sur les services).
- Diffuser une note à la signature des ministres pour rappeler aux directeurs et directrices d'administration centrale et des services territoriaux l'obligation d'agir et de réussir une démarche essentielle.

- Réunir les instances de gouvernance de manière régulière, sous la présidence du secrétaire général et/ou du haut de la haute fonctionnaire.
- Constituer des comités de pilotage « locaux » dans les services territoriaux.
- Établir un tableau des rôles et responsabilités dans les démarches de labellisation.

2.1. Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique menée

Par lettre du 22 décembre 2016, les quatre ministres avaient réaffirmé leur engagement en faveur des valeurs de diversité et d'égalité en demandant aux services des ministères sociaux de se mobiliser pour mettre en œuvre ces principes dans le cadre de la candidature des ministères aux labels diversité et égalité.

L'instruction du 13 janvier 2017 de mobilisation autour des valeurs d'égalité de traitement de diversité et de non-discrimination signée par le secrétaire général a constitué la feuille de route de la politique diversité égalité (annexe 1). Six objectifs prioritaires, assortis d'indicateurs mesurables, ont été définis. La réalisation de ces objectifs a fait l'objet d'un suivi régulier, à partir d'un tableau de suivi, au niveau national ainsi qu'au niveau de chaque région au cours de réunions bilatérales entre le secrétaire général et les directeurs et directrices régionales.

Les agents et les agentes des ministères sociaux ont été régulièrement informés de l'engagement des ministères sociaux et de la démarche de double labellisation par le secrétariat général à l'occasion de la tenue de l'audit (novembre 2017) et de la remise des labels (12 septembre 2018).

2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées

- **Le comité stratégique**

Les grandes orientations de la politique diversité et égalité professionnelle sont décidées dans le cadre du comité stratégique présidé par le secrétariat général, qui s'est réuni en février et octobre 2017, en octobre 2018 **et en mars 2019.**

Ces grandes orientations sont ensuite portées par la direction des ressources humaines, en particulier par la mission de la diversité et de l'égalité des chances au sein de la sous-direction de la qualité de vie au travail et déployées en région par le réseau des référents et référentes diversité. À partir de 2020, la réorganisation de la DRH qui se veut intégrative, fera porter ces enjeux par le département Égalité Professionnelle, diversité, inclusion au sein du pôle Compétences, parcours, développement, inclusion (annexe 2).

- **Les chefs et cheffes de projet labellisation**

Comme suite aux préconisations issues du diagnostic ALTIDEM, un **chef de projet** a été désigné par le secrétaire général pour piloter la démarche de double labellisation (lettre de mission signée le 8 mars 2017). Il a en parallèle été demandé aux directions régionales pilotes de désigner des chefs de projet pour conduire en lien avec le référent ou la référente diversité et égalité.

- **Le comité opérationnel**

Le chef de projet réunit un comité opérationnel, composé des acteurs en charge des différents domaines du cahier des charges des labels, pour mettre en œuvre les actions de nature à réaliser les six objectifs prioritaires de l'instruction du 13 janvier 2017.

Le COMOP s'est réuni deux fois en 2019.

Dans ce cadre, un certain nombre de chantiers ont été lancés :

Objectifs	Réalisations
Parité dans les conseils d'administration des organismes sous tutelle des ministères sociaux	Cartographie de la parité dans les conseils d'administration des organismes sous tutelle des ministères sociaux (non réalisé)
	Mode opératoire de la mise en œuvre de la parité dans les CA (non réalisé)
Mixité des métiers	Cartographie de la mixité des emplois-type par direction
Accès équilibré aux emplois d'encadrement	Fiche relative au fonctionnement des outils contribuant à l'équilibre des nominations
Conciliation des temps de vie	Note du 25 septembre 2017 sur la mise en œuvre de charte des temps
Respect de l'égalité professionnelle et de la mixité chez les prestataires des MS	Fiche technique sur l'insertion de clauses sociales
Conclusion des travaux du groupe relatif à égalité femmes hommes dans les écrits	Note sur l'usage de la charte (non validée)
	Charte (non validée)
Formation des cadres dirigeants et supérieurs, Responsables et agents RH et représentant.es OS	Déploiement de modules courts ou e-learning.
Formation des Présidents et membres des jurys	Tableau de suivi de la composition/formation des jurys
Formations statutaires via concertation avec les écoles	Enquête sur les formations à la diversité et à l'égalité dans les écoles
Professionnaliser les recrutements	Projet de guide pour garantir l'égalité de traitement dans les recrutements des ministères sociaux (en cours)
Retour à l'emploi des agents après une longue absence	Actualisation du guide de l'accompagnement du retour des agent.es après une absence de plus de trois mois
Discrimination et Harcèlement	Outils de contrôle des discriminations sur les CIA et promotions
	Guide pratique et juridique pour le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles

- **Le réseau des référentes et référents diversité des ministères sociaux**

Chaque direction d'administration centrale et de service déconcentré et, s'il le souhaite, chaque établissement public (ARS, INTEFP, …) désigne en son sein un référent ou une référente diversité qui est chargé de relayer et déployer la politique diversité auprès des agentes et agents de son service.

En 2017, leur lettre de mission, signée de la secrétaire générale, a été actualisée pour tenir compte des six objectifs prioritaires fixés par la note du 13 janvier 2017. Et pour souligner les enjeux qui s'attachent à la politique égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, leur dénomination est devenue « référent diversité et égalité ». Le réseau est constitué de 87 référents : 19 en administration centrale et 68 en services déconcentrés et en ARS. Le turn-over est plus important en administration centrale que sur les territoires (9/18 vs 13/68). Chaque nouveau référent est destinataire d'une lettre de mission.

Les référents et référentes participent chaque année à un séminaire national dont la 8ème édition s'est tenue à Lyon le 14 novembre. À cette occasion l'ensemble des référents et référentes « diversité et égalité » a été formé au sujet « démasquer et réagir face au sexisme ordinaire » et de présenter la procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans les ministères sociaux.

Pour le bon exercice de leurs missions, les référents et référentes diversité devraient pouvoir bénéficier d'une formation diversité de trois jours. Cette formation n'a pas pu être mise en place en 2019. Une analyse plus fine des besoins de ces référents sera réalisée en 2020 afin d'arrêter un cahier des charges adapté à une formation nationale. Ce cahier des charges devra en particulier tenir compte des nouvelles missions concernant le traitement des situations de harcèlement et de violence sexiste et/ou sexuelle résultant de la loi **5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.**

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics est venue renforcer leur rôle.

En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, précise les missions des référentes et référents Égalité : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

Pour ce faire, les référentes et référents Égalité doivent bénéficier de formations et d'une lettre de mission.
La circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1er mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Au 31 décembre 2019, les ministères sociaux dénombrent 84 référent.es diversité et égalité, répartis comme suit :

Tableau 1 : réseau des référents égalité diversité, enquête « diversité » 2019, Département Égalité professionnelle, diversité, inclusion

Réseau	Nombre total de référent.es	Nombre total de référent.es formé.es	Taux de formation 2019	Taux de formation 2018	Taux de formation 2017
Administration centrale	19	9	47, 36 %	67%	67%
Services déconcentrés et ARS	65	45	70,3 %	70%	70%
Total	**84**	**54**			**68%**

Dans ce contexte, l'animation de réseau, le partage, la mutualisation des process et des bonnes pratiques est un enjeu majeur du département Égalité professionnelle, diversité, inclusion.

2.3. Élaboration et mise en œuvre des plans d'actions (annexe 3)

La politique des ministères sociaux en matière de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur les obligations nationales et notamment des protocoles d'accord.

L'actuel plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré pour la période 2017-2020.
Le protocole d'accord du 30 novembre 2018 vient renforcer différentes dispositions qui devront être modifiées pour le nouveau plan à négocier pour 2021.

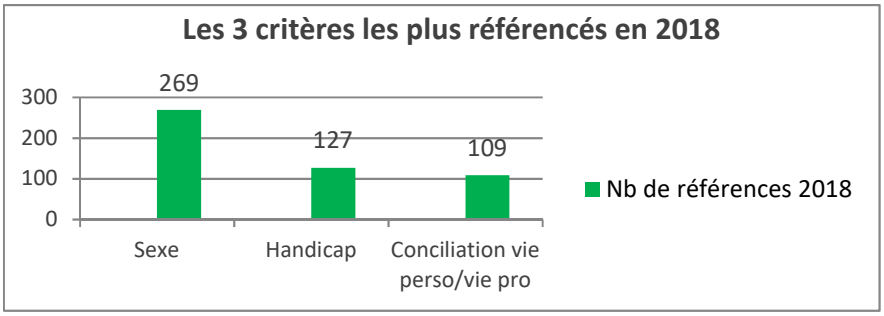
En 2019, dans le cadre de l'audit complémentaire du label égalité des ministères sociaux, les directions régionales déconcentrés concernées ont été accompagnées à la structuration de leur politique égalité et diversité.

2.4. Veille documentaire

Depuis avril 2013, le pôle administration et travail du CRDM réalise une veille documentaire mensuelle sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines. Cette veille est transmise aux référents et référentes diversité et égalité mais également à tout agent des ministères sociaux qui aurait fait une demande d'abonnement.

En 2019, 11 livrables ont été réalisés, soit 781 références documentaires (1093 en 2018). Cette baisse du nombre de titres peut en partie s'expliquer par le choix de ne plus recenser au sein de cette veille les accords diversité signés par les entreprises en raison de l'impossibilité de fournir, sauf exception, le texte de ces accords.

Chaque veille propose en moyenne 70 références documentaires, (99 en 2018) répartis sur 32 rubriques, reprenant les 25 critères de discrimination auxquels s'ajoutent des entrées « ressources humaines ».



Depuis 2013, les inégalités professionnelles sont particulièrement bien référencées dans la veille documentaire.

Des actions de communication et évènements

Le CRDM participe aux principales actions de la mission diversité par la réalisation de dossiers documentaires, bibliographies ou expositions d'ouvrages. Il accueille également des tables rondes dans l'espace de la Bibliothèque culturelle.

En novembre 2018 un dossier documentaire sur le Harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles au travail a été réalisé.

2.5. Une participation à l'AFMD

L'AFMD est une association réunissant des professionnel(le)s du management de la diversité. Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, l'AFMD rassemble plus de 130 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun(e). En 2019, les ministères sociaux sont devenus membres de cette association et peuvent ainsi bénéficier :

- Des résultats de la recherche scientifique et de la pratique quotidienne des professionnel(le)s pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations au travail.
- Des publications et les outils qui sont issus de cette co-construction, ensuite mis à la disposition du plus grand nombre.
- D'un réseau diversifié.

DOMAINE 3

Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux)

3.Synthèse du domaine 3 - Cellule d'écoute et autres canaux

	Objectifs	Principales réalisations
2018	Positionner la cellule comme référence en matière de traitement des discriminations	Campagne d'information sur l'existence et les missions de la cellule d'écoute
	Renforcer le suivi des suites données aux signalements à la cellule d'écoute et d'alerte (recommandation AFNOR)	
	Préciser l'application de la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	Élaboration de l'instruction du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est venue encadrer la procédure à suivre pour traiter les signalements de violence sexiste ou sexuelle et les actions à mettre en place en termes de prévention
2019	Relancer une cellule d'écoute et d'alerte proposant une prise en charge juridique articulée avec une prise en charge psychologique	Nouveau marché et sélection d'un nouveau prestataire : RSE concept Élargissement du périmètre de la cellule (fonctionnaires stagiaires et CREPS / traitement des cas de harcèlement moral et sexuel et lutte contre les violences sexistes et sexuelles / prise en charge psychologique et lancement d'enquête administrative) Réalisation d'une campagne d'information sur la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte : LEA
	Élaborer un guide pratique de traitement des situations de violences sexistes et sexuelle.	Guide réalisé et présenté à l'occasion du 25 novembre 2019, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
2020	**Intégrer LEA au futur dispositif de signalement en application du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**	

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) *: « Aucun fonctionnaire 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 ».*

3.1. La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux

Mise en place en 2013, pour répondre au cahier des charges du label diversité/égalité AFNOR, la cellule d'écoute est confiée à un prestataire externe choisi à l'issue d'une procédure de marché public. Celle-ci a initialement été confiée à la fondation FACE (juillet 2013-juin 2016), puis à ALLODISCRIM du 1er juillet 2016 au 1er juillet 2019.

Au cours de l'année 2018, dans le cadre du renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, son champ de compétence qui couvrait déjà la discrimination, le harcèlement moral discriminatoire et le harcèlement sexuel, a été élargi aux agissements sexistes.

Depuis le 1er juillet 2019, à l'issu d'une nouvelle procédure de marché public, la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux a été confiée au prestataire « RSE concept » et a été rebaptisée **Ligne d'Ecoute et d'Alerte (LEA)**. Son périmètre a été élargi de façon à intégrer les élèves fonctionnaires et les élèves des CREPS. Surtout, son périmètre a été élargi à la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, …) ainsi qu'au harcèlement moral y compris non discriminatoire. La prise en charge des agents inclut désormais une prise en charge psychologique et le lancement d'une enquête administrative, le cas échéant.

Elle s'inscrit dans les principes de la circulaire de la fonction publique du 8 mars 2018 et de l'instruction du 17 juillet 2018 des ministères sociaux relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Une campagne de communication avait été relancée en 2018 sur l'objet, les missions et les coordonnées de la cellule d'écoute. En 2019, la communication sur le nouveau dispositif rebaptisé LEA s'est inscrite dans celle autour des actions du 25 novembre, journée de lutte contre les violences faites aux femmes (détail voir partie 3).

3.2. Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute au 30 juin 2020

Présentation générale

Toutes situations confondues, le nombre de saisines est en décroissance depuis la création de la cellule en 2013 (90 saisines en 2013 et 35 saisines sur la période juillet 2017 à juillet 2018). On constate une légère hausse sur la période allant de juillet 2018 à juillet 2019 (51 saisines).

Davantage de femmes que d'hommes saisissent la cellule chaque année : sur les trois dernières périodes (de juillet 2016 à juin 2019), 63,6 % des plaintes émanent de femmes ce qui est représentatif de la structure des effectifs des ministères sociaux.

L'âge constitue une variable importante puisque la majorité des signalements émane de personnes de 50 ans ou plus : sur les trois dernières périodes (de juillet 2016 à juin 2019), 52% des signalements ont été fait par des personnes âgées de 50 ans ou plus.

Sur la dernière période (juillet 2019 à novembre 2019), le même constat peut être fait puisque 67% des appelants sont des femmes et 67% des appelants ont plus de 60 ans.

Les critères de discrimination spontanément évoqués par les appelants sont les suivants :

Sur les trois dernières périodes (juin 2016 à juillet 2019) :

- Activités syndicales : 26,3%
- Sexe : 16%
- Santé/handicap : 11%

Concernant la discrimination au regard du sexe, les motifs exacts ne sont pas précisés. Il est à noter que les discriminations en lien avec la maternité concernent 3% des situations, chiffre à mettre au regard du nombre de femmes concernées par année.

Les constats

1. La finalité du dispositif CEMCAS / LEA est bien appréhendée.

2. Le ressenti de discrimination est le ressenti le plus exprimé.

3. On constate une hausse du nombre de saisines sur l'année 2018/2019. Cette hausse devra être confirmée par les bilans de la cellule LEA.

4. Le critère de l'activité syndicale comme fondement des traitements ressentis comme défavorables (essentiellement la carrière) est dominant depuis 3 ans. Celui de l'état de santé et du handicap vient juste après. Le sexe, l'âge et l'origine viennent ensuite.

5. Les personnes appelantes expriment régulièrement un ressenti de mal-être, découlant des situations de harcèlement ou de discriminations.

6. Les conditions de travail et les périmètres de responsabilités sont, avec les problèmes de carrière, les domaines où les atteintes sont les plus fréquentes.

7. Les démarches internes sont faites en priorité vers la représentation des personnels et/ou vers la hiérarchie. La fonction RH reste peu sollicitée.

8. Les démarches externes (avant de contacter la cellule) ont augmenté sur la période. 50% des personnes n'en faisaient aucune en 2017 contre 26% en 2019.

9. La hiérarchie est la principale mise en cause concernant les traitements ressentis comme défavorables.

10. En termes de modalités d'intervention, la cellule d'écoute oriente souvent le traitement des cas vers un traitement approfondi du dossier, permettant un échange avec l'administration, afin de recueillir toutes les informations utiles. Ce mode de traitement permet de parvenir, dans la plupart des cas (9 fois sur 10), à une issue définitive au dossier.

11. Les délais de traitement de la part de l'administration sont globalement inférieurs à 4 mois. Dans certains dossiers plus complexes, ces délais peuvent être supérieurs.

3.3. Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles : l'enquête administrative

La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

En signant le protocole d'accord pour l'égalité en novembre 2018, le gouvernement et les signataires se sont engagés à mettre en œuvre une politique active et renforcée de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et de garantir, dans la fonction publique, la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro en matière de violence sexiste et sexuelle ».

Selon ce principe :

- Toute situation de violences sexistes et sexuelles doit faire l'objet d'un un signalement[19].
- Tout signalement, quelle que soit la forme qu'il revêt, doit donner lieu à un traitement diligent et à une réponse appropriée de la direction d'emploi (ou de l'administration).
- Les victimes doivent savoir qu'il existe, au sein des services, des interlocuteurs et interlocutrices en charge d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

Dans les ministères sociaux, l'instruction du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est venue encadrer la procédure à suivre pour traiter les signalements de violence sexiste ou sexuelle et les actions à mettre en place en termes de prévention. En 2019, un guide pour l'application de ses instructions a été réalisé et présenté le 25 novembre 2019. Il vise à définir un mode opératoire équilibré qui favoriserait le recueil de la parole et le respect de la victime présumée, protègerait le collectif de travail, respecterait la présomption d'innocence et mettrait en place une prise en charge pluridisciplinaire.

Les ministères sociaux ne sont en effet pas épargnés par ce phénomène puisque l'enquête 2018 du baromètre social révèle que, au cours des 36 derniers mois :

- 6,4% des personnes ayant répondu, soit 565 personnes, considèrent avoir fait l'objet d'agissement sexiste au travail[20].
- 1,1% des personnes ayant répondu, soit 94 personnes, considèrent avoir été victime de harcèlement sexuel[21]. Cet indicateur est en hausse : 0,8% en 2016 (66 personnes) et 0,6% en 2015 (55 personnes).

L'enquête révèle également que, en cas de harcèlement sexuel, les agents en parlent en priorité :

- à leurs collègues (56,7%) (contre 51,5% en 2016 et 59,6% en 2015),
- aux membres de la famille, aux parents (37,8%), en hausse de 6 pts,
- aux amis, connaissances, associations, institutions diverses en dehors de l'administration (28,9% contre 19,7% en 2016).

À noter la forte progression du recours au supérieur hiérarchique (26,7% contre 18,2% en 2016). Néanmoins, 14,5% n'ont personne à qui parler de leur situation même si ce chiffre est en forte amélioration (plus d'un quart des agents en 2016).

En 2018, lors du déploiement des formations de lutte contre les violences sexiste et sexuelle auprès des cadres des ministères sociaux et des acteurs de prévention, est apparu le besoin de ces derniers de pouvoir se référer à un mode opératoire très précis pour traiter les cas de violences sexiste ou sexuelle qui leur seraient signalés.

---

[19] Un signalement est une alerte visant à interpeller la direction d'emploi sur des faits ou agissements réels ou supposés de violences sexistes ou sexuelles.

[20] Parmi les 565 agents concernés par les agissements sexistes :

- 8,6%, sont de genre féminin (513 agents sur 5989),
- 8,4%, ont moins de 50 ans (400 agents sur 4744) et 12,5% moins de 30 ans.

Localisation : 8,1% en DIRECCTE/DIECCTE (217 agents) et en DRJSCS/DRDJSCS/DJSCS (73 agents) et 103 agents en Administration centrale.
Parmi les autres segmentations, les plus exposées aux agissements sexistes sont :

- Les agents contractuels de droit public (8,3%, 76 agents sur 916 répondants),
- Les agents de direction en ARS (8,8%, 3 agents sur 34),
- Les attachés d'administration de l'État (8,3%, 85 agents sur 1024),
- Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (16,7%, 6 agents sur 36),
- Les conseillers techniques de service social (25,0%, 3 agents sur 12),
- Les inspecteurs du travail (10,4%, 101 agents sur 970)

[21] Parmi les 94 agents concernés par le harcèlement sexuel, 77 (1,3%) sont du genre féminin et 15 (0,6%) du genre masculin. 62 agents (1,3%) ont moins de 50 ans et 30 (0,8%) plus de 50 ans.
Localisation : • 32 agents sont en situation de harcèlement sexuel en DIRECCTE/DIECCTE (1,2%) contre 28 en 2016 et 23 en 2015, • 33 en ARS (1,0%) contre 23 en 2016 et 12 en 2015, • 13 agents (0,7%) sont en Administration centrale, • 15 agents (1,7%) en DRJSCS/DRDJSCS/DJSCS.

Élaboration d'un guide de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles à destination des managers

Un groupe de travail réunissant des représentants des acteurs de prévention et des services RH de proximité a donc œuvré, sous l'égide de la mission de la diversité et de l'égalité des chances de la DRH, pour définir un mode opératoire équilibré qui favoriserait le recueil de la parole et le respect de la victime présumée, protègerait le collectif de travail, respecterait la présomption d'innocence et mettrait en place une prise en charge pluridisciplinaire.

Le guide d'application de l'instruction ministérielle du 17 juillet 2018 constitue le fruit de ces travaux. Il a vocation à :

- Proposer une méthode et des outils pour le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et soutenir les interventions des managers qui y sont confrontés.
- Informer les victimes potentielles de leurs droits et des personnes/services à qui elle peuvent s'adresser.

Il précise les responsabilités de la direction et les actions à mener en interne à l'administration. Les autres procédures, et notamment pénales, administratives et civiles, qui peuvent exister en parallèle, sont simplement évoquées.

Il est en effet essentiel que chaque directeur ou directrice, informé d'un signalement, s'assure que ses services y donnent suite avec diligence pour éviter un effet d'amplification de la plainte, un ressenti accru de malaise au travail du ou de la plaignante et un impact négatif sur le collectif de travail.

Il a été adressé aux diverses directions en administration centrale et en service déconcentré à l'occasion du 25 novembre 2019 et est accessible sur PACO

https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Pages/violencessexistes.aspx

En 2019, 4 directions régionales ont fait l'objet d'un appui/conseil par le mission diversité-égalité. Une haute fonctionnaire a mené une enquête dans un établissement public.

3.4. Les signalements issus de l'enquête annuelle « diversité » adressée aux services

L'enquête diversité et égalité 2019, porte principalement sur les politiques en faveur de la diversité et de l'égalité professionnel. L'un des objectifs principaux de cette enquête est de disposer d'un état des lieux non exhaustif pour l'année 2019 des signalements de violences et sexuelles et de discriminations. Seul 38 référentes ou référents ont répondu à l'enquête et seulement 10 % pour les signalements à la fois d'agissement sexiste et/ou sexuel (4) et discriminatoire (10). Si ces remontés ne sont pas exhaustives, elles sont néanmoins conformes aux constats portés par la CEMCAS : critère de discrimination le plus signalé par l'agent est celui lié à l'engagement syndical (70%), viennent ensuite l'état de santé et la religion.

3.5. Perspective 2020

En 2020, le département Égalité professionnelle, diversité, inclusion travaillera à la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violences, harcèlement, discriminations, violences sexistes et sexuelles prévu par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La DRH des ministères sociaux a confié au sein du département EPDI à deux cadres la mission d'instruire, le cas échéant en lien avec les services RH des réseaux territoriaux, tous les signalements opérés par LEA en matière de discrimination, de harcèlement moral et/ou sexuel. Ces instructions devront dégager quand cela sera nécessaire des préconisations sur les décisions à prendre pour faire cesser les situations avérées et poursuivre le ou les auteurs des faits ainsi constatés.

Ce dispositif devrait permettre la centralisation de l'ensemble des signalements de discrimination à fin à la fois d'observation et de traitement.

DOMAINE 4

Communication interne, sensibilisation, formation

4. Synthèse du domaine 4 - Communication interne, sensibilisation, formation

	Objectifs	Principales réalisations
2018	Poursuivre la sensibilisation et l'information par des campagnes de communication	Réalisation d'un plan de communication annuel et d'actions diverses pour le 8 mars
	Faire respecter l'égalité dans les écrits	Élaboration d'une note et d'une charte par un groupe de travail
	Intensifier la sensibilisation des agents et agentes à la lutte contre les discriminations, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (objectif prioritaire n°2)	Déploiement des formations à la diversité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : formation de 275 cadres dirigeants Lancement d'un MAPA interministériel de prestations de formations à la diversité
2019	Poursuivre la sensibilisation et l'information par des campagnes de communication	Poursuite de la réalisation d'un plan de communication annuel et d'actions diverses : pour le 8 mars et le 25 novembre Diffusion des chiffres clefs des Ministères sociaux
	Intensifier la sensibilisation des agent.es (objectif prioritaire n°2)	Validation et sélection des prestataires du MAPA interministériel de prestations de formations à la diversité – début des formations en septembre 2019
2020	**Poursuivre la sensibilisation et l'information par des campagnes de communication**	
	Intensifier la sensibilisation des agent.es (objectif prioritaire n°2)	
	Poursuivre la formation des personnes impliquées en s'appuyant sur le réseau des référents et référentes diversité et égalité	

4.1. Communication interne sur l'égalité

4.1.1. Le plan de communication 2019

La note de mobilisation du Secrétariat général du 13 janvier 2017 réaffirme cet engagement en s'appuyant sur la synergie entre les réseaux de communication et des référents diversité pour mettre en œuvre les objectifs prioritaires.
L'attribution par l'AFNOR, le 12 septembre 2018, des labels diversité et égalité aux ministères sociaux vient certifier un engagement constant des ministères sociaux pour la lutte contre toute forme de discrimination et constitue également un cadre exigeant pour le déploiement futur de nos actions de communication.

La communication sur la politique de promotion de la diversité et de l'égalité portée par la DRH et la DICOM fait l'objet d'une programmation annuelle définie dans le cadre de comités projet (COPROJ) périodiques de communication sur la diversité.

Elle a pour objectifs, conformément aux préconisations du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, de sensibiliser les personnels pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés et favoriser ainsi les changements de comportements.

4.1.2. Une double labellisation invitant à progresser de manière innovante vers l'égalité et l'inclusion de la diversité

En 2018, le renouvellement du label diversité et la candidature au label égalité professionnelle avait fourni un cadre exigeant pour le déploiement des actions de communication répondant à l'ambition du Secrétariat général de porter, pour les ministères sociaux, une politique interne de promotion de la diversité destinée à réduire les inégalités professionnelles liées aux discriminations.

En 2019, la communication dédiée à la promotion de la diversité et de l'égalité et à la lutte contre toute forme de discrimination, s'est inscrite dans la dynamique de poursuite des engagements pris par nos ministères lors de la cérémonie de remise par l'AFNOR des labels diversité et égalité qui s'est tenue le 12 septembre 2018 devant les ministres en charge du travail, des solidarités et de la santé, des sports.

A la faveur de la loi transformation de la fonction publique et dans un contexte d'élargissement et d'ouverture de la haute fonction publique, les ministères sociaux ont privilégié en 2019 de déployer des actions innovantes, diversifiées, encourageant les complémentarités et l'inclusion.

S'inspirant de ces orientations, 13 actions déclinées autour de 6 thèmes principaux portées au niveau national et relayées sur les territoires, ont permis de déployer deux volets de communication :

- Une communication interne orientée vers l'outillage des territoires, soutenue au fil de l'année par une animation éditoriale intense sur le portail intranet PACo et servie par des campagnes d'e-mailings nationaux, sectoriels ou régionaux pour en renforcer l'impact de proximité.
- Une communication institutionnelle externe innovante pour faire connaitre au grand public, via les espaces web ministériels et les réseaux sociaux, l'engagement des ministères sociaux.

Les objectifs

À ce titre, les objectifs 2019 ont visé à :

- Déconstruire les représentations sociales et les stéréotypes.
- Changer les postures managériales.
- Valoriser l'engagement des ministères sociaux dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité en communication interne et externe.

En prenant appui sur trois partis pris :

- Privilégier une communication de preuve valorisant les résultats obtenus sur les programmes ministériels.
- Porter et prioriser les messages et les thèmes en veillant à renforcer leur lisibilité et leur impact et en les inscrivant dans la durée.
- Favoriser le déploiement de la communication au niveau territorial sur les thèmes prioritaires en fournissant un appui aux régions pour le déploiement de la communication nationale et l'organisation d'initiatives locales via des kits d'outils de communication et en valorisant les actions régionales sur les vecteurs internes.

Axes

Pour servir les objectifs fixés, 3 grands axes transversaux de communication se conjuguent dans la mise en œuvre des actions du plan de communication :

Axe 1 : Promouvoir les 3 grandes thématiques prioritaires dont celle de l'égalité femme-homme (handicap, homophobie) et 1 démarche multicritères ;

Axe 2 : Favoriser le déploiement de la communication au niveau territorial en fournissant un appui aux régions via des kits de communications déclinables et en valorisant les actions régionales sur les vecteurs internes classiques.

Axe 3 : Développer la communication externe par la valorisation en externe de l'engagement des ministères sociaux pour la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, les labellisations « diversité » et « égalité professionnelle », et notamment, en informant sur les actions menées.

Cibles

Les cibles finales des actions demeurent principalement en interne les agents et l'encadrement.

Les partenaires institutionnels, décideurs et influenceurs de la sphère publique constituent désormais une cible identifiée sur une sélection d'actions.

Les chargés de communication en administration centrale et services territoriaux, les référents diversité-égalité, les responsables RH, l'encadrement supérieur et intermédiaire jouent un rôle majeur de cibles relais renforçant le déploiement de proximité des actions.

Le CRDM « Espace Simone Veil » et son réseau documentaire accompagnent nos principaux évènements.

La synergie entre les réseaux de communication et les référents diversité-égalité ou handicap s'affirme comme particulièrement active pour déployer une collaboration de proximité et renforcer la diffusion au niveau local des actions de communication. En atteste l'enquête 2018 diversité-égalité de la DRH menée auprès de son réseau de ressources humaines qui affiche un taux de 77, 3% des actions menées en synergie avec les services de communication.

Budget

Le budget global de la communication sur la diversité s'élève en 2019 à **60 385,09 €** sur l'ensemble des actions portées par la DICOM.

4.1.3. Calendrier national rétrospectif des actions 2019

La DICOM déploie une communication interne et territoriale renforcée soutenue par une animation éditoriale dense sur le portail intranet PACo et, met en œuvre une communication externe innovante pour faire connaitre au grand public l'engagement des ministères sociaux.

Le site intranet des ministères sociaux PACO permet de diffuser des informations tout au long de l'année à l'ensemble des agents et agentes et de mettre en relief les actions menées.
https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Pages/default.aspx

FEMMES HOMMES







Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mars et en novembre

En 2019, deux temps forts de communication ont permis de déployer les messages visant à :
Favoriser la mixité des métiers dans nos ministères,
Promouvoir la responsabilité parentale des pères,
Sensibiliser les agent.es sur les questions de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, un programme d'action a été déployé autour de 4 axes :
Un e-mailing national signé de la secrétaire générale.
La publication des chiffres clés de la plaquette sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux (base 2017).
Le lancement de l'enquête nationale sur l'impact de la parentalité sur la carrière des agentes et agents des ministères sociaux.
La diffusion nationale de l'e-mail « le Chat, la diversité et nous ».

Lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, et dans le contexte du Grenelle sur les violences conjugales, les ministères sociaux ont mis l'accent cette année sur la lutte contre le **sexisme ordinaire**, souvent d'apparence anodine, terreau des violences sexistes et sexuelle. Il constitue le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**.**

L'objectif vise à :
Sensibiliser et insister sur la gravité du sexisme ordinaire, tout en rappelant les actions menées par nos ministères.
Faire de la pédagogique sur le sujet du sexisme ordinaire auprès des agents.
S'inscrire dans la durée avec une communication d'ampleur nationale déclinable en région.

Un dispositif de communication sur le sexisme ordinaire**,** réalisé par la DICOM, en lien avec le HEFD et la DRH, s'est déployé du **25 au 29 novembre 2019,** au niveau national et territorial autour de 4 volets :

Le 25 novembre, un e-mailing national « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles » est diffusé à l'ensemble des agents des secteurs travail-emploi, solidarités-santé, jeunesse-sports. Il propose :
Un message institutionnel co-signé du Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et de la DRH.





Une vidéo de 3 minutes sur le sexisme ordinaire de Brigitte Grésy, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité professionnelle, https://vodmcas.intranet.social.gouv.fr/?page_id=38#/?playlistId=0&videoId=3

Un quiz pédagogique " Sexisme au travail entre déni et réalité " permettant de mieux d'identifier des situations de sexisme ordinaire pour le faire disparaître. http://quizlutteviolencesfemmes.com/

Du 26 au 29 novembre, chaque jour à la Une de PACo, un des **épisodes de la websérie 15%** réalisée par la Fabrique RH de la Préfecture de région d'Ile de France,

Le 26 novembre, pour les services d'Ile de France, la projection en salle Laroque à **18h** du **film « Les Invisibles » de Louis-Julien Petit**.

Un kit de communication sur le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, composé de 16 supports, mis en ligne sur PACo et diffusé aux réseaux de communication et aux référents diversité-égalité :

Une affiche personnalisable .

2 affiches « Ce que dit la loi » (A3) rappelant la législation en la matière.

Une vidéo sur le sexisme ordinaire de Brigitte Grésy, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité professionnelle .

Un quiz sur le sexisme au travail : entre déni et réalité .

La plaquette des ministères sociaux sur le sexisme ordinaire.

Le guide pratique de la DRH sur les situations de violences sexistes et sexuelles dans les ministères sociaux.

Une brochure sur le sexisme dans le monde du travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un guide rappelant l'engagement et les dispositifs mis en place dans les ministères sociaux ;

26 portraits sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisés par la DRJSCS Bretagne : http://bretagne.drjscs.gouv.fr/spip.php?article668 .

Un quiz-diaporama actualisé en 2019 proposant des questions types **sur les violences sexistes et sexuelles.**

Un guide de la DGAFP sur la prévention et le traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique.

Le **Vademecum du ministère des Sports** pour mieux prévenir et réagir en matière de violences à caractère sexuel dans le sport .

1 spot gouvernemental « Stop violences sexistes » sur les violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel réalisé dans le cadre de la Grande Cause du Quinquennat dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux montages vidéo de la conférence du 27 novembre



27/11/2019

"Quinze pour cent" : "Tu prends ton après-midi ?"

Tout au long de la semaine, PACo publie, dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes, un épisode de la websérie "quinze pour cent", qui dénonce le sexisme ordinaire dans la fonction publique. Aujourd'hui, "tu prends ton après-midi" ?

26/11/2019

"Quinze pour cent", une websérie sur le sexisme ordinaire dans la fonction publique

Tout au long de la semaine, PACo publie, dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes, un épisode de la websérie "quinze pour cent", qui dénonce le sexisme ordinaire dans la fonction publique. Aujourd'hui, "c'est quoi le mansplaining" ?

25/11/2019

Lutte contre le sexisme ordinaire : les ministères sociaux s'engagent

En cette journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, les ministères sociaux souhaitent, cette année, mettre plus particulièrement l'accent sur la lutte contre le sexisme ordinaire.

2018 sur les violences sexistes et sexuelles ici et ailleurs.
Première table ronde, Des acteurs publics engagés dans la lutte contre les violences (28.15 minutes).
Deuxième table-ronde : Le droit, la société civile et l'action publique (29.04 minutes).
1 fichier permettant la création d'un **kakémono** ;
1 fichier pour créer un **pupitre**.

Une animation éditoriale sur PACo de 8 brèves et la publication du kit a accompagné cette action par une communication très dynamique.

Deux messages adressés les 19 et 22 novembre ont informé les **réseaux de communication** et des référents diversité-égalité (DAC, ARS, DIRECCTE, DRDJSCS) en les conviant à déployer ce dispositif en région.

Les actions locales comme celle de la DIRECCTE des Hauts de France sont relayées sur la rubrique Territoires du Grand dossier diversité-égalité.





La ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux (LÉA)

Mise en place par la DRH dès 2013, la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS), rebaptisée la **Ligne d'Écoute et d'Alerte des ministères sociaux (LÉA) a été modernisée et adaptée pour une meilleure accessibilité aux victimes ou témoins de discrimination**.

Son champ d'action est étendu aux violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexuel, agissement sexiste) mais aussi -et c'est nouveau-, aux cas de harcèlement moral.
Le traitement juridique s'accompagne d'une **prise en charge psychologique de la personne**.

Élaborée fin 2019, la campagne et le kit de communication seront déployés en janvier 2020 au plan national via les réseaux de communication et de référents diversité de proximité.
Une campagne d'information qui vise à **mieux faire connaitre ce dispositif pour inciter à agir** en veillant à:
Rappeler l'indépendance de la cellule
Accompagner l'action des victimes et des témoins
Partir des situations quotidiennes d'agissements discriminants

Pour contacter LÉA désormais il est mis à disposition :
Un numéro vert gratuit : 0 800 007 120
Une adresse mail : lea@sg.social.gouv.fr
Une adresse postale : 753, rue de la Bayonnière, 38380 Saint-Laurent-du-Pont.

Le kit de communication se compose de :

<table>
<tr>
<td>


</td>
<td>- 3 affiches posant des situations différentes : des faits d'agissement sexiste/témoin, des faits de harcèlement moral/témoin, des faits de discrimination/victime,
- Un flyer FAQ,
- Une affiche générique d'information,
- Un bloc marque LÉA,
- Un PPt animé (MP4) pour les écrans d'accueil des sites,
- Des e-mailings nationaux et une animation éditoriale sur PACo porteront les messages auprès de l'ensemble des agents.</td>
</tr>
</table>





Multicritères : Le Chat, la diversité et nous

Afin de déployer l'approche pédagogique sur l'ensemble des critères de discrimination, il a été décidé de confier à Philippe GELUCK le soin d'illustrer par le dessin d'humour 20 critères en renouvelant ainsi l'action Trait de diversité.

Déployée sur deux ans, cette campagne repose sur l'illustration mensuelle par le dessinateur du Chat, d'un critère de discrimination prohibé par la loi, défini et mis en situation par un exemple.

L'objectif vise à :

- Informer : sur les critères de discriminations existants
- Permettre à tous les agents de mieux identifier les discriminations
- Déconstruire les préjugés et faire évoluer les mentalités.

L'e-mailing national destinés aux 25 260 agents est diffusé les 2èmeS vendredis de chaque mois, avec un dessin illustrant le critère et sa définition.

Le calendrier de diffusion a permis de traiter les **thèmes** suivants dont certains concernent directement les sujets de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes :

Mars 2019 : ***le sexe***
Avril 2019 : ***l'âge***
Juin 2019 : ***la grossesse***
Juillet 2019 : ***les caractéristiques génétiques***
Décembre 2019 : ***la situation de famille***

L'intranet PACo accompagne et renforce la communication par :

Une rubrique dédiée dans le Grand dossier diversité-égalité présentant le dispositif, les dessins à télécharger et les règles d'utilisation et d'exposition des dessins.

10 brèves de relais des e-mailings mensuels.

5 articles dans la Lettre PACo.

4.1.4. Une dynamique territoriale ample, séquencée au fil de l'année, portée par la synergie des réseaux locaux

En 2019, **204 actions** toutes thématiques confondues ont été réalisées par 12 régions sur 19, incluant les services ultramarins, ayant répondu à l'enquête.

Les données recueillies dans ce bilan réunissent les contributions des ARS, DI(R)ECCTE et D(RD)JSCS. L'accroissement très significatif du nombre d'actions semble lié pour partie à la restitution en 2019 des actions portées par les ARS à la différence de 2018, et témoigne très concrètement de l'engagement soutenu et désormais régulier des services territoriaux pour la promotion et l'inclusion de la diversité et de l'égalité dans le quotidien professionnel, prolongeant ainsi les ambitions et les orientations affichées lors des labellisations nationales et locales.

Ces actions se répartissent par secteur selon des spécificités marquées :

- 118 actions pour les DI(R)ECCTE, en forte progression de 20% par rapport à 2018 (97),
- 42 actions pour les D(RD)JSCS, en équilibre avec le bilan de 2018 (46),
- 44 actions pour les ARS (pas de données pour 2018).

La mise en œuvre de ces actions se partage entre le relais des campagnes d'initiative nationale, élaborées par la DICOM en lien étroit avec la DRH et le Haut fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et sous la conduite du Secrétariat général, qui peuvent être enrichies par des actions locales, et des initiatives propres programmées au niveau régional.

Sur les 204 actions tous critères confondus :

- 53 pour l'égalité femmes-hommes ;
- 50 sur la promotion de la diversité et la lutte contre toutes les discriminations au sens large en cohérence avec les attributions des labels par l'AFNOR ;
- 24 sur le multicritères, en nette croissance, et qui émerge en 4ème rang, en grande majorité au titre des dessins d'humour Le chat, la diversité et nous, mais également de la Cellule d'écoute et d'alerte (2 CEMCAS) ;

✓ **Des formats et des vecteurs très diversifiés, un séquencement de la communication au fil de l'eau pour renforcer la pédagogie et l'impact des actions, une synergie affirmée et élargie des réseaux d'acteurs internes**

La richesse des vecteurs et des formats demeure déterminante pour l'attractivité des actions et pour capter l'intérêt des agents en assurant une communication de proximité « jusqu'au dernier kilomètre ». Elle se double, en 2019, d'une inscription de la **communication dans la durée** et souvent au fil de l'eau pour l'inscrire dans le quotidien professionnel.

La communication digitale accompagnée d'une animation éditoriale soutenue vise à fidéliser les flux de consultation des rubriques intranet dédiées.

Aux côtés des vecteurs classiques d'affichage, de signalétique, de kakémonos et de diffusion de newsletters, de brochures et flyers, de cartes de vœux diversité-égalité ainsi que de kits d'outils propices à la communication sur des sites dispersés, le recours fréquent aux campagnes d'**e-mailing** reste un mode efficace de diffusion de la communication, des messages et des supports au plus près des agents.

L'année 2019 aura connu un recours significatif à la **communication évènementielle** avec des expositions ou concours photos, des théâtre-forum, des temps de parole, des café-surprises et des petits déjeuners suscitant de nombreux échanges et débats.

Des séminaires parfois interministériels, des conférence-formations sur les sujets égalité ou sur une approche globale de la diversité permettent la prise de parole des référents et intervenants locaux croisant, dans une approche transversale, les expériences des services.

Les partenariats associatifs, entrepreneuriaux ou institutionnels viennent au cas par cas appuyer la communication régionale.

Le relais croissant des actions sur les vecteurs internet révèle, depuis la démarche de labellisation, la volonté de faire connaitre l'engagement de l'administration en terme de diversité et d'égalité auprès du grand public et des acteurs institutionnels ou d'influence déployant ainsi un volet de **communication externe**.

La moitié des opérations menées par les régions sont le fruit de la synergie entre le réseau de communication et le réseau des référents diversité, égalité. Synergie qui s'élargit depuis 2018 à la coopération avec les services métiers, les Secrétariats généraux, les Préfectures.

La mobilisation large des services territoriaux constitue une orientation forte de la communication sur la diversité et l'égalité. Cet engagement fait émerger **un groupe de régions** dont l'initiative cumulée de l'ensemble des services dépasse le seuil des **20 actions : Normandie (55), ARA (32), CVL (25), NA (23), PACA (23).** Dans les services ultramarins, **la Guadeloupe** confirme son engagement avec 6 action**s.**

Les actions portées par les services territoriaux dans le tableau des remontées régionales : ARS, DIRECCTE et DRDJSCS sont en annexe de ce bilan.

4.2. Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes

4.2.1. Les formations à la diversité et à l'égalité des membres des jurys

Des actions systématiques de professionnalisation des jurys de concours et d'examens sont mises en œuvre pour que le principe d'égalité de traitement dans l'évaluation des candidats et candidates soit garanti et pour prévenir tout risque de discrimination directe ou indirecte pendant les phases d'admissibilité et d'admission. Ainsi les membres de jury sont-ils formés pour comprendre les mécanismes subjectifs et inconscients d'appréciation et l'impact des stéréotypes et des représentations.

En 2019, 88 membres de jury ont été invités à suivre cette formation dont le caractère obligatoire est précisé dans la note d'information annuelle pour la constitution des jurys ; cette obligation est rappelée lors des réunions d'installation des jurys.

4.2.1. Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – l'offre nationale

La sensibilisation des personnels autour des sujets de l'égalité fait partie des actions préconisées par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle pour identifier les stéréotypes de sexe et démystifier, en les réfutant, les représentations erronées sur la place des femmes dans le travail.

La DRH organise des sessions de formation de promotion à la diversité, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations pour l'ensemble des agents depuis 2013.

Mais le manque de manifestation spontanée d'intérêt a longtemps limité le nombre d'inscrits. En conséquence, de nouvelles modalités pédagogiques et une stratégie plus incitative ont été mises en place, l'objectif affirmé étant de sensibiliser l'ensemble des personnes exerçant des fonctions RH et des fonctions d'encadrement ainsi que les représentants et représentantes du personnel. L'enjeu consistait à ce que 100% des cadres puissent suivre ces formations.

Afin de répondre à cette ambition, en tenant compte les contraintes des agents, des formats courts ont été privilégiés. Dans la mesure du possible, ces actions de formation / sensibilisation doivent pouvoir s'inscrire dans le cadre des réunions de réseau des cadres.

Le plan spécifique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, signé par la ministre du travail le 8 mars 2018 est venu, en outre, renforcer l'obligation de la mise en place de formations spécifiques à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Un MAPA interministériel de formations en lien avec la diversité a été préparé en 2018 et lancé par la DRH en 2019. Celui-ci a permis de poursuivre dès septembre 2019 la formation de l'ensemble des cadres et des agents d'administration centrale et des services déconcentrés. Ces formations peuvent être délocalisées et se dérouler dans les directions et services qui en font la demande, en intra.

Les formations à la diversité et à l'égalité

Ces formations sont pilotées et prises en charge en totalité par la mission formation et développement des talents de la DRH des MCAS, appuyées et relayées par de le Département Égalité professionnelle, diversité, inclusion.

Elles traitent des enjeux de la lutte contre les discriminations, informent sur le cadre juridique et théorique des discriminations, de l'impact des représentations ainsi que sur les actions menées par les ministères sociaux.

Elles sont assurées par les formateurs des titulaires du marché. Leur contenu est ciblé et adapté au mieux au contexte du public. Elles bénéficient aux agentes et aux agents des directions qui en font la demande mais aussi aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes (IRA/ENA), à l'occasion de leur parcours d'intégration.

Classées dans le domaine RH selon la classification de la DGAFP, ce marché propose 4 thématiques principales dont le contenu et la durée varient donc en fonction des publics :

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (lot 1),
- Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2),
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (lot 3),
- Laïcité (lot 4).

En 2018, la formation des cadres dirigeants et supérieurs avait été programmée en priorité afin qu'ils encouragent et facilitent la formation des cadres de leur service. Cet objectif a été reconduit en 2019.

Pour s'adapter aux agendas contraints, des formats courts d'1h30 à 3h00 ont été proposés et, dans la mesure du possible, ces formations se sont inscrites dans le cadres des réunions de réseau.

Tableau 2 : Présentation de l'offre de formation - Mission « formation », 2019

LOT 1	Intitulé	Public	Format
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	1. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	encadrement supérieur AC/SD	1h30 ou 3h
	2. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Personnels RH cadres interm. acteurs de prévention	1h30 ou 3h ou 6h
	3. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	représentants du personnel	1 jour
	4. Sensibilisation des agents à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	tout agent	1 jour
	5. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	tous les agents d'un même service/direction	3h en AG
LOT 2	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	1. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	encadrement supérieur AC/SD	1h30 ou 3h
	2. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	cadres et agents RH	1h30 ou 3h ou 6h
	3. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	représentants du personnel	1 jour
	4. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	tout agent	1 jour
	5. Recruter sans discriminer	cadres et cadres RH	3h
	6. Réussir l'intégration d'un agent en situation de handicap pour RH et cadres interm.	collectif de travail: cadres et agents	3h
	7. Formation des directions à la diversité et lutte contre les discriminations	tous les agents d'un même service/direction	3h en AG
LOT 3	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Égalité entre les femmes et les hommes	1. Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	encadrement supérieur	1h30 ou 3h
	2. Faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial	cadres et agents RH	1h30 ou 3h ou 6h
	2. Faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial	Réunion Réseau SD3	1h30 ou 3h ou 6h
	3. L'égalité: un défi qui concerne autant les hommes que les femmes	tout agent	3h
LOT 4	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Laïcité et neutralité des agents du service public	Laïcité et neutralité des agents du service public	cadres de proximité (chefs de bureau et adjoint) et services RH de proxi (BHRAG)	1 jour

Chaque lot s'est vu attribuer trois opérateurs économiques qui sont mobilisés en fonction de leur ordre de classement de leur offre.

Tableau 3 : Répartition des lots par prestataire - Mission « formation », 2019

Lot 1	**Lutte contre les violences sexuelles et sexistes**	EGAE ACCORDIA (et AVFT) JLO
Lot 2	Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	**ACCORDIA** **HR consultancy Partners** **Interface Altidem**
Lot 3	Égalité entre les femmes et les hommes	**EGAE** **Equilibres** **Excellens formation**
Lot 4	Laïcité et neutralité des agents du service public	**Convivencia** **Synakène** **Excellens formation**

Le format retenu de ces formations est le blended-learning ou format mixte. Elles se déroulent en deux temps : le présentiel, qui se voit complété par des modules en ligne optionnels.
La partie en présentiel ou en face-à-face présentera une définition du sujet, des données chiffrées, des rappels historiques, des éléments concernant le cadre juridique, des échanges d'expérience ainsi que des cas pratiques. Les modules à distance quant à eux proposeront une révision et mise en application des informations vues en présentiel via des quiz, des jeux, des mises en situation.

Les formations ayant eu lieu en 2019 : bilan

Les directions ayant reçu des formations sont la DGOS, la DIRECCTE, l'INTEFP, la DARES, la DFAS, en administration centrale comme en services déconcentrés.
En 2019, 198 agents ont été formés, dont 58 % de femmes.

***Bilan LOT 1** Lutte contre les violences sexuelles et sexistes:*
- Cadres supérieurs : 83% dont 57 % de femmes
- Cadres services RH : 17% dont 54 % de femmes

***Bilan LOT 2** Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes:*
- Cadres supérieurs : 22% dont 43% de femmes
- Tout agent : 72% dont 64 % de femmes
- Collectif de travail : 5% dont 42 % de femmes

Tableau 4 : détail des formations dispensées - Mission « formation », 2019

Thématique	Public	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (lot 1)	Cadres supérieurs	23	31
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (lot 1)	Cadres services RH	5	6
Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2)	Cadres supérieurs	17	13
Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2)	Tout agent	34	62
Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2)	Collectif de travail	4	3

Modules e-learning :
Ces modules sont optionnels et viennent compléter les formations sur ces thématiques. En 2019, 30 licences ont été achetées.

Retour des enquêtes de satisfaction :

Les enquêtes de satisfaction indiquent que le public apprécie d'être formé sur ces thématiques.

Concernant le LOT 1, les stagiaires sont globalement très satisfaits. Ils ont apprécié le côté ludique lors de la mise en pratique, les échanges d'expérience, l'apport théorique avec la découverte des textes de lois. Ils souhaiteraient que cette introduction à la thématique soit approfondie : alors qu'ils en comprennent tout à la fait la raison, le format d'1h30 est considéré comme étant trop court.

En ce qui concerne le LOT 2, les stagiaires sont globalement très satisfaits. Ils apprécient quand la formation est très adaptée au public, ce qui est souvent le cas. Alors qu'ils en comprennent tout à la fait la raison, le format d'1h30 est considéré comme étant trop court. Il est effectivement important d'aborder les notions théoriques et juridiques mais ils considèrent que le plus important est le côté mise en pratique et conseils pour savoir comment réagir.

Ils soulignent qu'il est important que les groupes ne soient pas volumineux pour que les échanges restent possibles et à taille humaine.

Ils suggèrent que ce soit rendu obligatoire pour tout agent. Certains agents vont jusqu'à proposer de former les prestataires des ministères, tels que O'Net.

4.2.3. Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – dans le cadre de la formation initiale

Le plan « Egalite » prévoit également d'inclure dans la formation initiale des futurs fonctionnaires, un module obligatoire sur le repérage, la prise en charge et l'orientation des personnes victimes de violences dans le milieu professionnel (2018-2019) : Par exemple, l'INTEFP qui a construit un module spécifique et a organisé une formation de formateurs et formatrices en octobre 2018, a formé 203 stagiaires en 2019 et a organisé 15 sessions de formation. À compter de 2020, les formations organisées par l'INTEFP s'inscriront dans le cadre du MAPA.

Type de déploiement	Public concerné	Nombre de sessions	Nombre de stagiaires inscrits
Formation continue ONF	Tous agents des services - A, B, C	1	10
Formation continue PRFM	Tous agents des services - A, B, C	4	41
Formation initiale CRIT ITS 2018	Inspecteurs du travail stagiaires	6	80
Formation initiale IET 2017 et 2018	Élèves inspecteurs du travail	4	72
Total		**15**	**203**

DOMAINE 5

Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance

5.Synthèse du domaine 5- Gestion des ressources humaines et la gouvernance

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Diffusion d'un modèle standardisé de fiche de poste et guide pour la rédaction Instruction du 30 novembre 2016 relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel Instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
2017	Renforcer l'effectivité de l'égalité dans les opérations de recrutement Assurer plus de transparence dans les actes de gestion de ressources humaines en généralisant les tableaux d'objectivation des choix (objectif prioritaire n°3)	Organisation de la présidence alternée des jurys réalisée Dans le cadre des dispositions générales
	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 43,6%
	Mieux accompagner les agents absents en actualisant et en rediffusant le guide d'accompagnement des agents après une longue absence	Réalisé : Guide accompagnement au retour des agents et des agentes après une longue absence
2018	Homogénéiser les procédures d'accueil	Guide nouvel arrivant
	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 40%
	Promouvoir la conciliation des temps	Modification des règlements intérieurs en SD afin de permettre une modulation des temps de travail
	Améliorer le retour à l'emploi après une absence de longue durée	Actualisation du guide
	Mieux connaitre la situation des pères	Etude Good to Know
2019	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 42%
	Mieux connaitre la situation des parents	Réalisation d'une enquête sur l'impact de la parentalité sur les carrières : présentée en partie 1
	Favoriser une meilleure articulation des temps professionnels et personnels	Renforcement du télétravail
2020	**Élaborer les lignes directrices de gestion pour les promotions et les mobilités**	

La mise en œuvre progressive de la **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations a été renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur (article 56 de la loi **du 12 mars 2012**) qui s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016, est désormais de 40 % depuis 2017. Pour chaque « unité manquante », l'employeur est tenu de verser 90 000 euros de pénalités.

L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection (article 55 de la loi **du 12 mars 2012**) s'applique depuis le 1er janvier 2015, et a été complétée par l'obligation de présidence alternée femmes-hommes des jurys.

La mise en œuvre de l'obligation de nomination équilibrée au sein des personnalités qualifiées dans les conseils d'administration des établissements publiques (article 52 de la loi **du 12 mars 2012**) a fait l'objet d'un rapport du CGEFI rendu au ministre de l'Action et des Comptes publics et à la Secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes le 7 juillet 2017.

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013: Elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, **l'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016,** prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel intervenu en décembre 2018, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée.

Le **décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 fixe la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.** La représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil commun de la fonction publique évoluera, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, à partir du 1er janvier 2019. Le décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 prévoit que : – la représentation équilibrée des organisations syndicales (40 % minimale de chaque sexe) s'applique aux représentants titulaires et suppléants. Elle est appréciée pour la délégation appelée à siéger, d'une part, en assemblée plénière et, d'autre part, dans chacune des formations spécialisées ; – la parité du collège employeur : dans chaque catégorie d'employeurs publics, il est désigné un nombre égal d'hommes et de femmes. Cette proportion est appréciée, en assemblée plénière, d'une part, et dans chacune des formations spécialisées, d'autre part, pour l'ensemble des membres, dans chacune des trois catégories d'employeurs.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe (article 166). »[22]

La loi n° 2019-628 de transformation de la fonction publique, du 6 août 2019, qui a renforcé les avancées de l'accord de 2018 prévoit notamment l'accentuation de l'obligation relative aux primo-nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction.

5.1. Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement

Les ministères sociaux veillent à ce que les procédures et les pratiques de recrutement permettent de garantir l'égalité de traitement entre les candidats et candidates à un recrutement et l'absence de discrimination. En vue de la labellisation diversité et égalité, la traçabilité de l'ensemble des procédures doit également être garantie.

[22] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 2017

5.1.1. Les recrutements par concours

L'égalité de traitement est au cœur de cette procédure de sélection qui obéit aux règles définies par le statut de la fonction publique, les statuts particuliers et les arrêtés portant organisation des concours.

L'organisation du concours, son caractère plus ou moins concentré dans l'espace, les conditions d'éligibilité ou encore, la nature des épreuves est autant de leviers pour élargir l'action publique en faveur de l'égalité.

Le rapport LHORTY, paru en juin 2016, relatif au recrutement dans la fonction publique indique que : « Le droit commun des concours n'est pas un rempart efficace pour se protéger du risque de discrimination. L'anonymat des candidats, le caractère unique, impartial et indépendant du jury, l'égalité formelle des candidats face aux épreuves, bref, toutes les dispositions générales sur l'organisation des concours constituent autant de précautions à la fois nécessaires et insuffisantes. Les discriminations sont favorisées par la sélectivité du recrutement, elles sont liées à la définition des postes à pourvoir, à la durée des contrats, mais aussi aux caractéristiques majoritaires parmi les collègues de travail, à celles des candidats et du jury. Tout ce qui peut influencer la prise de décision par le jury est un canal potentiel pour le risque de discrimination entre les candidats.

En conséquence, conscients de l'importance de lutter les stéréotypes qui peuvent induire des biais inconscients d'évaluation, les ministères sociaux, ont mis en place une formation systématique des membres des jurys afin de les sensibiliser aux effets des stéréotypes en tant que porteurs de risque discriminatoire et veillent à la parité de la composition des jurys. En 2019, 73 % des membres de jury ont ainsi été formés.

Le taux de féminisation des membres des jurys par périmètres ministériels atteint ou dépasse la parité à l'exception du périmètre jeunesse et sport. Les présidences demeurent quant à elles majoritairement masculines (62%).

Composition des jurys	2016	2017	2018	2019
Corps communs	47%	51%	53%	50%
Jeunesse et sports	52%	49%	**46%**	42%
Affaires sociales-santé	51%	48%	51%	53%
Travail-emploi	45%	49%	**51%**	51%

5.1.3. Les recrutements dans le cadre de mobilités hors CAP et recrutements sur contrats

Afin de réaliser le recrutement, la note de service n°DRH/DRH1A/DAGEMO/2012/316 du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants est venue formaliser un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences. Celles-ci sont attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels.
En complément, un modèle standardisé de la fiche de poste a été mis à disposition sur l'intranet ainsi qu'un guide pour la rédaction de la fiche de poste. Celles-ci doivent en effet respecter les principes de féminisation des fonctions, titres et grades et d'objectivation des contraintes liées au poste.
En 2017, dans le cadre des chantiers initiés dans le cadre du COMOP, la note de service avait été actualisée pour intégrer dans les réponses types la mention de la cellule d'écoute et a fait l'objet d'une présentation sous la forme d'un logigramme.

En 2019, cette sensibilisation a été poursuivie.

5.2. Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions

Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose le taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.
Les ministères sociaux ont dépassé cet objectif puisqu'en :

- **2017** : 41,9% de femmes sont nommées soit 43,6% de primo-nomination et 39,7% déjà en fonction
- **2018** : 42% de femmes ont été nommées avec un **taux de primo-nominations de 40 %, résultat en baisse par rapport à 2017 (44 %) et qui place les ministères sociaux à la 3ème position** (culture : 67 %, agriculture : 46 %. Taux moyen interministériel : 33 %).
- **2019 :** taux de 42%

Toutefois, si l'objectif de 40% est dépassé, compte tenu du fort taux de féminisation de ses effectifs tous postes confondus de 67%, les ministères sociaux se doivent de poursuivre leur progression afin de mieux équilibrer la part des femmes.

Répartition par genre des emplois supérieurs et dirigeants au 31-12-2019

Périmètre	Fonction	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	
Administration centrale	Directeur d'administration centrale	7	10	17	41%	49%
	Chef de service d'administration centrale	12	7	19	63%	
	Sous-directeur d'administration centrale	17	25	42	40%	
	Directeur de projet/expert de haut niveau d'administration centrale	13	10	23	57%	
	Chef de bureau d'administration centrale			NC		
ARS	Directeur général d'ARS	5	12	17	29%	49%
	Emploi COMEX en ARS (hors DG	40	35	75	53%	
"Affaires sociales-santé-jeunesse et sport"	Directeur de D(R)JSCS	5	12	17	29%	40%
	Directeur adjoint de D(R)JSCS	10	13	23	43%	
	Directeur de DDCS/DDCS(PP)	14	24	38	37%	
	Directeur adjoint de DDCS/DDCS(PP)	14	15	29	48%	
"Jeunesse et sports"	Directeur de Creps	9	27	36	25%	25%
	Directeur adjoint de Creps					
"Travail-emploi"	Directeur de DI(R)ECCTE	6	11	17	35%	39%
	Directeur adjoint de DI(R)ECCTE		1	1	0%	
	Secrétaire général de DI(R)ECCTE	7	8	15	47%	
	Chef de Pôle T	7	10	17	41%	
	Chef de Pôle 3E	3	12	15	20%	
	Chef de Pôle C					
	Responsable d'unité territoriale	63	90	153	41%	
	Dirigeant d'établissement public nommé en conseil des ministres					
Total		232	322	554	42%	

5.3. Accueil et intégration

Le livret d'accueil, remis depuis 2016 aux nouveaux arrivants, comporte un paragraphe relatif aux engagements et aux valeurs des ministères sociaux en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

En 2018, le livret d'accueil a été refondu dans le cadre d'un groupe de travail. Un chapitre relatif aux valeurs et aux politiques de diversité et d'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été intégré.

En administration centrale, les agents issus des IRA et de l'ENA nouvellement affectés dans les ministères sociaux bénéficient d'une sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle dans le cadre de leur parcours d'accueil.

En 2019, cette sensibilisation a été poursuivie.

5.4. Gestion des carrières

5.4.1. Les évaluations

L'instruction n° DRH/SD2/2016/365 du 30 novembre 2016 relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel des personnels relevant des ministères sociaux est venue encadrer la réalisation des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est un échange organisé annuellement entre la personne et son supérieur hiérarchique direct. C'est un temps essentiel de la gestion des ressources humaines dont les objectifs sont :

- D'analyser les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés l'année précédente,
- De fixer les objectifs à conduire pour l'année en cours,
- D'apprécier les acquis de l'expérience et la manière de servir,
- De déterminer les besoins de formation,
- D'évoquer les perspectives de carrière et de mobilité.

L'instruction rappelle que le supérieur ou la supérieure hiérarchique direct doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en utilisant pour tous et toutes les mêmes critères objectivés d'appréciation de l'activité. Il ou elle doit notamment veiller, pour porter ses appréciations, à respecter le cadre légal de la non-discrimination au regard des critères légaux comme par exemple l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, la situation de handicap, l'exercice d'un mandat syndical…

En 2017, une question relative au ressenti de qualité de vie au travail et d'égalité des chances a été intégrée au modèle de compte rendu d'entretien. La prise en considération de la qualité de la vie au travail ne pourrait être que renforcée si elle était érigée au rang d'objectif annuel.

En 2018, le chantier de rénovation de l'entretien professionnel a été lancé par la DRH dans le cadre d'un groupe de travail associant DRH et directions partenaires avec pour objectifs une simplification et une meilleure prise en compte des objectifs de diversité et d'égalité professionnelle. Ce chantier reste ouvert.

En 2019, la DRH a lancé l'expérimentation de la dématérialisation du processus des entretiens professionnels à partir d'ESTEVE : Évolution du Système de Traitement de l'ÉValuation dématérialisée. ESTEVE est un outil dédié permettant de réaliser l'ensemble d'une campagne d'évaluation professionnelle, de la phase de préparation de la campagne à la signature de l'entretien professionnel par l'agent. L'application est calée sur la procédure d'entretien professionnel et de production du CREP définie par la fonction publique.

Cet outil permet de garantir l'égalité de traitement de chaque agent par un processus unifié :

- Liste des agents à évaluer fixée par le ou la supérieur.e hiérarchique direct : limitation du nombre d'agents ne bénéficiant pas d'un entretien
- Procédure de transmission du CREP raccourcie et automatisée via la messagerie : c'est la même pour tous les agents
- Possibilité d'effectuer des rappels par les BRHAG auprès des évaluateurs en retard (vis-à-vis de la corrélation avec attribution du CIA).

5.4.2. Les promotions : changement de corps et promotion de grade

Chaque année, des circulaires viennent préciser les conditions des inscriptions aux tableaux d'avancement ou sur les listes d'aptitude. L'objectif est de parvenir à une objectivation accrue des décisions en utilisant notamment des grilles d'objectivation des choix.

En 2017, des modèles de tableaux d'objectivation des choix ont été conçus et diffusés en vue d'être repris, adaptés et utilisés par les directions.

5.4.3. L'attribution des primes et indemnités

Dans le cadre du RIFSEEP, l'instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux est venue fixer les modalités de répartition des emplois au sein des groupes de fonctions ainsi que les modalités de révision de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise prévue par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein des ministères sociaux.

Elle indique également les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

L'instruction détermine par ailleurs les modalités de versement des indemnités aux fonctionnaires non assujettis au RIFSEEP.

La définition de règles objectives pour définir les montants des primes et indemnités vient ainsi encadrer la subjectivité des décisions prises et limite de ce fait la survenue du risque de discrimination.

En 2017, des modèles de tableaux d'objectivation des choix ont été conçus et diffusés ainsi que des tableaux permettant d'alerter les directions si un groupe de personnes (femmes, en situation de handicap, titulaire de mandat syndical, …) est traité moins favorablement que la moyenne des agents.

5.5. L'accès aux formations

L'accès à la formation est généralement moins facile pour les femmes que pour les hommes en raison de leur difficulté de concilier les temps de vie.
Le développement du e-learning ainsi que la possibilité d'organiser les formations en région, dès lors qu'un nombre suffisant de personnes souhaite s'y inscrire, sont des mesures destinées à favoriser l'accès aux formations par le plus grand nombre d'agents et notamment des femmes.

5.6. Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois

Depuis 2018, le guide pour la préparation du retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois est diffusé aux directions.

Ce guide est adossé à la note de service du 21 janvier 2013 relative à la préparation du retour des agents suite à une longue absence permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les agents.

Il s'agit d'aider les agentes et les agents qui connaissent une absence de plus de trois mois continus à revenir vers l'emploi au sein des ministères sociaux dans de bonnes conditions, et ce quel que soit leur lieu d'exercice. Cette thématique participe de la lutte contre les discriminations que pourraient connaitre les agents concernés par les longues absences. Elle vise aussi à permettre aux agents absents pour raison de santé d'obtenir des conditions de vie au travail compatibles avec leur état, qui a pu évoluer à la suite de leur longue absence.

L'éloignement de plus de trois mois peut, pour certaines personnes, ne pas être la source de difficultés. Toutefois, dans de nombreux cas, la préparation du retour à l'emploi nécessite un accompagnement, qui doit pouvoir être systématiquement proposé. Ce guide a vocation à identifier, améliorer et sécuriser les dispositifs de retour au travail et à fluidifier la coordination des différents acteurs intervenant dans le processus de réintégration.

Il vise à mieux informer les agentes et les agents, à favoriser l'appropriation collective de ces dispositifs et à outiller les services de ressources humaines des ministères sociaux pour leur permettre de préparer au mieux ces retours.

Ce guide rassemble au sein d'un document unique :

- Des fiches juridiques détaillant le régime des absences de plus de trois mois,
- Des fiches de procédures et des modèles de formulaires et de plaquette d'information, à destination des équipes RH,
- Les différents services ressources qui peuvent être sollicités pour accompagner le retour d'un agent après une longue absence.

5.7 Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel

Les résultats des différentes enquêtes du baromètre social ont fait apparaitre que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue l'une des préoccupations majeures des agent.es des ministères sociaux.

Chartes des temps

La conciliation des temps de vie et l'adoption des chartes des temps ou chartes qualité de vie au travail comptent parmi les objectifs prioritaires de l'instruction DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité. Elles sont propices à installer une culture managériale favorable à l'articulation des temps et à l'adoption d'une organisation de travail garantissant à la fois le bon fonctionnement des services et le respect de la vie personnelle des agents et agentes.
Leur mise en œuvre a été précisée par la proposition de méthodologie envoyée le 25 septembre 2017 aux services centraux et déconcentrés. Cette méthodologie complétait sans s'y substituer, la règlementation des ministères sociaux relative au temps de travail.

Télétravail

Le télétravail répond à une attente massive : 40 % des agents aimeraient en bénéficier d'après les résultats du baromètre social. Il apparaît comme un levier essentiel pour améliorer la qualité de vie au travail. Son activité est mesurée à partir d'objectifs clairement établis et de rapports précis. La montée en charge est progressive et son organisation est ajustée au fil du déploiement. Une campagne de déploiement du télétravail dans les services d'administration centrale (note de service du 6 juillet 2017 relative aux modalités d'organisation du télétravail) est menée ainsi que dans les services déconcentrés.

Évolution de la prise en compte du télétravail

	Administration centrale			Service déconcentré		
	Nombre	**%**	**taux de féminisation**	**Nombre**	**%**	**taux de féminisation**
2017	399	13,3%	70,1%	782	3,8%	59,0%
2018	562	15,5%	70,6%	1512	9,4%	76,8%
2019	732	30,4%	68,1%	2267	15,3%	78,0%

Il est à noter que la part des catégories A est surreprésentée parmi les télétravailleurs soit 75% en administration centrale pour 9,7% de catégorie C et 52% en service déconcentré pour 14,3 de catégorie C.

Modulation du temps de travail

Un cycle de travail qui peut être variable a été défini par arrêté pour les DRJSCS et les DIRECCTE. Plusieurs régimes sont possibles en termes de durée hebdomadaire de travail répartie sur un nombre de jours ouvrés : 35 h en 4,5 jours ou en 4 jours 1 semaine sur 2.

Les DRJSCS et DIRECCTE ont adapté leur règlement intérieur afin de permettre la modulation qui facilite ainsi gestion des temps parentaux notamment.

La notion de qualité de vie au travail intégré dans l'entretien professionnel

Depuis l'exercice 2017, d'une question relative à la qualité de la vie au travail a été intégrée à l'entretien professionnel annuel pour permettre à l'agent et l'agente d'exprimer son ressenti en matière de conciliation des temps de vie, d'organisation du travail ou de discrimination.

Création d'une offre de berceaux et d'accueil d'enfants

Par l'intermédiaire d'un prestataire, depuis 2015, 89 agents ont été bénéficiaires d'un berceau réservés au sein de crèches interentreprises en Île-de-France à proximité du domicile des agents et agentes, de leur lieu de travail ou sur leur trajet domicile travail. Cette offre s'ajoute aux 44 places de la crèche ministérielle.

Un jardin d'enfants pour les 3 à 6 ans (23 places) ainsi qu'un centre de loisir pour les enfants de 6 à 11 ans (24 places) sont également proposés.

Les agents et agentes peuvent en outre bénéficier :

- Des CESU préfinancés ministériels « aide à la personne » : dispositif qui permet de financer les services effectués à domicile (soutien scolaire, aide à domicile) ou à l'extérieur (garde d'enfants par une assistante maternelle ou au sein d'une structure) et pour lequel l'administration apporte une participation modulée selon le quotient familial ;
- Du dispositif interministériel CESU Fonction publique pour garde d'enfants de 0 à 6 ans

Création d'une conciergerie

En novembre 2017, une mini-boutique, une borne de développement photo, une conciergerie ont été mises à disposition des agents et agentes du site Duquesne à Paris.

La « Mini boutique » est un distributeur automatique qui permet d'y trouver des produits non alimentaires utiles : timbres postaux, carnet de tickets de métro, produits d'hygiène et de dépannage (pansements, mouchoirs, gel mains hydro alcoolique, collants, hygiène féminine, parapluies…), produits high-techs (chargeur smartphone…). Pour compléter ce dispositif une conciergerie connectée répond aux demandes de pressing, repassage, retouches et cordonnerie.

Ces prestations de vie pratique mises à disposition des agents et des agentes sont un facteur de qualité de vie au travail.

5.8. Promouvoir la responsabilité parentale des pères

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013: Elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En 2019, 90 hommes et 3 femmes ont pris un congé de paternité et d'accueil. Il n'est toutefois pas possible de définir le taux, car les parents n'ont pas l'obligation de déclarer l'arrivée d'un nouvel enfant.

DOMAINE 6

Relations avec les fournisseurs et les usagers

6. Synthèse du domaine 6- Relations avec les fournisseurs et les usagers

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Renforcer la promotion des valeurs de diversité et d'égalité professionnelle auprès des fournisseurs et des usagers	Insertion de clauses sociales en faveur des travailleurs handicapés et éloignés de l'emploi
2018	Expertiser la faisabilité juridique de l'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes	Etude juridique sur les modalités d'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle dans les marchés publics
	Intégrer l'affirmation de l'engagement des ministères sociaux en faveur de la diversité et de l'égalité dans les modèles de cahier des charges	Intégration
	Concevoir et diffuser un questionnaire aux fournisseurs	Conception du questionnaire et envoi aux fournisseurs
2019	Exploiter les réponses au questionnaire fournisseur	Exploitation des 52 contrats notifiés
2020	Poursuivre l'engagement social	

6.1. Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public

Les ministères sociaux assurent la promotion des valeurs de diversité et d'égalité professionnelle auprès de leurs fournisseurs et du public.
La direction des finances, des achats et des services des ministères sociaux (DFAS) met en œuvre trois dispositifs d'intégration de disposition sociale dont une clause incitative diversité / égalité.
La part des marchés éligibles à une clause sociale restant toutefois modeste en raison du volume souvent trop faible des prestations commandées par les ministères sociaux, l'objectif s'est recentré sur la professionnalisation des acheteurs et acheteuses avec le facilitateur et l'incitation des fournisseurs.

Le contrôle du respect des obligations légales par les fournisseurs

La DFAS opère une vérification du respect par les fournisseurs de leurs obligations légales en matière d'égalité via leur dossier de candidature puis de façon semestrielle tout au long de l'exécution du marché à partir de la plate-forme E Attestation- fiche pratique BPCP, mise en ligne sur PACO début 2015.

La prise en compte de la diversité lors de la passation des marchés

En 2017, la DFAS avait réalisé une étude juridique sur la faisabilité de l'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité dans les marchés publics des ministères sociaux. Cette étude a permis d'opter pour la prise en compte de la diversité et de l'égalité via des clauses incitatives.
En 2018, à la suite des recommandations émises dans le cadre de l'évaluation de l'AFNOR, la DFAS a conçu, en lien avec la DRH et avec les référents achats des ministères, une disposition sociale incitative pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle auprès de nos fournisseurs.
Les dispositions sociales ou déclaration d'intérêt dans les cahiers des charges peuvent avoir pour objectif de faire connaitre aux prestataires potentiels les actions conduites par les ministères sociaux par exemple : le texte de préambule, utilisé dans les cahiers des charges des procédures centralisées qui rappelle les engagements des ministères sociaux, ou encore le fait de faire figurer l'arbre de la diversité sur la page de garde des documents du cahier des charges.
L'envoi d'un questionnaire sur la politique de promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes au prestataire retenu à la suite d'une procédure de marché public participe du même objectif. Annoncé dans le règlement de la consultation, ce questionnaire vise à mettre l'accent sur l'engagement des ministères sociaux et l'attention qu'ils accordent aux politiques conduites par leurs fournisseurs dans ce domaine.
Ce questionnaire sur la politique diversité et égalité est diffusé depuis juillet 2018 aux fournisseurs retenus à l'issue d'un marché publics.
En 2019, 52 questionnaires ont été adressé aux 52 titulaires des contrats notifiés en 2019
68% de ces titulaires ont déclaré avoir engagé une politique de progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au-delà de leurs obligations légales.
47,75 % d'entre eux ont formalisé leur engagement en vue de l'obtention de label égalité.

La prise en compte de la diversité en cours d'exécution du marché

Des actions concrètes dans des domaines d'achat particulier :

- Demande de mixité des équipes d'intervention dans des segments d'achats particuliers : le marché de sécurité, le marché d'accueil, le marché de nettoyage. Une négociation a été réalisée avec les sociétés prestataires de l'accueil et de la sécurité sur le site de Duquesne. Désormais les équipes sont mixtes.
- Action sur l'organisation du travail des prestataires favorisant diversité et égalité professionnelle (horaires compatibles avec la vie personnelle) : exemple du marché de nettoyage (horaires continus et en journée) : En administration centrale, sur le site de Duquesne, les horaires de la prestation de ménage ont évolué. Les employés et employées venaient travailler jusqu'à deux fois par jour, tôt le matin de 6h00 à 9h00 et le soir de 18h00 à 21h00. Ce découpage de la journée de travail a évolué au profit d'un travail en continu sur une période de six heures entre 9h00 et 17h00. C'est une source de progrès qui permet une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et une réduction des temps de trajet par deux.

6.2. Relations avec les usagers et usagères

Les ministères sociaux mettent en œuvre des actions pour promouvoir la diversité, l'égalité et la mixité professionnelles auprès de leurs usagers et usagères.

- Le ministère du travail porte la politique publique de non-discrimination au travail et d'inclusion dans l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées, des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors, … https://travail-emploi.gouv.fr/
- Le ministère des solidarités et de la santé porte la politique de cohésion sociale https://solidarites-sante.gouv.fr/
- Le ministère des sports œuvre contre les discriminations dans le sport : sports.gouv.fr

DOMAINE 7

Évaluation et axes d'amélioration de la politique

7. Synthèse du domaine 7- Évaluation et axes d'amélioration de la politique

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Réalisation des rapports diversité et égalité 2015
2017	Renforcer l'évaluation des politiques diversité et égalité professionnelle	Instruction du 13 janvier 2017 définissant six objectifs prioritaires et les indicateurs destinés à mesurer leur réalisation
		Réalisation des rapports diversité et égalité 2016
2018	Structurer et uniformiser la mesure de la réalisation des politiques diversité et égalité	Conception de l'enquête diversité
2019	Diffuser et exploiter l'enquête diversité-égalité	Réalisation du questionnaire d'enquête et envoi aux directions concernées
	Poursuivre la réalisation des rapports diversité et égalité 2018 avec mesures d'améliorations	Réalisation des rapports diversité et égalité 2018
2020	**Rénover le portage stratégique et la gouvernance de la politique « Diversité » et « Égalité professionnelle »**	
	Mettre en place un projet de réorganisation de la DRH	
	Organiser des RETEX qualitatifs sous forme de codéveloppement	

7.1. Mesures de la réalisation des politiques « diversité » et « égalité »

Les mesures et l'analyse de la réalisation des politiques diversité et égalité professionnelle sont réalisées à partir de documents divers et hétérogènes :

- Le rapport de situation comparée qui inclut les indicateurs du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
- Les enquêtes du baromètre social : évaluation du ressenti des agentes et des agents (périodicité 18 mois)
- Enquête sur l'impact de la communication diversité et égalité (2013 et 2017)
- Enquête sur la satisfaction de la veille diversité (2014 et 2017)
- Évaluation des formations

L'objectif consiste à définir des indicateurs pertinents permettant de mesurer et d'analyser de façon homogène les réalisations des politiques « diversité » et « égalité » mais également d'établir des

comparaisons entre directions. L'instruction du 13 janvier 2017 a défini six objectifs prioritaires et les indicateurs destinés à mesurer leur réalisation.

En 2018, l'enquête a été conçue et concertée avec les référents RH et a été diffusée en 2019 via l'outil d'enquête en ligne Solen.

La réalisation des actions est par ailleurs retracée dans les rapports « diversité » et « égalité professionnelle ».

7.2. Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration

Le rapport « diversité » et le rapport « égalité » retracent chaque année les réalisations de l'année écoulée. Ces rapports sont présentés aux représentants syndicaux lors des comités techniques ministériels des trois périmètres ministériels puis mis en ligne sur l'intranet. Ils permettent au comité stratégique de décider d'éventuelles mesures d'amélioration.

Depuis 2016, et comme suite aux recommandations de l'AFNOR, ils comportent des encadrés synthétisant les principaux objectifs et les réalisations de l'année et les mesures d'améliorations qui deviennent les objectifs de l'année suivante soumis au COSTRAT.

7.3. Une réorganisation de la DRH favorable à une appréhension intégrative des questions de la diversité et de l'égalité dans les politiques RH.

La DRH des ministères sociaux s'est inscrite dans une démarche de transformation à laquelle elle a associé les directions d'administration centrale, les services déconcentrés, les ARS ainsi que ses agents pour construire ensemble une nouvelle organisation qui réponde au mieux aux attentes et besoins de chacun.

La nouvelle organisation de la DRH entend répondre aux attentes des usagers et des agents à l'égard de ses trois fonctions : prestataire de service, régulatrice de la qualité de vie au travail et pilote stratégique de la politique RH. La direction des ressources humaines est ainsi organisée en trois missions et deux services.

Les trois missions sont celles :

- De conseiller du DRH, chargé notamment de la sécurisation juridique de l'ensemble des démarches et des dossiers transversaux confiés par le DRH ;
- Du pôle cabinet qui anime les instances de gouvernance et coordonne la transformation ;
- Du pôle Accompagnement du management des organisations et de l'intelligence collective chargé de l'accompagnement managérial des transformations et de l'évolution des organisations.

Le service Stratégie, compétences et vie au travail, comprend :

- Le pôle contractualisation et partenariat RH ;
- Le pôle Compétences, parcours, développement, inclusion ;
- Le pôle vie au travail et dialogue social.

Le service de la transformation numérique et gestion de proximité qui comprend :

- La sous-direction de la gestion administrative et de la paie ;
- Le pôle de la transformation numérique RH.

Au sein des services, chacun des pôles est constitué de 4 départements et la gouvernance de chaque pôle est assurée de manière tournante par les responsables de départements.

Le département Égalité professionnelle, diversité, inclusion se situe au sein du service Stratégie, compétences et vie au travail et plus particulièrement du pôle Compétences, parcours, développement, inclusion. Les 4 départements qui constituent ce pôle sont les suivant :

- Le département « Recrutement, Inclusion et politique de rémunération »
- Le département « GPEC, filières métiers, formation et développement des talents »
- Le département « Développement et diversification des parcours individuels »
- Le département « Égalité professionnelle, Diversité, Inclusion »

De facto, l'animation « tournante » du pôle permet la prise en compte dès la conception des doctrines d'emploi, de formation et de parcourt professionnel des enjeux liés à la diversité, à la non-discrimination et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette même animation tournante à laquelle s'ajoute celle de la cheffe de service permet le suivi de leur mise en œuvre au sein des autres entités de la DRH.

Annexes

ANNEXE 1 – Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

ANNEXE 2 - États d'exécution du plan d'actions à décembre 2019

ANNEXE 3 – Instruction 2017 des ministères sociaux

ANNEXE 4 - Synthèse et chiffres clés des actions de communication

ANNEXE 1

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018

Téléchargement du document (54 pages) :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

ANNEXE 2

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN D'ACTIONS POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES 2017 – 2020 État d'exécution décembre 2019

Ce plan (62 actions) est commun à l'ensemble des ministères sociaux. Il répond notamment aux mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 8 mars 2013, à celles de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 ainsi qu'à celles de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les actions réalisées sont présentées chaque année dans le cadre des conférences de l'égalité. Elles sont formalisées dans les feuilles de route ministérielles définies par le Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan s'inscrit dans le cadre du label diversité obtenu en 2012 et de la candidature des ministères sociaux au label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il poursuit les actions engagées dans les plans précédents et renforce notamment ses mesures autour de la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la mixité des métiers et l'accès équilibré aux emplois d'encadrement.

La garantie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est définie comme le premier des six objectifs prioritaires par l'instruction n°DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions d'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité. 21 actions du plan relèvent de ces priorités.

Taux de réalisation au 31 décembre 2019 : 75 % des actions sont soit totalement réalisées soit engagées. Les actions non réalisées ont toutes fait l'objet d'une analyse mais les modalités de réalisations n'étaient pas réalistes ou se sont révélées non appropriées.

Une négociation est ouverte avec les organisations syndicales du secteur travail sur les thèmes de la diversité et de l'égalité (cf. plan cadre)

Les actions relevant des objectifs prioritaires sont en gras (21)
Les actions pérennes apparaissent en italique
Les actions reconduites du plan d'actions égalité FH 2015-2016 apparaissent en clair
[ALTIDEM] : Préconisations rapport ALTIDEM (9)
[BAROM] : Plan d'actions baromètre social 2015 (8)
[IDée Consultants] : Préconisation rapport IDée Consultants (3)
[NA] : Nouvelles actions (12)

R	Réalisé
E	Engagé
P	Programmé
V	Point de vigilance



Thème I - Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes.

Mesure 1.1 : Généraliser l'analyse sexuée		
Réaliser chaque année le rapport égalité incluant le rapport de situation comparée.	Rapport égalité 2017 et 2018 : réalisé Rapport égalité 2019 : réalisé	R
Définir et mettre en œuvre une base ministérielle de rapport de situation comparée et des données à compléter par les services déconcentrés. [ALTIDEM]	En 2017, le bureau SD1A a envoyé une trame de bilan social pour les 2 SD (DRJSCS et Direccte), avec des indicateurs sexués.	R
Identifier le taux d'agent.es promu.es travaillant à temps partiel/temps complet/par sexe. [NA]	À voir avec SD2	P
Identifier le nombre de jours d'arrêt pour enfant malade/par sexe. [NA]	Voir MSIRH : croisement entre e.temptation et RenoiRH	P
Faire une cartographie des directions et des cabinets ministériels, faisant apparaitre : Par année, les nominations dans les emplois supérieurs qui s'avéreraient éloignées des objectifs de l'article 56 de la loi Sauvadet, pour ces mêmes emplois la part de ceux tenus par des hommes et par des femmes, l'état des emplois tenus par des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement intermédiaire, l'état global des emplois tenus par des femmes et des hommes, par direction et par catégorie A, B et C **[Priorité 1]**	La partie du chantier relative à l'encadrement supérieur est réalisée et inclue dans le RSC	R
Faire une cartographie sexuée des commissions et comités, ainsi que des conseils d'administration des établissements sous tutelle au regard de la réglementation qui leur est applicable	Réaliser une cartographie de l'ensemble des commissions est trop complexe car SD3B n'a pas accès à l'ensemble des sources. Il n'existe pas de recensement exhaustif.	-
Mesure 1.2 : Conduire des études spécifiques		
Faire une étude rétrospective sur une période longue de l'effet de la parentalité sur la carrière	Financement DREES : 30 000 € Étude avec le cabinet EGAE	R
Conduire une étude relative à l'impact des carrières et la mixité des métiers sur les rémunérations indiciaires et indemnitaires en AC, dans les SD en intégrant l'effet des temps partiels.	Le RSC 2019 présente le montant de la rémunération totale indiciaire et indemnité pérenne par sexe en AC, SD, ARS et pour les emplois fonctionnels et les administrateurs et administratrices civiles Les MSo doivent s'associer avec la DGAFP pour participer à l'étude de cohorte sur les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes	E



Thème II – Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations

Mesure 2.1 : Poursuivre la sensibilisation et l'information par les actions de communication. (L'ensemble des projets s'inscrit dans le plan de communication piloté par la DICOM.)		
Élaborer un plan de communication annuel ad hoc en décomposant les sous-thématiques (parentalité, harcèlement.) [ALTIDEM]	Plan de communication 2017 et 2018 : réalisé Plan de communication 2019 : réalisé	**R**
Organiser chaque année une manifestation le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes (expositions, conférences, projections de films, spectacles de sensibilisation à la thématique…). S'assurer que des initiatives de même nature sont prises dans les services territoriaux	**Réalisée voir rapport**	**R**
Réaliser une plaquette sur les chiffres et éléments clés de l'égalité, la parité et la mixité chaque année pour le 8 mars [ALTIDEM]	Fait pour 2017 : chiffres 2015 Fait pour 2018 : chiffres 2016 Pour 2019 les chiffres ont porté sur 2017	**R**
Mesure 2.2 : Mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises		
Communiquer périodiquement sur les questions d'égalité en relatant les points d'actualité et en valorisant les actions réalisées (Intranet, Connexion, Eole etc.). Définir des moyens de communication spécifiques en direction des réseaux (référent.es diversité, chargé.es de communication, etc.) **[Priorité 2]**	S'inscrit dans le plan de communication annuel. **2019** Articles dans Newsletters de PACo et DRH au cours de l'année 2019	**R**
Mesure 2.3 : Faire respecter l'obligation de la représentation équilibrée du féminin et du masculin ou de la neutralité des genres dans l'ensemble des documents produits par les ministères sociaux (cf. signature de la convention le 2 novembre 2016 pour une communication publique sans stéréotype de sexe du HCEfh)		
Etablir une règle qui permette de faire la distinction entre ce qui relève de l'obligatoire et du facultatif [NA]	Un groupe de travail sur l'égalité FH dans les écrits s'est réuni à 4 reprises en 2017	**E**
Mesure 2.4 : Intégrer la problématique de l'égalité dans les politiques d'achat public (article 16 loi du 4 août 2014)		
Mieux faire connaitre 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 : intervenir dans les réunions entre les directions métiers et leurs établissements	Les MS s'appuient sur la DGAFP qui réalise une analyse des différentes pratiques	**E**
Finaliser les textes constitutifs pour y introduire l'obligation d'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration et autres conseils des agences et des établissements sous tutelle A valider en CODIR/CODAC	La donnée manque s'agissant de certains établissements publics. Travaux d'état des lieux menés par le SDFE en cours	**E**
Suivre l'exécution des mesures contenues dans les COP et CPOM		**E**

Travailler sur les marchés pour renforcer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes pour nos principaux prestataires [ALTIDEM]	Dispositif mis en place par la DFAS en 2017 pour l'AC : 52 prestataires concernés en 2019 Objectifs : étudier l'extension en 2020 sur un échantillon en services déconcentrés	E



Thème III - Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes

Mesure 3.1 : Former à ces enjeux l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire, les agent.es exerçant des fonctions RH, les représentant.es du personnel et les autres agent.es		
Continuer de programmer avec le bureau de la formation des formations/sensibilisations spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (y est également intégré une partie sur la lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel) sous deux formes : une pour l'encadrement intermédiaire et une pour les autres agent.es. **[Priorité 2]**	Réalisé avec le MAPA	R
Former les nouveaux cadres dirigeant.es participant au CODIR/CODAC soit par un module adapté (2h max), soit en E-learning ou avec un serious game [ALTIDEM] qui pourrait être obligatoire **[Priorité 2]**	Réalisé avec le MAPA	R
Sensibiliser/ former les membres de CAP, CT-soit par un module adapté (2h max), doit en E-Learning ou avec un serious game [ALTIDEM] qui pourrait être obligatoire	Réalisé avec le MAPA. Programmation des sensibilisations à faire	E



Thème IV – Renforcer l'effectivité de l'égalité dans les opérations de recrutement

Mesure 4.1 : Atteindre une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection		
Mettre en œuvre la loi égalité et citoyenneté relatives à la FP n°2017-86 du 27 janvier 2017 (article 166) sur l'instauration d'une présidence alternée femmes/hommes pour la présidence des jurys de concours dans les trois versants de la FP [NA]	La part des femmes à la Présidence des jurys est de 38% en 2019 pour 48% en 2018	R
Respecter la proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans la nomination des membres de jurys et comités de sélection (décret n°2013-908 du 10 octobre 2013) et renouveler par moitié les membres de chaque jury tous les 2 ans	La part des femmes dans les jurys est de 49 % en 2018 et 2019	R
Mesure 4.2 : Favoriser la mixité des métiers		
Etendre l'objectif à l'ensemble des formations et en particulier à celles destinées aux agent.es réalisant des entretiens de recrutement **[Priorité 3]**	Le bureau de la formation intègre dans toute ses mises en concurrence une obligation pour le prestataire de prendre en compte la	R

	dimension diversité et lutte contre les discriminations dans son contenu pédagogique. Obligatoire pour le MAPA	
Sur la base de l'identification des familles de métiers et métiers à prioriser en termes de mixité (moins de 40 % de l'un ou l'autre des sexes), constituer pour chaque recrutement des listes femmes/hommes permettant de rééquilibrer des secteurs où l'un des genres est surreprésenté. Les critères d'inscription sur ces listes devront être transparents **[Priorité 1]**	Des short lists sont réalisées en particulier pour les emplois DATE : le sujet est que la mobilité impliquée par ces postes conduit à une assez faible présence de femmes.	**E**
Réaliser une étude qui permette d'identifier les raisons de la non-mixité des métiers **[NA]**		
Accompagner et suivre l'intégration des femmes et des hommes nouvellement nommés au sein d'une équipe qui était précédemment uniquement masculine ou féminine [NA] **[Priorité 1]**	Une expérimentation à la DGC est en cours	**E**
Valoriser par une campagne de communication/ d'information les métiers non-mixtes et en particulier ceux représentés à moins de 40 % par l'un ou l'autre des sexes [NA] **[Priorité 1]**	Voir Plan de communication	**E**



Thème V – Renforcer l'égalité dans l'activité quotidienne des agents et leur évolution de carrière

Mesure 5.1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée		
Actualiser le guide et en étendre l'application au nouveau périmètre. [NA]	Un guide a été réalisé et présenté au COMOP du 5 juillet 2017	**R**
Faire un bilan de l'application de l'instruction et du guide de bonnes pratiques diffusés en services déconcentrés et en administration centrale. [Priorité 4]	Prévu dans le cadre des dialogues de gestion	**E**
Mesure 5.2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels.		
Suivre la mise en œuvre de la charte qualité de vie au travail et ses déclinaisons au niveau des régions. [NA] [Priorité 1]		**P**
Chaque direction doit élaborer un guide ou une charte d'utilisation des messageries et encourager l'adoption de « chartes de bonnes pratiques ». [BAROM] Ce document devra identifier des modalités donnant droit à la déconnexion [Priorité 1]	Groupe de travail charte QVT piloté par la DGT : 19 mai 2017. Note diffusée le 25 septembre 2017	**E**
Rappeler les règles de bonnes pratiques d'organisation des réunions, notamment dans un document à l'ensemble des encadrant.es. Des résolutions en ce sens seront prises une fois par an dans chaque CODIR, suivie d'une communication aux agent.es. [BAROM] [Priorité 1]		
Informer les agent.es sur les règles applicables et les effets en termes de retraite des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel à partir du guide DGAFP	Guide DGAFP en ligne sur intranet	**R**
Mener une réflexion sur les conditions d'assouplissement de prise du temps partiel (temps partiel aménagé sur	A mener en lien avec la DGAFP	

l'année avec des périodes travaillées et non travaillées, temps partiel ou horaires aménagés pendant une période donnée, par exemple dans le contexte d'une garde partagée d'enfant ou d'aidant familial) : en direction des agents d'une part et des cadres d'autre part		
Favoriser le temps de travail variable et la possibilité de choisir entre plusieurs cycles. [BAROM]	Réaliser dans les directions déconcentrées	R
Développer le télétravail et mettre en place des solutions de travail distant dans les lieux tiers. Identifier les impacts sur l'organisation du travail et lever les freins culturels à sa mise en œuvre. Des objectifs, exprimés en pourcentage minimal de télétravailleurs, pourront être fixés chaque année pour chacun des réseaux. [BAROM]. Validation CODIR/CODAC	Réalisé pour le télétravail : note de service du 6 juillet 2017 relative aux modalités d'organisation du télétravail dans les services d'AC et note de service télétravail dans les services déconcentrés en cours	R
Limiter les temps de trajets en favorisant la visioconférence et l'audio conférence. A cet effet, un objectif chiffré d'équipements sera si possible défini pour augmenter les possibilités de travailler à distance. [BAROM], avec au minimum un équipement par site.	A expérimenter	
Evaluer la faisabilité et mettre en œuvre des services de conciergerie sur les sites d'administration centrale. [ALTIDEM]	Depuis novembre 2017 sur le site Duquesne : mini boutique de produits de 1ère nécessité et conciergerie électronique.	R
Inciter les services en région à développer les services de conciergerie. [NA]		
Mobiliser davantage les places en crèches gérées par les préfectures. [ALTIDEM]	Fait pour l'Ile de France	E
Revoir les fiches de postes des agent.es passant de temps complet à temps partiel, et vice versa. [BAROM]	Réalisé : Fiche 1 du guide d'application du 9 mai 2017	R
Mesure 5.3 : Promouvoir la responsabilité parentale des pères		
Encourager la pleine utilisation du congé de paternité en améliorant le niveau d'information des pères sur les droits et les conditions d'accès. [NA]		P
Encourager les hommes à utiliser les autres dispositifs mis en place dans la direction/structure (temps partiel, jour enfant malade, congé parental…). [NA]		p
Prévoir des actions valorisant des agents hommes bénéficiant ou ayant bénéficié d'un temps partiel ou du congé paternité, congé parental….[NA]	Plan de communication	P
Mesure 5.4 : Limiter l'impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes		
Rendre la formation plus accessible en tenant compte des contraintes familiales : des actions doivent être développées afin de favoriser la formation de proximité, la formation à distance et en évitant le mercredi dans toute la mesure possible. Ces orientations doivent s'appliquer aux actions de formations continues comme à la préparation aux concours	Le bureau de la formation tient compte autant que possible des périodes de congés scolaires et des mercredis. De nombreuses formations sont accessibles par E.learning. La procédure va être formalisée et les régions incités à la suivre.	E
Mesure 5.5 : Favoriser la création d'un réseau professionnel égalité-mixité et /ou des conventions de l'égalité FH et/ou des groupes de travail (démarche participative et implication des DAC et ST + IRP). [ALTIDEM]		



Thème VI – Renforcer l'égalité dans les parcours professionnels : promotions et mobilités

Mesure 6.1 : S'assurer que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun.e agent.e.		
Procédure d'examen des candidatures à une promotion ou mobilité : Rédiger une note de procédure fixant des règles objectives et transparentes portant notamment sur le fonctionnement des revues des cadres, les différents viviers gérés et leurs caractéristiques, l'existence de plans de relève sur les postes clés Systématiser le recours à une grille d'analyse Privilégier le recours à un groupe de personnes pour examiner les candidatures **[Priorité 1]** Validation en CODIR/CODAC	Le RSC depuis 2017 présente, dans les 3 périmètres ministériels, la répartition des femmes-hommes de la mobilité : Géographique Catégorielle Statutaire structurelle	**E**
Mettre en place un groupe de travail à parité femmes-hommes pour analyser toutes les contraintes réglementaires liées aux mobilités qui pourraient constituer un frein aux promotions [Idée Consultants] [Priorité 1]		
Encourager les candidatures féminines par la mobilisation des responsables hiérarchiques (notamment dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des conseiller.ères mobilité carrière [Priorité 1]		**E**
Continuer de veiller à la représentation équilibrée des personnels du ministère chargé des sports placés auprès des fédérations sportives (revue des cadres dans les fédérations olympiques ou non et diversification des parcours…) [Priorité 1]		**E**
Mesure 6.2 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement (la mesure s'applique à compter de 2013. Le taux minimum exigible de nominations de chaque sexe est de 40 % à partir de 2017.)		
Atteindre au minima l'obligation réglementaire dans les services centraux [Priorité 1]	Le taux de féminisation en AC est de 48,5 % en 2019	**R**
Atteindre au minima l'obligation réglementaire dans les services déconcentrés	En 2019, le taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants en SD a atteint : - en DRJSCS/DJSCS et DDCS(PP) : 40 % - en DIRECCTE/ DIECCTE et UT : 39 % - en ARS : 49%	**R**
Proposer systématiquement aux décideurs la candidature d'au moins un.e agent.e de chaque sexe pour les nominations aux emplois visés par la loi Sauvadet [Priorité 1]		

Mettre en place des mesures d'accompagnement personnalisé des talents féminins pour les emplois supérieurs Développer un programme de mentorat visant à soutenir les femmes dans le développement de leur carrière Encourager les femmes ayant des ambitions managériales à prendre conscience de leurs compétences, augmenter leur participation aux sélections de management : organisation de rencontres spécialement dédiées aux parcours d'excellence et aux hauts potentiels [IDée Consultants] Démythifier le déroulement des procédures afin de réduire les freins aux candidatures féminines en explicitant par écrit les procédures applicables pour porter sa candidature à un emploi fonctionnel de manière efficace [IDée Consultants] [Priorité 1]	Le rapport de l'étude nominations équilibrées remis en septembre 2016 a été étudié à l'occasion d'un séminaire organisé le 17 janvier 2017 par la MCDS. Une offre de coaching a été mise en place à l'attention des agents de catégorie A qui souhaitent en bénéficier dans le cadre de leur parcours professionnel. Accompagnement des candidats au Tour Ex par un tuteur.	**E**



Thème VII – Mener des mesures spécifiques relatives à la lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences

Mesure 7.1 : Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation relative au harcèlement sexuel, agissement sexistes, harcèlement moral et violence		
Intégrer deux modules de formation sur la gestion des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences au catalogue de formation (sessions management et acteurs concernés, sessions pour tous les agents et agentes). [Priorité 6]	Les 1ères sessions ont été organisées en juin 2017 Année 2018 : 275 cadres d'AC et des SD sensibilisés par module de 2 heures Extension en 2019 via le MAPA	**R**
Mettre en place un atelier de mise en situation (jeux de rôle) « Faire face aux situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel et de violence » à destination des agent.es d'administration centrale		**P**
Mettre en place des actions de formation spécifiques pour les professionnels à l'occasion de réunions du réseau des médecins de prévention, conseillers et conseillères et assistants et assistantes de prévention, conseillers et conseillères mobilité carrière	Engagé en 2018. (Voir plus haut) Extension en 2019 avec le MAPA	
Préciser par note de service les principes de la circulaire FP du 4 mars 2014 sur le harcèlement. [BAROM]	Instruction du 17 juillet 2018	**E**
Développer la diffusion de supports, plaquettes, l'affichage et la diffusion sur les murs d'écrans vidéo, la mise en ligne sur l'intranet ministériel de tous messages, images, clips, de nature	Sous-rubrique intranet Diversité	**E**

à sensibiliser les agent.es sur les questions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et les violences.		
Mesure 7.2 : Prévenir et réagir aux situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences		
Se mettre en capacité de traiter rapidement et efficacement les situations de harcèlement lorsqu'elles sont signalées. Une note méthodologique sera diffusée en ce sens. [BAROM] [Priorité 6]	Instruction du **17 juillet 2018** Publication d'un guide sur le traitement des VSS pour **le 25 novembre 2019**	**R**
S'impliquer davantage sur ces questions avec les associations en particulier dans le cadre d'échanges de bonnes pratiques. [NA]		
S'assurer que les membres de l'équipe du service de médecine de prévention intègrent ces questions dans leur relation avec les patient.es. Le médecin coordonnateur diffusera les messages appropriés à l'ensemble du réseau national	Rencontre des médecins de prévention en 2018 avec transmission d'outils utiles.	**E**
Mesure 7.2 : Organiser le suivi et l'évaluation des actions conduites		

ANNEXE 3

Instruction 2017 des ministères sociaux

INSTRUCTION N° DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions de l'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité

Examinée en COMEX de cohésion sociale le 12 janvier 2017

Annexe 1 - Plans d'actions nationaux

Annexe 2 - tableau de bord

Annexe 3 – tableau d'objectivation des choix

Annexe 4 - Missions et moyens d'action des référent.es diversité

Annexe 5 - Objectifs et caractéristiques des labellisations égalité et diversité

Par lettre du 22 décembre 2016 les ministres ont demandé que l'ensemble des chefs de services centraux et déconcentrés des ministères sociaux se mettent en ordre de marche pour relever le défi de la labellisation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le dossier de candidature a été soumis à l'AFNOR il y a quelques jours, et qui sera suivi, au second semestre 2017, de la demande de renouvellement du label diversité.

Nos ministères portent depuis des années des politiques de ressources humaines actives en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de la non-discrimination liée, notamment, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à l'état de santé. Celles-ci ont constitué un socle fort qui a permis d'obtenir, en juillet 2012, le label diversité, qui fera l'objet d'une procédure de renouvellement au second semestre 2017.

Depuis quatre ans, nos actions, initiées au niveau national, se sont structurées, développées, diversifiées (voir leur présentation synthétique en annexe 1) et ont commencé à porter leurs fruits. Ainsi les ministres ont agi pour lutter contre le plafond de verre et les ministères sociaux ont obtenu le meilleur résultat interministériel sur les années 2014 à 2016 pour ce qui concerne la part de femmes nommées ou primo-nommées dans les emplois de cadre dirigeant et dans les emplois de direction. Ces actions ont rejoint celles que nos services portent avec beaucoup de dynamisme dans le cadre des politiques publiques dont ils ont la charge.

Il nous appartient de poursuivre et amplifier les actions engagées, faire évoluer le ressenti des agent.es, révélé par le baromètre social 2015 en matière de discrimination et de harcèlement, apporter des réponses aux agent.es et aux organisations syndicales sur les sources potentielles de discrimination en matière d'âge, origine, activités syndicales ou orientation sexuelle.

Il est donc essentiel de mieux valoriser les procédures et pratiques, tout à fait innovantes, déjà en place dans certaines directions, et de progresser dans des domaines sur lesquels des marges d'évolution sont attendues, en particulier la transparence de certains actes de gestion, la conciliation des temps, l'accompagnement de la parentalité, la prise en charge des cas individuels de discrimination…

Conformément à la demande des ministres, nous devons faire preuve d'un volontarisme sans faille, tant au niveau national que dans chaque direction d'emploi, pour rendre plus efficientes

nos procédures et pratiques professionnelles et pour mettre les services en mouvement en vue des prochaines échéances de labellisation.

Tel est l'objet de la présente note, qui porte à la fois sur les objectifs et sur la méthode.

I – Six objectifs prioritaires

En cohérence avec le plan d'action consécutif au baromètre social, les actions les plus emblématiques à développer en 2017 portent sur six domaines.

1 – Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les ministères sociaux, qui présentent un taux de féminisation de 67 %, doivent développer une politique innovante.

- Conciliation entre temps professionnels et temps personnels. Une charte des temps doit être mise en œuvre dans chacun des services en s'appuyant par exemple sur la charte QVT nationale.
- Mixité. Une analyse des métiers, des emplois et des services où est constaté un fort écart dans la proportion de femmes et d'hommes doit être réalisée. Des actions correctives sont à mettre en place afin d'établir un meilleur équilibre entre les deux sexes.
- Accès équilibré entre femmes et hommes aux emplois d'encadrement. Il est nécessaire de détecter les potentiels et de constituer des viviers favorisant l'accès aux postes d'encadrement par les agents des deux sexes.

2 – Généraliser à l'ensemble des agent.es la connaissance des principes de lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Intégrer dans les formations les problématiques de l'égalité de traitement et de la non-discrimination

1) Les cadres dirigeant.es et supérieur.es et les cadres exerçant leurs fonctions dans le domaine RH devront tous avoir été formé.es à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes avant le 30 juin 2017. Nous mettrons à profit les CODIR-CODAC réunissant les directeurs d'administration centrale, les réunions de réseaux regroupant les directeur.ices régionaux et celles dédiées aux secrétaires généraux pour réaliser ces actions.

2) Les cadres intermédiaires et les autres agent.es affectés sur des fonctions RH devront avoir tous été formé.es, sous votre impulsion, avant le 1er octobre 2017. Les référent.es diversité, qui ont suivi une formation de formateur à cet effet, peuvent être mobilisé.es, à moins que vous ne décidiez d'externaliser ou de mutualiser ces formations.

3) La formation des membres de jurys et des commissions de sélection, déjà fortement ancrée dans nos pratiques, se poursuivra à l'initiative de la DRH.

4) les formateurs internes devront, à compter de janvier 2018, justifier avoir suivi une action de formation à la diversité, quel que soit leur champ de compétence. Il conviendra que vous les en informiez.

5) l'intégration des problématiques diversité et égalité dans les formations statutaires donnera lieu à une concertation avec nos écoles en vue de définir la nature des formations à intégrer dans les cursus de formation initiale.

Intensifier la sensibilisation des agent.es

La sensibilisation de l'ensemble de vos agent.es est indispensable pour répondre à deux objectifs:

- Veiller à ce que les comportements individuels ne véhiculent pas dans les relations de travail des stéréotypes et représentations à proscrire ; Il s'agit notamment des propos ou attitudes sexistes, des comportements pouvant stigmatiser des agent.es ou groupes d'agent.es ;
- Favoriser l'appropriation par chacun.e et leur adhésion à la politique conduite en matière d'égalité, de mixité professionnelle et de diversité que vous mettez en œuvre.

Pour ce faire, vous êtes invités.es à vous appuyer à la fois sur votre chargé.e de communication, qui relaie les messages et initiatives portés par la DICOM, et sur votre référent.e diversité, afin d'organiser des actions de sensibilisation répétées, multiformes, participatives, ponctuelles ou sur la durée (messages aux agent.es, affiches, expositions, séminaires, théâtre…)

Les initiatives prises doivent être traçées. Je vous demande de porter ces manifestations et d'inviter vos personnels à y participer largement.

La DICOM et la DRH feront en sorte de faciliter la démultiplication, dans les directions régionales, des actions qui sont à ce jour essentiellement réalisées sur les sites parisiens. A titre d'illustration, l'annexe n°4 présente des formes diverses de réalisation d'actions.

3 - Assurer plus de transparence dans les actes de gestion RH.

Je vous demande d'appliquer scrupuleusement les recommandations formulées par les instructions RH traitant de ces principes et en particulier, la note de service du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants.

Il conviendrait d'étendre cette procédure d'objectivation aux autres actes de gestion RH (affectation sur un poste, promotion, réduction d'ancienneté, attribution des primes). Une objectivation accrue de décisions des décisions RH est, en effet, très fortement attendue.

Je vous engage à généraliser l'utilisation de tableaux d'objectivation des choix, celui présenté en annexe n° 3 constituant une illustration de ce qui peut être développé.

4 – Mieux accompagner les agent.es absent.es

Le guide joint à la note de service du 21 janvier 2013 relative à la préparation du retour des agent.es suite à une longue absence doit être rigoureusement appliqué. Je vous demande de me faire parvenir, pour l'année 2016 le document d'évaluation annuel, fixé en annexe de la note précitée. Par ailleurs la note et le guide seront étendus, dès le 1er janvier 2017, aux trois périmètres ministériels, incluant ainsi les DIRECCTE et les DIECCTE. Le guide récemment actualisé sera rediffusé à tous les réseaux.

5 – Assurer l'insertion et le maintien dans l'emploi des agent.es en situation de handicap

Les ministères sociaux présentent globalement un taux d'emploi légal supérieur à 7%. Ce bon taux ne doit pas masquer les disparités régionales et la moyenne d'âge élevée des personnels concernés. Pour le maintenir, des efforts de recrutement doivent être suffisants dans tous les services de manière à ce que chaque direction d'emploi respecte le taux légal de 6%. L'aménagement des postes, en application des préconisations de la médecine de prévention, doit être réalisé de manière exemplaire et suivi par chaque correspondant.e handicap. Je vous demande en conséquence de lui donner les moyens d'accomplir sa mission.

6 – Détecter les situations de discrimination ou de harcèlement potentielles et les traiter.

Chaque direction d'emploi doit s'organiser pour détecter les situations génératrices de discrimination, analyser celles où des éléments de fait laisseraient présumer une telle discrimination, soit pour conclure qu'elle ne considère pas la discrimination établie, soit, dans le cas contraire, en en tirant les conséquences par la mise en œuvre des moyens assurant la protection de l'agent.e victime, le rétablissement de ses droits et, s'il y a lieu, en engageant une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits. Dans tous les cas, il est essentiel que ses conclusions soient portées à la connaissance du / de la plaignant.e ou du tiers (médecin de prévention, assistant.e de service social, organisation syndicale…) à l'origine du signalement.

S'agissant des pratiques d'encadrement, il est important que, dans un contexte de forte charge de travail et, le cas échéant, de réorganisation, les modes de management ne créent pas des situations de tension ou d'exclusion pouvant conduire à un ressenti de harcèlement, qu'il soit, ou non, discriminatoire. Cette préoccupation doit à ce titre rejoindre les objectifs de votre plan d'action RPS.

II - Méthode

La mise en œuvre et l'adaptation à votre direction, des objectifs nationaux, relèvent pleinement de votre responsabilité et doivent résulter de décisions prises en comité de direction. Il est attendu que les membres de l'encadrement dirigeant et supérieur, tant d'administration centrale que des services territoriaux, s'approprient toujours davantage les valeurs de la diversité et de la lutte contre les discriminations, gage d'une réelle implication de l'encadrement intermédiaire. Vos objectifs stratégiques doivent ainsi être évoqués en CODIR et validés à votre niveau. Ils doivent être relayés auprès de votre encadrement notamment dans le cadre des entretiens annuels.

1 – Réaliser un diagnostic interne

Un état des lieux et un diagnostic des actes, procédures et pratiques de gestion RH constituent la première étape. Il s'agit à la fois d'identifier les points positifs à valoriser et de corriger ceux ayant révélé des dysfonctionnements potentiellement générateurs de discrimination, conformément à la circulaire du 12 janvier 2012.

Divers outils d'auto-évaluation ont déjà été fournis à vos référent.es diversité au cours des derniers séminaires nationaux. Cependant, je vous demande de procéder à cette analyse en utilisant ETA-DIV, outil réalisé sous l'égide de la DGAFP et mis à disposition de tous les ministères. Il vous a été transmis par courriel de la DRH du 8 septembre 2016. Vos référent.es diversité ont ensuite été informés par message du 22 septembre.

2 – Élaborer un plan d'action. Piloter sa mise en œuvre et suivre les objectifs prioritaires par un tableau de bord

Les risques de discrimination ainsi identifiés doivent être prévenus par la mise en œuvre d'actions correctives directement issues des plans nationaux (dont vous trouverez la liste en annexe 1) et par l'élaboration et l'application d'actions spécifiques au contexte de votre direction. Pour en assurer la traçabilité je vous demande de dresser un tableau de bord (Cf. tableau de bord national présenté en annexe 2), assorti d'indicateurs.

3 – Piloter sa mise en œuvre en s'appuyant sur le.la référent.e diversité et le.la correspondant.e handicap

Outre le rôle essentiel que joue votre service RH, l'animation de la politique diversité repose sur votre référent.e diversité, chargé.e d'accompagner les actions nationales et de susciter puis d'évaluer vos initiatives internes. Il rend compte de son action au moins une fois par an devant votre CODIR. Vous devez assurer à votre référent.e une disponibilité suffisante pour qu'il.elle puisse assumer correctement sa mission, parmi les autres tâches qu'il.elle peut avoir par ailleurs. Un dixième d'ETP par tranche d'effectif de 100 agent.es me semble constituer un temps d'investissement raisonnable. Son implication doit être reconnue et prise en compte lors de son évaluation annuelle.

Sa participation à la formation de formateur diversité, puis aux séminaires nationaux annuels, a un caractère obligatoire. Il convient de rappeler que son rôle est décrit, depuis 2012, dans une lettre de mission, que j'adresserai à chacun.e des nouveaux.lles référent.es diversité.

Les missions des référent.es diversité et les moyens d'action à leur disposition sont précisés en annexe 4.

Votre vigilance est également attendue s'agissant du.de la correspondant.e handicap, fonction que la DRH s'emploie à professionnaliser. Son rôle est essentiel car, au-delà du respect par chaque direction du taux d'emploi légal de 6 % d'agent.es en situation de handicap, il.elle doit veiller à leur bonne intégration dans leur environnement professionnel, le cas échéant après aménagement du poste de travail, ce qui contribue à leur bien-être et à la qualité de leur travail.

4 – Mettre en place des bilans et outils de suivi et faire du pilotage de la démarche un enjeu de dialogue social

Outre le tableau de bord précité, chaque direction régionale établit annuellement son bilan social et son rapport de situation comparée (RSC). Les RSC doivent présenter les données chiffrées, et leur analyse, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos structures. Ils pourront nous aider à élaborer collectivement les actions appropriées, notamment pour réduire les freins à la prise de fonctions d'encadrement par les femmes.

L'information des agent.es et un dialogue de qualité avec vos instances représentatives du personnel sont déterminants pour que les actions engagées soient comprises et, autant que possible partagées et soutenues. Le comité technique en place au niveau de chaque direction régionale, juridiquement compétent en matière de discrimination, doit être périodiquement informé ou consulté sur l'engagement de votre direction. A son niveau, la DRH inscrira périodiquement ces questions à l'ordre du jour des CTM ministériels et, le cas échéant, des CHSCT pour ce qui concerne leurs conséquences sur les conditions de travail.

Nous ferons régulièrement un point de l'avancement de vos initiatives. L'ensemble de nos efforts doit contribuer à présenter des demandes de labellisation de qualité, tant pour le label Égalité professionnelle en fin d'année, que pour le renouvellement du Label Diversité au cours du second semestre de 2017. Notre objectif est que ces deux démarches donnent lieu à un audit conjoint.

Je sais pouvoir compter sur votre implication personnelle pour préparer au mieux votre direction à ces échéances et, globalement, pour donner davantage de légitimité au développement d'une culture administrative plus inclusive, contribuant à fédérer, autour de valeurs communes, les agent.es de nos ministères, provenant de milieux professionnels divers.

Pierre RICORDEAU

Annexe 3

Bilan 2019 sur la communication Diversité

Tableau de recueil des actions menées en 2019
- DIRECCTE – DRDJSCS - ARS –

Région	Service	Organisateur	Axe Diversité	Titre et description de l'évènement ou l'action *Réalisés 2019* *Projets à venir 2020*	Outils *Réalisés 2019*	Vecteurs de communication	Date	Partenariat	Observation
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	ARS	DDRH et Communication (SICOM)	Multicritères Autres accompagnements	**CEMCAS :** promotion de la cellule d'écoute nationale et du dispositif d'accompagnement des agents en difficultés propre à l'ARS		Actualité Intranet Affichage écran TV sur tous les sites de l'ARS	mars-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Multicritères	14 campagnes d'affichage " Le Chat", "journées commémoratives", actions locales…	Voir page diversité intranet	Affiches	mensuel		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Promotion de la diversité et de l'égalité	26 brèves Actu relais des campagnes et actions régionales, MAS et MEF	26 brèves Actu Intranet	Intranet	année		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Journée internationale des droits des femmes (carte évènements, chiffres clés, histoire)	liens	Intranet, affiches	mars-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Préfecture	Égalité femmes-hommes	Événement « Paroles de femmes bourbonnaises » organisé par la Préfète de l'Allier	"Paroles de femmes bourbonnaises"	intranet	mars-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication-service métier	Égalité femmes-hommes	Promotion de l'index Égalité femmes-hommes	Modalités de calcul de l'"index Égalité femmes-hommes"	intranet-internet-mailing	janv-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication-service métier UD	Égalité femmes-hommes	Promotion de l'index Égalité femmes-hommes	L'index égalité femmes-hommes dans la presse (oct. à déc.)	presse locale tout département-intranet	oct à décembre 2019		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Service métier UD74-DDDFemmes	Égalité femmes-hommes	Travaux du service de renseignements législatifs	Journée de travail Égalité et mixité des métiers en Haute-Savoie	intranet	mars-19		

AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Égalité - Sexisme	Quizz, webséries PACO	Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes-contre le sexisme ordinaire (25)	intranet	nov-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Égalité - Sexisme	Promotion journée lutte contre violences faites aux femmes	Guide harcèlements et agissements sexistes au travail	internet-internet-affiches	nov-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Multicritères Pauvreté, santé, égalité…	Six objectifs développement durable des ministères sociaux	SEDD-objectifs MAF	intranet	juin-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	SE à égalité	Égalité-Racisme	Relais appel à projet	Appel à projets "Mobilisés contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT"	intranet-internet	oct-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Égalité	Inclusion : rencontre avec ceux qui la font vivre-interview vidéo	Rencontres "Inclusion"	intranet-internet-vidéo	juil-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relais PACO	Exposition "O.U.I."	intranet	aout 2019		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Référent Diversité-DRH	Multicritères	Relais Veille Diversité	Diffusion de "la veille Diversité, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations"	intranet	sept-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Promotion de la diversité	Relais PACO 10 ans Label	10 ans du label Diversité (21)	intranet	oct-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	SG-RH	Promotion de la diversité	Bilan social 2019	Bilan social de la DIRECCTE	intranet	juil-19		
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DIRECCTE	Communication	Promotion de la diversité	3 représentations théâtrales en UD sur l'égalité femmes-hommes et la diversité Quizz Diversité-Égalité - mises en situation	-		année 2020		
AUVERGNE–	DRDJSCS	SG-référente égalité	Égalité femmes-hommes	sensibilisation sur les stéréotypes liés aux métiers	création de stickers positionnés sur tous les miroirs de la DRDJSCS		mars-19		projet financé par le fond d'innovation RH

RHÔNE-ALPES									
AUVERGNE–RHÔNE-ALPES	DRDJSCS	SG-référente égalité	Égalité femmes-hommes	création d'un réseau professionnel de femmes de la fonction publique	site internet, équipe projet	site internet en cours de construction	travaux sur 2019	SGAR, PFRH, Police, DIRECCTE	projet financé par le Fond égalité professionnelle
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	ARS	RH Chargée de mission santé au travail, secrétaire du CHSCT, assistantes sociales	Égalité et Multicritères	Fiches-conseil à destination de tous les agents récapitulant la procédure, la prise en charge et la conduite à tenir dans des situations d'urgence telles que l'agressivité, le harcèlement, la discrimination. Afin d'accompagner la diffusion de ces fiches, des rencontres entre les agents, les RH, le CHSCT et les assistantes sociales seront programmées en 2020, afin de faciliter la compréhension des comportements adaptés et de répondre aux interrogations.		Les fiches seront mises en ligne début 2020 sur l'intranet		CHSCT, assistantes sociales	
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	ARS	RH	Égalité	Globalement, le taux de féminisation des encadrants (CODIR compris) est de 58%. Nous accordons une vigilance particulière concernant l'égalité homme/femme en terme de promotion interne et de recrutement externe.		Bilan dialogue social en ligne sur l'intranet			
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	DRDJSCS	Direction / organisations syndicales (OS)	Lutte contre les discriminations (stéréotypes)	Co-construction et signature de la Direction et des organisations syndicales de la charte d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle	supports divers	affichage, envoi par mail aux agent.e.s et post sur intranet avec photo de la signature directeur/OS et article sans la photo sur internet it_matin_info_sexisme.eml"	19/11/2019	direction / représentant.e.s des personnel.le.s	Nous avons demandé à ce que cet outil soit repris par les DRETS et DRAJES BFC.
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	DRDJSCS	Communication	Multicritères	Relais et valorisation mensuelle de la campagne de dessins Le Chat, la diversité et nous!	Cf. PJ nommée "action3_affich_chat_partiel.jpg".	campagne relayée par affichage sur le site siège et sur l'intranet	à chaque parution dans la		

							mesure du possible		
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	DRDJSCS	Communication	Multicritères	Création d'une rubrique dédiée sur l'Intranet	cf. PJ nommée "action4_captures_ecran_intranet_rubrique_div_egal.docx"	intranet	Toute l'année		
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	DRDJSCS	Communication	Multicritères	La charte graphique incluant l'arbre de la diversité est toujours en vigueur : toutes les publications de la DRDJSCS le porte et les affiches sont distribuées aux partenaires qui en font la demande (pour rappel les années précédentes, des affiches portant l'arbre et la mention la DRDJSCS s'engage ... ont été commandées en nombre)	tous les supports imprimés de la DRDJSCS (publication du service observation, pochette dossier pour des réunions, enquêtes dématérialisées) et les affiches inutilisées lors de la campagne d'affichage de 2017 cf. PJ nommée "action5_exemple_declinaison_arbre_charte_graph_DRDJSCS_BFC.jpg"	tous supports	Toute l'année		
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	DRDJSCS	Communication / référente égalité F/H	Égalité F/H	Matinale de l'information sur la prévention des violences à l'égard des femmes	Les supports ne sont pas encore connus au moment de ce bilan	Matinales de l'information : temps de communication interne sur la base du volontariat. Elles se font sur les 2 sites (Besançon et Dijon). Cf. invitation mail nommée "action6_mail_invit_matin_info_sexisme.eml"	fin janvier 2020		
BRETAGNE	ARS	Communication	Multicritères	Le Chat, la diversité et nous	relais intranet de l'opération Le Chat en mettant à la Une le sujet du mois	Intranet	mensuel		
BRETAGNE	DIRECCTE	Communication	Égalité	Séminaire interne "Promouvoir l'égalité femme homme dans sa pratique professionnelle" avec conférences juridiques et ateliers	Programme, plaquette, article, diaporama DIRECCTE et DRDFE	Intranet http://bretagne.direccte.gouv.fr/Seminaire-interne-Promouvoir-l-egalite-femme-homme-dans-sa-pratique	18/10/2019	Préfecture de région et DRDFE	
BRETAGNE	DIRECCTE	SG RH	Parentalité	2 groupes d'échanges (1 de femmes et 1 d'hommes) sur l'impact de la parentalité sur la carrière des agents	Présentation de l'analyse nationale puis discussions participatives	Mail aux agents	08/10/2019		

BRETAGNE	DIRECCTE	SG Communication Pôle T Service RH	Égalité femmes hommes	Séminaire interne "Promouvoir l'égalité femme homme dans sa pratique professionnelle" Sur une journée complète inviter l'ensemble des agents à réfléchir à l'égalité entre les femmes et les hommes. En matinée, intervention de la DRDFE puis de Mélissa Plazza sur les inégalités dans le monde sportif L'AM, 3 ateliers différents ont porté sur : - le contrôle en entreprise de l'égalité F-H - les violences sexistes et sexuelles - l'égalité FH dans nos politiques publiques	Utilisation du chat sur les supports de com : affiches, programme, info sur écrans TV	http://bretagne.direccte.gouv.fr/Seminaire-interne-Promouvoir-l-egalite-femme-homme-dans-sa-pratique	18/10/2019		
BRETAGNE					Programme http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2019_10_18_programme_seminaire.pdf	Info régulière dans le flash info hebdomadaire interne			
BRETAGNE					Photos http://intranet.direccte.gouv.fr/bretag/Secr%C3%A9tariat%20G%C3%A9n%C3%A9ral/Ressources%20Humaines/diversit%C3%A9/Documents/2019_10_18_S%C3%A9minaire%20interne%20%C3%A9galit%C3%A9%20professionnelle/2019_10_18_Photos%20journ%C3%A9e%202.pdf				
BRETAGNE	DIRECCTE	Service emploi UD 29	Diversité Mixité	Exposition du concours photo "Osons la mixité dans l'IAE"		http://bretagne.direccte.gouv.fr/Oson-la-mixite-dans-l-insertion-par-l-activite-economique	du 14/10/2019 au 29/11/2019		
BRETAGNE	DIRECCTE	SG RH	Égalité Lutte contre les violences faites aux femmes	Journée internationale du 15 novembre pour l'élimination des violences faites aux femmes	Supports de communication et guide des ministères économiques et financiers	Intranet http://intranet.direccte.gouv.fr/bretag/Pages/default.aspx	25/11/2019		
BRETAGNE	DIRECCTE	Direction Communication	Diversité	Carte de vœux 2020	Utilisation de photos du concours "Osons la mixité dans l'IAE" organisé dans le Finistère	http://bretagne.direccte.gouv.fr/La-Direccte-Bretagne-vous-presente-ses-meilleurs-voeux	Dec 2019		

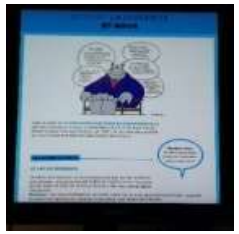
CENTRE-VAL DE LOIRE	ARS	RH-Communication Référente diversité - égalité / Correspondante handicap	Égalité professionnelle femmes-hommes	Journée des droits des femmes Sensibilisation à l'égalité professionnelle des membres du CODIR + délégués syndicaux dans le cadre des négociations sur la thématique	Quizz Affiches, vidéos, supports du Ministère principalement	Intranet Mails Affichage Diffusion sur écran d'accueil Table ronde lors d'un séminaire (partage et présentation de bonnes pratiques avec d'autres administrations	8 mars	Directrice régionale aux Droits des femmes et à l'égalité (Centre-Val de Loire)	Supports du Ministère utilisés https://www.centre-val-de-loire.intranet.ars.sante.fr/contenu-standard/article/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes
CENTRE-VAL DE LOIRE	ARS	RH-Communication Référente diversité - égalité / Correspondante handicap	Égalité professionnelle femmes-hommes	A l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle organisation d'un séminaire interministériel des cadres de l'ARS CVL sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de l'État et établissements publics situés dans le Loiret Table ronde lors d'un séminaire (partage et présentation de bonnes pratiques avec d'autres administrations	Sensibilisation, ateliers, intervention d'une compagnie théâtrale	Intranet, Mails, Affichage Diffusion sur écran d'accueil	3 octobre	Directrice régionale aux Droits des femmes et à l'égalité (Centre-Val de Loire)	Supports du Ministère utilisés + http://www.prefectures-regions.gouv.fr/centre-val-de-loire/Actualites/Principales/Seminaire-interministeriel-sur-l-egalite-professionnelle-femmes-hommes
CENTRE-VAL DE LOIRE	ARS	RH-CommunicationRéférente diversité - égalité / Correspondante handicap	Multicritères (diversité)	Sensibilisation à la diversité et à l'égalité lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants le 12 novembreSéminaire d'immersion des nouveaux arrivants avec intervention pendant une heure de la référente diversité pour une sensibilisation des agents à la diversité, égalité professionnelle et harcèlement sexuel et agissements sexistes	Supports divers	IntranetMailsAffichage	12 novembre	Directrice régionale aux Droits des femmes et à l'égalité	Supports du Ministère utilisés

CENTRE-VAL DE LOIRE	ARS	RH-Communication Référente diversité - égalité / Correspondante handicap	Égalité femmes-hommes	Journée de lutte contre les violences faites aux femmes (semaine du 25 novembre)	Affiches, videos, supports power point, quizz, du Ministère principalement	Intranet Mails Affichage Diffusion sur écran d'accueil	Semaine du 25 novembre	Directrice régionale aux Droits des femmes et à l'égalité	Supports du Ministère utilisés http://www.prefectures-regions.gouv.fr/centre-val-de-loire/Actualites/Principales/Actions-du-25-novembre-2019-autour-de-la-journee-internationale-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes
CENTRE-VAL DE LOIRE	ARS	RH-Communication Référente diversité - égalité / Correspondante handicap	Égalité femmes-hommes	Signature de deux accords (public et privé) sur l'égalité professionnelle et lutte contre les discriminations le 20 novembre 2019 (communication prévue courant décembre et inclut dans le PAPRIPACT)	Affiches, vidéos, supports power point, quizz, du Ministère principalement	Intranet Mails Affichage Diffusion sur écran d'accueil	20 novembre	Directrice régionale aux Droits des femmes et à l'égalité	Supports du Ministère utilisés
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité	Diffusion des campagnes, de messages, d'annonces de films/d'expositions/d'actions,/d'événements, etc… en rapport avec la diversité et l'égalité	http://centre-val-de-loire.drdjscs.gouv.fr/ http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/	Écran d'accueil Site Intranet EOLE wSite Internet	Tout au long de l'année		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité	Communiquer sur notre engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle	http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/diversite-et-egalite-r118.html http://centre-val-de-loire.drdjscs.gouv.fr/spip.php?article580	Sur le Site Internet à travers nos diverses actions et sur une page dédiée "Label diversité et égalité" Sur le site Intranet EOLE sur une page dédiée	Tout au long de l'année		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité	Affichage dans les locaux de posters, des campagnes, etc…		Affiches	Tout au long de l'année		

CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - SG - Communication - Référent Diversité	Promotion générale de la diversité	Informer régulièrement les agents des actions		Inscription d'un point LABEL récurrent à l'ordre du jour des CODIR, des AG Envoi régulier de mails pour les tenir informer des nouveautés et des avancées	Tout au long de l'année		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - Communication - Pôle Sport	Lutte contre les violences sexuelle et le bizutage	Convention pluriannuelle avec l'Association Colosse aux pieds d'argile pour lutter contre les violences sexuelles et le bizutage en milieu sportif	http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/colosse-aux-pieds-d-argile-r216.html	Interventions, conférences, formations en partenariat avec l'Association Colosse aus pieds d'argile	2018-2020		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité	Affichage de l'arbre de la diversité et de l'égalité sur la boite aux lettres de la DRDJSCS		Autocollant	Depuis janvier 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication + Pôle Appui Transveral et Territorial + Pôle Inclusion Sociale et Politiques de la Ville	Diversité et discrimination	Petit déjeuner de la communication Présentation des actions réalisées dans le cadre du Pôle d'Accueil en Réseau Pour l'Accès aux Droits Sociaux (PARADS) avec la diffusion du film " Altérite, rencontrer l'autre" Poser un regard sur la tolérance, l'acceptation de l'Autre dans sa différence, le vivre ensemble	http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/presentation-des-actions-realisees-dans-le-cadre-a545.html	Film " Altérite, rencontrer l'autre"	Février 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - Communication - Pôle Sport	Sensibilisation aux Valeurs de la République et à la notion de laïcité	Conférence-débat avec Latifa Ibn Ziaten, association IMAD pour la Jeunesse et pour la Paix	http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/08-fevrier-conference-debat-avec-latifa-ibn-ziaten-a544.html	Conférence de Mme Latifa IBN ZIATEN, association IMAD	Février 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - Communication - Pôle Sport - Préfecture - Mouvement Sportif	Égalité femmes-hommes	2019 marquée par l'organisation en France de la Coupe du monde de football féminin à l'occasion du temps fort de la journée internationale des droits des femmes, mobiliser collectivement les acteurs de la région sur la place des femmes dans le sport.	http://intra.drdjscs-cvl.rie.gouv.fr/07-mars-colloque-agir-pour-l-egalite-femmes-hommes-a551.html	Colloque régional "Agir pour l'égalité femmes-hommes dans le sport"	Mars 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Égalité femmes-hommes	Plusieurs actions autour de la journée internationale pour le droit des femmes		- Quizz spécial Journée internationale pour le droit des femmes - Exposition « On ne nait pas	Mars 2019		

						femme, on le devient » - Exposition « Violences conjugales dans les films » - Exposition « Violences faites aux femmes dans la chanson »			
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - SG - Communication - Référent Diversité	Promotion générale de la diversité	Refonte du livret d'accueil avec une mise en valeur plus importante des labels		Livret d'accueil	Avril 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité Team Jolokia	O.U.I Diversités ! Oser, Unir, Inclure		Exposition O.U.I Diversités ! Oser, Unir, Inclure	Juin 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Communication + SG	Promotion générale de la diversité	Concours de photo en interne, objectif prendre une photo qui évoque la diversité et/ou l'égalité		Concours Photo et remis de prix	Juin à Aout 2019		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - SG - Communication - Référent Diversité	Promotion générale de la diversité	Création d'un clip vidéo en interne avec des témoignages		Clip Vidéo	En cours pour 2020		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DRDJSCS	Direction - SG - Communication - Référent Diversité	Promotion générale de la diversité	Création d'une carte de vœux à l'effigie de la diversité et de l'égalité et des valeurs qui nous rassemblent		Cartes de vœux papier Cartes de vœux numérique et animées	Décembre 2019 / Janvier 2020		
CENTRE-VAL DE LOIRE	DIRECCTE	DRH Communication		Aucune action menée en 2019					
CORSE									
GRAND-EST									
HAUTS-DE-FRANCE	ARS	Communication		Pas d'action sur 2019 Thématique programmée pour 2020					
HAUTS-DE-FRANCE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Campagne de communication nationale "Le Chat"	Affichage à l'UR de Lille et à Amiens et à l'UD d'Arras / Publication périodique	Info par courriel, photos / publication au fil de l'eau dans la lettre interne "Entre nous"	mai-juillet (Lille) - aout-novembre (Amiens) - depuis		Impression interne en grand format de 6 affiches de la campagne

							novembre à Arras		
HAUTS-DE-FRANCE	DIRECCTE	SG/CommunicationCheffe de projet lutte contre les agissements sexistes & référente diversité	Égalité femmes-hommes	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles -	Théâtre forum le 25 novembre à Lille et le 29 à Amiens	Article danz la lettre "Entre nous" a paraître en janvier	25 et 29 novembre 2019	Compagnie théâtrale "Le Poulailler" (Amiens)	Projet d'article en PJ
HAUTS-DE-FRANCE	DIRECCTE	RH / communication	Multicritères	Publications internes. Agissements sexistes : 2 fiches pratiques victimes, encadrants. Les agents en situation de handicap à la Direccte Hauts-de-France	Articles	"Entre nous" en cours	Décembre 2019 ?		
ILE-DE-FRANCE	DIRECCTE	Communication	Promotion générale de la diversité	Alimentation de la sous rubrique dédiée à la diversité dans la lettre interne.	Rubrique avec articles dédiés dans la lettre interne	Lettre interne	Toute l'année		-
ILE-DE-FRANCE	DIRECCTE	Référent diversité/égalité	Égalité femmes-hommes	Théâtre-Forum sur l'égalité Femmes-Hommes et les activités syndicales organisés dans les 9 sites de la Direccte	Annonce par courriel aux agents	Évènements interne	Juin à décembre		-
ILE-DE-FRANCE	DIRECCTE	Communication	Promotion générale de la diversité	Intégration du bandeau « la Direccte IDF s'engage pour la diversité et l'égalité » sur les supports de communication interne et externe (print, web, signature mail, autocollants sur les portes d'entrée du public des 19 locaux de la Direccte).	Intégration du visuel	Supports de communication divers			-
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Promotion générale de la diversité	Relai de l'article Paco "Le label Diversité fête ses 10 ans"		Mail des nouveautés	11-janv-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Relai de l'article du site du ministère du travail sur la publication du décret Index de l'égalité femmes-hommes		Mail des nouveautés	11-janv-19		

NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Promotion générale de la diversité	4ème lettre Direccte Normandie de la diversité et de l'égalité professionnelle déposée sur l'intranet et diffusée en version papier à tous les agents	http://intranet.direccte.gouv.fr/norm/Cabinet/Com/Diversité/Documentation/Lettre%20Normandie%20n°4%20Diversité%20Égalité%20janvier%202019.pdf	Intranet	15-janv-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Diversité égalité	Brève intranet relayant l'article Paco « Diversité égalité : le Chat, la diversité et nous »	-	Intranet	18-janv-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Direction	Multicritères	Diffusion pour les agents et le public sur les 2 écrans de la Direccte du "Chat, la diversité et nous"		Ecrans au siège et au site régional détaché			
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai des articles Paco " Le Chat, la diversité et nous : l'apparence physique, critère du mois", Dialogue et Diversités ! Exposition et Rencontre du SG le 15 février		Mail interne des nouveautés	08-févr-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Pôle T et communication	Égalité femmes-hommes	Publication sur notre internet de l'article "L'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes"	-	Internet et mail interne des nouveautés	14-févr-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Pôle T et communication	Égalité femmes-hommes	Publication internet "Comment agir face au harcèlement sexuel au travail ? "	-	Internet et mail interne des nouveautés	15-mars-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Pole T et communication	Égalité femmes-hommes	Publication internet "Féminisation des noms de métiers et de fonctions"	-	Internet et mail interne des nouveautés	15-mars-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Pôle T et communication	Égalité femmes-hommes	Relai de l'article internet "Index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : premiers résultats en Normandie"	-	Internet et mail interne des nouveautés	26-avr-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai de l'article Paco "Team Jolokia, l'équipage de la diversité, 2e au Tour de Belle-Ile !"	-	Mail interne des nouveautés	24-mai-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité Femmes-Hommes	Relai "Des guides normands de bonnes pratiques pour une communication sans sexisme" de la préfecture de Normandie	-	Mail interne des nouveautés	29-mai-19		

NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Relai des articles Paco " Le Chat, la diversité et nous : la grossesse, critère du mois" et "Team Jolokia : la diversité récompensée par un double engagement nautique et humain"	-	Mail interne des nouveautés	24-juin-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Relai de l'article Paco "Brigitte Grésy nommée présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes"	-	Mail interne des nouveautés	28-juin-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Direction	Égalité femmes-hommes	Mail du Directeur régional sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	-	Mail	14-août-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Brève intranet relayant le mail du 14 août du directeur régional sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	-	Intranet	19-août-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Relai de l'article Paco "Grenelle contre les violences conjugales"	-	Mail interne des nouveautés	06-sept-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai des articles Paco "Le Chat, la diversité et nous : la religion, critère du mois (article reprise dans la rubrique « Diversité égalité » de notre intranet) et "Recrutements dans la fonction publique : une rencontre pour encourager la diversité et la mixité"	-	Mail ineterne des nouveautés	13-sept-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai de l'article Paco "Le Chat, la diversité et nous : l'état de santé, critère du mois"	-	Mail interne des nouveautés	18-oct-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	UD de l'Orne	Égalité femmes-hommes	Brève intranet : La Direccte participe à la semaine de l'égalité dans l'Orne	-	Intranet	16-nov-19		
NORMANDIE	DIRECCTE	Secrétariat général	Égalité femmes-hommes	2 jours de formation pour 23 agents au siège et au site régional détaché : Les violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir			5 et 6 novembre et 11 et 12 décembre 2019		

NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai de l'article Paco "Les ministères sociaux reçoivent le « prix de l'espoir » du TOP 10 des recruteurs de la diversité"		Mail des nouveautés	06/12/2019		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Égalité femmes-hommes	Relai de l'article du portail économique " Agir ensemble pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie"		Mail des nouveautés	06/12/2019		
NORMANDIE	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Relai des articles Paco " Sexisme au travail : derniers jours pour tester vos connaissances !" et " Le Chat, la diversité et nous : la situation de famille, critère du mois"		Mail interne des nouveautés	13/12/2019		
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Égalité femmes-hommes	Participation, dans le cadre d'un travail partenarial à la création d'un kit d'animation de sessions de sensibilisation à l'égalité à destination des jeunes (public niveau collège)				délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité	
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Égalité femmes-hommes	Séances de sensibilisation des agent-es de la DRDJSCS à l'égalité femmes/hommes animées par le référent diversité et égalité : - 6 séances organisées au cours du 1er semestre 2019, - 60 agent-es sensibilisés - Un bilan quantitatif dressé (cf. pj)					
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Égalité femmes-hommes	Participation aux groupes de travail des référents égalité femmes/hommes de la Métropole Rouen Normandie : travail notamment autour d'un projet de sensibilisation/formation des acteurs éducatifs sur les stéréotypes filles-garçons.					
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité et lutte	Mise en ligne des informations nationales sur le site internet et affichage					

			contre les discriminations						
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité et lutte contre les discriminations	Animation de 6 sessions de sensibilisation « stéréotypes, préjugés et discriminations » auprès des jeunes en service civique de la région (plus de 200 jeunes touchés).					
NORMANDIE	DRDJSCS	Communication	Promotion générale de la diversité et lutte contre les discriminations	Sollicitations autour de la situation individuelle d'une agente affectée, en direction départementale de la région, en situation présumée de harcèlement discriminatoire.					
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Préjugés dans le monde du travail vidéo "robotique et numérique" sur le racisme au travail		entretien d'embauche - association française des managers de la diversité		18/04/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Lutte contre les préjugés et les clichés -		Application "balaye tes clichés avec la machine à clichés" du Défenseur des droits		25/07/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Les stéréotypes de la France et des Français vus de l'étranger		Témoignages et vidéo		22/08/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité Spécial "Label Diversité"		rappel sur le processus de labellisation + calendrier		23/09/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité Obtention du label		photos cérémonie de remise +		24/10/2019		

					Questions/réponses sur le label diversité				
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Danse inclusive		rappel sur la déclaration universelle des droits de l'homme + vidéo		19/12/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Combat des femmes contre les discriminations dans le monde + mise en lumière des actrices ayant lutté pour l'égalité	Journée des droits des femmes	Mail comportant une video du FIDH		08/03/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	**Formation/sensibilisation des membres de CODIR**	DIAPORAMA comportant des vidéos, des extraits radio, des planches humoristiques				Processus discriminatoire Comment agir au quotidien Pour aller plus loin : rappel dates importantes, cadre juridique, acteurs, sites internet
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations *Intervention CODIR SG*				08/01/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Intervention Délégation Départementale 79				06/11/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Intervention CODIR DOSA				29/11/2019		

NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations Toutes les informations et liens utiles	Actualisation de la rubrique diversité du nouveau site intranet			26/04/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité en lien avec le Pôle Dialogue social/SQVT du SG/DDRH	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	COPIL SQVT/DIVERSITE Bilan actions 2018 - Bilan intermédiaire 2019 Présentation de la feuille de route 2019 Point sur la démarche d'extension du label Diversité AFNOR Projet de protocole d'accord DIVERSITE			04/07/2019		
NOUVELLE AQUITAINE	ARS	RH - Référentes diversité-égalité en lien avec le Pôle Dialogue social/SQVT du SG/DDRH	Égalité femmes-hommes	Protocole d'accord Diversité/Égalité professionnelle Signature le 17/10/2019 (mise en oeuvre à compter du 01/11/2019) 8 axes prioritaires : - Obtenir le label diversité - Veiller aux conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités - Supprimer les inégalités salariales - Garantir le déroulement de carrière - Faciliter l'accès aux formations professionnelles - Mieux accompagner l'articulation vie pro et vie perso - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes - Réunir la cellule disciplinaire de veille et de suivi			2019		
OCCITANIE	DIRECCTE	Cabinet/RHRéférent diversité/com	Promotion générale	exposition "Égalité F/H" dans les halls d'accueil de Toulouse et Montpellier		Intranet et article à la une de la lettre interne	année 2019	Droit des femmes	
OCCITANIE	DIRECCTE	Cabinet/RH Référent diversité/com	Promotion générale	Création d'une page Diversité sur l'Intranet		Intranet et article à la une de la lettre interne	année 2019		
PAYS DE LA LOIRE	DIRECCTE	Référente diversité-égalité	Lutte contre les discriminations	Formation "portrait des préjugés"	Programme, diaporamas et mise en situation, Testons l'effet de nos préjugés, Fable des 6 aveugles, en PJ	PFRH Pays de la Loire Formation proposée en interministérielle	17-sept-19	PFRH - SGAR	

PAYS DE LA LOIRE	DIRECCTE	Référent diversité-égalité Communication	Promotion diversité et égalité femmes-hommes	Accueil des nouveaux arrivants DIRECCTE	Divers supports	Intranet DIRECCTE	déc-19		-
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	ARS	Communication	Sexisme	Sexisme ordinaire : agissons pour le faire disparaitre	Agoras social club et TV interne	https://asc.paca.sante.fr/jcms/pr1_93549/fr/sexisme-ordinaire-agissons-pour-le-faire-disparaitre	nov-19		-
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	ARS	Communication	Promotion de la diversité Multicritères	Le chat, la diversité et nous : le critère du mois		Relai du mois sur les télévisions internes	tous les mois		-
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	information générale "Diversité-Égalité"	page intranet	intranet paca	en continu		
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Égalité F/H, handicap, homophobie, team jolokia, harcèlement, etc… et publications des documents d'actualité	Animation de la page diversité + création d'une page "actualités"	intranet paca : page "actualités de la diversité	en continu		
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Égalité F/H, handicap, homophobie, team jolokia, harcèlement, etc…	Mise en ligne d'un Calendrier annonçant les évènements "diversité-égalité"	intranet paca	en continu		
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Diversité, Handicap, …	relai de toutes les campagnes,	intranet paca : RH - campagnes nationales	en continu		
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme du 18 au 24 mars	affichage et mise à disposition affiches, outils et signature mail et du DDD	article actualité de la diversité	mars-19		page d'accueil du site intranet
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Promotion diversité et égalité femmes-hommes	article sur internet paca - actualités de la diversité : journée internationale des droits des femmes (8 mars)		intranet paca actualités de la diversité	mars-19		-
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	Diversité et Égalité - Le Chat, la diversité et nous	relais critères de discrimination	intranet paca - Diversité et page actualité et affichage	Toute l'année		reprise LE CHAT, LA DIVERSITE ET NOUS
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères Team Jolokia	Exposition 'OUI" à la Direccte Paca	Relais info "Diversité-égalité" sur actualités de la diversité	intranet et directe	avril à sept 2019		Mail d'info à tous les agents avec mise à disposition de l'exposition aux UD

PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Multicritères	CEMCAS : Mise à jour de l'information dédiée aux agents	Intranet paca : Page Diversité	-	en continu		
PROVENCE–ALPES-CÔTE D'AZUR	DIRECCTE	Communication	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	les 10 ans du label diversité	Information et vidéo reprise sur intranet paca		15/11/2018	-	
PROVENCE–ALPES-CÔTED'AZUR	DIRECCTE	Référente Diversité/Communication	Égalité femmes-hommes	Journée de lutte contre les violences faites aux femmes	Exposition à la direccte - quiz, guide dépliant	information sur la page La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et l'actualité Diversité-Égalité de l'intranet	nov-19		
GUADELOUPE	DJSCS	Référent diversité	Promotion de la diversité et de l'égalité	formation diversité égalité			11-avr		
GUADELOUPE	DJSCS	Référent diversité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	Conférence Voix Arc en Ciel	Flyer		30-oct		
GUADELOUPE	DJSCS	Référent diversité	Égalité femmes-hommes	Lutte contre les violences faites aux femmes	Flyer		24-mai		
GUADELOUPE	DJSCS	Référent diversité	Égalité femmes-hommes	Observatoire Féminin -invitation	Flyer		27-nov		
GUADELOUPE	DJSCS	Référent diversité	Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	Séminaire Révolution caraïbes	Vidéo, photos		11-juil		
GUYANE									
ILE DE LA RÉUNION									
MARTINIQUE									
MAYOTTE	DJSCS	Communication SG-Référente diversité et égalité	Égalité femmes-hommes	Organisation d'un " temps de parole" sur le sexisme ouvert à tous les personnels	kit de communication Supports divers	mail d'invitation et d'information aux agents Affichage Diffusion des supports et du kit	Du 25.11.2019 au 6.12.2019		
SAINT-PIERRE et MIQUELON									

Ce document a été réalisé par :

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SERVICE STRATÉGIE, COMPÉTENCE ET VIE AU TRAVAIL

PÔLE COMPÉTENCES, PARCOURS, DÉVELOPPEMENT ET INCLUSION
Département Égalité, Diversité, Inclusion

PÔLE CONTRACTUALISATION ET PARTENARIATS RH
Département pilotage, contractualisation et allocation des ressources (DPCAR)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS,
le bureau des établissements publics (DS A2) de la direction des sports
et les correspondants RH du réseau territorial.

Ce document est accessible en ligne sur PACO, l'Intranet des ministères sociaux sous la rubrique **:**
Ressources Humaines (DRH) => Bilans sociaux => Bilan social des ministères sociaux
Ressources Humaines (DRH) => Diversité