



Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en administration centrale pour 2022

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

L'administration centrale du Ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR), représentée par Marie-Anne BARBAT-LAYANI, Secrétaire générale des ministères économiques et financiers,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives de l'administration centrale suivantes :

La CFDT Centrales Finances, représentée par Mme Gaëlle DOREAU, Secrétaire générale ;

L'UNSA Centrale Économie Finances Industrie, représentée par Mme Marie-Françoise GUERARD, Secrétaire générale ;

FO Union, représentée par M. Jean-Marc LE CORRONC, Secrétaire général adjoint ;

La CGT Centrale Finances, représentée par Mme Marie-Pierre ZUBER, Secrétaire générale.

Le syndicat SUD Centrale Solidaires, représenté par Mme Véronique DUBARRY, Secrétaire générale.

SOMMAIRE

Préambule

Cet accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹ en administration centrale pour 2022 s'articule autour de 5 axes et 16 mesures, exposés ci-après, considérés comme prioritaires et représentatifs du collectif de travail que constituent les femmes et les hommes des services et directions de l'administration centrale.

Titre I : Garantir l'égalité salariale et l'égalité des parcours professionnels

Titre II : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

Titre III : Favoriser la mixité des métiers

Titre IV : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Titre V : Améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité

¹ Suivant le plan ministériel 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par les directions le 9 mars 2020.

Titre I : Garantir l'égalité salariale et l'égalité des parcours professionnels

Supprimer les écarts de rémunération

Article 1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de les supprimer

Mise en œuvre : Analyser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, payés en administration centrale à l'aide de l'outil de mesure de la DGAFP

Mise en œuvre : Analyser l'écart de complément indemnitaire annuel (CIA) entre les femmes et les hommes, à l'aide de l'outil de mesure de la DGAFP

Article 2 : Analyser parmi les corps et emplois très féminisés ceux justifiant l'adoption de mesures catégorielles au regard de la montée en qualification de leurs titulaires

Mise en œuvre : Etablissement de mesures correctives

Garantir l'égal accès aux formations et préparations aux concours et examens professionnels et élargir les viviers de recrutements

Article 3 : Diversifier les modalités de formations et préparations, notamment en promouvant la formation à distance et l'e-formation, répondant davantage aux contraintes liées à la parentalité et permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle

Evaluation : Evolution du nombre d'agents inscrits aux formations et préparations avec distinction par genre et modalités (présentiel ou à distance)

Article 4 : Mieux faire connaître les métiers exercés en administration centrale pour élargir les viviers de recrutements

Mise en œuvre : Présentation régulière auprès de lycéens et d'étudiants des métiers exercés par les agents des directions de l'administration centrale, en montrant notamment l'expérience d'agents dans des métiers exercés en grande majorité par des agents de l'autre sexe (informatique, chauffeur ou assistant de direction (...)) ; ces témoignages visent à faire connaître ces métiers, pour susciter des vocations et favoriser l'élargissement des viviers traditionnels de recrutement

Mise en œuvre : Conception sur l'internet d'une campagne de communication valorisant l'expérience et le parcours d'agents dans des métiers exercés en grande majorité par des agents de l'autre sexe (informatique, chauffeur ou assistant de direction (...)).

S'appuyer sur les dispositifs d'accompagnement professionnel personnalisés (revues des cadres, entretiens, formations, mentorat, coaching) pour détecter les potentiels et encourager les candidatures féminines, notamment aux fonctions d'encadrement.

Article 5 : Sensibiliser la hiérarchie, les BRH et les agents sur les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels

Mise en œuvre : Réalisation d'une campagne d'information à destination de la hiérarchie et des BRH et parallèlement des agents afin de mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement individuel des parcours professionnels, dont ceux proposés par la sous-direction des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2), à travers notamment la Mission Suivi et Parcours Professionnels Personnalisés (MS3P) et les Conseillers Mobilités Carrières (CMC) et la délégation à l'encadrement supérieur (DES).

Article 6 : Favoriser le mentorat pour encourager les parcours professionnels des femmes

Mise en œuvre : Favoriser le développement du mentorat, notamment féminin, pour promouvoir le partage d'expérience et l'accompagnement individualisé à destination des femmes souhaitant évoluer professionnellement

Mise en œuvre : Encourager le mentorat lors de la prise de poste parmi les mesures mises en place lors de l'installation des agents dans leurs nouvelles fonctions

Article 7 : Poursuivre le travail engagé sur la constitution de viviers dans le cadre du plan managérial ministériel et de réalisation de revues des cadres prévue par les lignes directrices de gestion en matière de mobilité pour l'administration centrale afin de favoriser l'accès des femmes aux emplois à responsabilité.

Mise en œuvre : établir un état des lieux des différentes pratiques en matière de revue des cadres et en dégager des axes de travail

Faire progresser la proportion de femmes dans les nominations aux emplois de direction

Article 8 : Assurer une représentation équilibrée femmes/hommes au sein des comités d'audition d'examen des candidatures pour les emplois de direction. L'audition des candidats devra être réalisée par un comité dans lequel doit siéger au moins un représentant de chaque sexe

Evaluation : Conformité de la composition des comités d'audition

Article 9 : Réunir le comité d'audition uniquement si un candidat de chaque sexe est représenté parmi l'ensemble des candidatures. L'audition d'au moins un candidat de chaque sexe est requise

Evaluation : Suivi de la proportion de femmes candidates et de la proportion de femmes auditionnées

Article 10 : Assurer le suivi statistique de la répartition femmes/hommes dans les nominations aux emplois de direction

Evaluation : Proportion des nominations de femmes aux emplois de direction

Evaluation : Proportion de femmes dans les emplois de direction

Article 11 : Identifier les freins à l'accès aux emplois de direction

Mise en œuvre : Lancer une enquête auprès des chefs de bureau ou équivalent en administration centrale, puis auprès des titulaires d'emplois de direction, pour identifier les motifs justifiant l'absence de candidature sur les emplois de direction et documenter un plan d'actions.

Titre II : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

Affirmer le respect du temps de travail et le droit à la déconnexion

Article 12 : S'assurer de la bonne application de la charte de gestion du temps de travail et de la charte du droit à la déconnexion de l'administration centrale élaborées en 2021

Mise en œuvre : Création et animation d'un comité de suivi avec les représentants du personnel

Evaluation : Réalisation d'un bilan, tous les deux ans, sur la base de l'enquête prévue dans le cadre de la mise en œuvre de la charte de gestion du temps de travail pour l'administration centrale du MEFR, visant à évaluer son appropriation par les agents, la manière dont les agents et leur hiérarchie la mettent en œuvre et de diagnostiquer d'éventuels besoins d'évolutions

Evaluation : Lancement d'une enquête sur les horaires pratiqués par les agents au forfait

Evaluation : Suivi genré du nombre d'agents travaillant à temps partiel

Accompagner l'essor du télétravail en s'assurant de sa bonne utilisation dans le respect du principe d'égalité

Article 13 : S'assurer, pour l'administration centrale, de l'application de l'accord sur le télétravail dans le respect du principe d'égalité

Mise en œuvre et suivi des engagements de l'accord sur le télétravail en administration centrale en veillant au principe d'égalité femmes-hommes : l'évolution du nombre de télétravailleurs par genre ou les résultats du recensement sur les fonctions ou les applications non télétravaillables participeront de ce suivi au moyen de constats chiffrés et objectivables.

Evaluation : Le bilan sur le télétravail sera complété d'indicateurs genrés afin d'y mesurer d'éventuelles différenciations entre les femmes et les hommes.

Favoriser l'application des mesures d'aide à la parentalité et aux aidants

Article 14 : Informer sur le dispositif du don de jours de repos à un agent parent d'enfant gravement malade ou à un proche aidant

Mise en œuvre : Réalisation d'une campagne d'information sur le don de jours

Article 15 : Favoriser le don de jours et son accès

Mise en œuvre : Dématérialisation du don de jours via le système d'information RH avec un accès sur le portail intranet ministériel M@RH

Article 16 : Actualiser le guide des autorisations d'absence, notamment s'agissant des nouvelles autorisations d'absences liées à la parentalité

Mise en œuvre : Diffuser le guide des autorisations d'absences actualisé à l'ensemble des agents de l'administration centrale pour faire connaître en particulier les nouvelles autorisations d'absences liées à la parentalité

Article 17 : Favoriser le remplacement des femmes en congé de maternité ou des agents en congé parental, le temps de leur congé, et favoriser leur retour à l'emploi

Evaluation : Recensement dans le cadre d'une enquête coordonnée auprès des directions et services de

l'administration centrale par SRH2D du nombre de congés de maternité et de congés parentaux ayant donné lieu à un remplacement

Mise en œuvre : Formaliser un parcours RH d'accompagnement lors du retour à l'emploi après un congé de maternité ou un congé parental

Article 18 : Faciliter la recherche de modes de garde

Mise en œuvre : Mieux prendre en compte et porter les besoins spécifiques des agents de l'administration centrale en matière de garde d'enfant dans le cadre des réflexions en cours sur les nouvelles modalités de garde

Titre III : Favoriser la mixité des métiers

S'assurer que les fiches de postes ne véhiculent pas de stéréotypes genrés

Article 19 : Contrôle par SRH2 de la conformité des fiches de postes à publier

Evaluation : Proportion de fiches conformes publiées dans l'outil « Passerelles Recrutements »

Veiller à une représentation équilibrée des candidatures de femmes et d'hommes

Article 20 : Intégrer dans « Passerelles Recrutements » des modules de suivi des candidatures par genre, depuis le dépôt de candidatures, jusqu'aux entretiens, puis à la sélection des candidats choisis

Mise en œuvre : Extension des fonctionnalités de l'application Passerelles Recrutements pour prévoir ce recensement

Mise en œuvre : Création et mise à jour d'un tableau de suivi genré

Veiller à l'inclusion des problématiques de l'égalité professionnelle et des stéréotypes de genre dans la formation des membres et présidents de jury

Article 21 : Former systématiquement les membres et présidents de jurys à l'égalité professionnelle

Mise en œuvre : Intégration dans les supports de formation des jurys de modules relatifs à l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre

Faire progresser la visibilité des femmes de l'administration centrale

Article 22 : Ne plus participer et ne pas organiser des manifestations publiques ou évènements médiatiques, en présentiel ou à distance, qui ne compteraient aucune femme parmi les intervenants.

Mise en œuvre : Lors d'évènements médiatiques (internes au ministère ou extérieurs auxquels le ministère participe) comptant au moins trois intervenants, la prise de parole des représentants du ministère doit inclure la présence d'au moins une femme ou d'un homme

TITRE IV : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Former les bureaux RH et les publics prioritaires définis par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Article 23 : Programmer des formations sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Mise en œuvre : Envoi à tous les publics prioritaires (les agents en situation d'encadrement, les référents Egalité et Diversité, les agents des services des ressources humaines, les assistants de prévention et les représentants du personnel, soit 1200 agents) d'une proposition incitative de participation à une e-formation ciblée sur leurs besoins.

Une évaluation « à froid » de ces formations sera conçue par l'IGPDE.

L'objectif est d'ici deux ans d'avoir formé au minimum l'ensemble des publics prioritaires suivants : les référents Egalité et Diversité, les agents des services des ressources humaines, les assistants de prévention et les représentants du personnel, soit environ 200 agents.

Evaluation : Nombre de formations et de séminaires programmés

Article 24 : Elaborer une fiche réflexe

Mise en œuvre : Production et diffusion d'une notice dédiée, facilitant l'accompagnement des agents et précisant notamment les référents et contacts dans la structure.

Sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Article 25 : Renforcer les campagnes de communication, notamment avec l'appui de la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle et, le cas échéant, avec des associations partenaires

Evaluation : Nombre d'agents ayant participé aux conférences, nombre de communications sur le sujet

Article 26 : Enquête sur le sexisme au travail

Mise en œuvre : Lancement d'une enquête sur le sexisme au travail sur le périmètre de l'administration centrale

Faciliter la prévention et le traitement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Article 27 : Mise à disposition d'un dispositif de signalement accessible aux agents via l'intranet ministériel et M@RH

Mise en œuvre : Elaboration d'une fiche de signalement dématérialisée, accessible via l'intranet de l'administration centrale (M@RH)

Evaluation : Recensement des signalements via la cellule d'écoute et de traitement des discriminations, des violences sexistes ou sexuelles, Allodiscrim, accessible depuis l'intranet ministériel

Evaluation : Recensement des signalements reçus et des suites apportées dans le cadre des travaux conduits par le CHSCT concernant les violences sexistes et sexuelles.

Titre V : Améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité

Impliquer l'encadrement supérieur et les managers

Article 28 : Inclusion d'un module de formation consacré à l'égalité professionnelle dans tous les cursus traitant du management ou consécutifs à une promotion sur des fonctions d'encadrement

Mise en œuvre : Proposer une formation relative à l'animation de réunions dont l'objet viserait notamment à mieux partager les temps de parole pour faciliter la prise de parole en public et la participation de toutes et tous

Mise en œuvre : Réalisation d'une enquête annuelle auprès des managers ayant suivi une formation (management ou prise de fonctions comme encadrant)

Article 29 : Inclusion de la problématique de l'égalité professionnelle dans les évaluations à 180° et 360°²

Mise en œuvre : Ajouter une question sur le sujet dans le questionnaire d'évaluation

Article 30 : Inclusion de la problématique de l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs des directeurs de l'administration centrale

Mise en œuvre : Ajouter au moins un objectif pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les lettres d'objectifs annuels des directions de l'administration centrale ; l'administration recensera les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle inscrits dans ces lettres d'objectifs

Assurer la coordination, le suivi des actions et la diffusion des bonnes pratiques

Article 31 : Mise en place d'un comité de pilotage avec les directions et services sur les actions portées, leur avancement et les résultats obtenus ; sélection d'actions emblématiques de la politique de promotion de l'égalité des chances en administration centrale

Mise en œuvre : Création et réunion annuelle d'un COPIL dans lequel les directions et services sont représentés par des cadres de haut niveau

Article 32 : Elaboration d'un bilan du plan pour l'administration centrale, partagé avec les organisations syndicales, sur les actions menées

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord. Une information régulière sera adressée à chacun de ses membres ainsi qu'un bilan de la mise en œuvre de l'accord.

Mise en œuvre : Publication des données chiffrées dans le cadre du bilan annuel égalité professionnelle femmes-hommes de l'administration centrale

² L'évaluation à 180° désigne une évaluation du cadre par ses collaborateurs ;

L'évaluation à 360° désigne une évaluation par les interlocuteurs externes du cadre, hors de sa direction, avec lesquels il a développé des relations de travail fréquentes.

Fait à Paris, le

Pour l'administration centrale,

Marie-Anne BARBAT-LAYANI

Les organisations syndicales représentatives de l'administration centrale suivantes :

Le Syndicat des personnels des administrations centrales
économiques et financières franciliennes - CFDT,

Gaëlle DOREAU

L'UNSA Centrale Économie Finances Industrie,

Marie-Françoise GUERARD

Force Ouvrière Union,

Jean-Marc LE CORRONC

La CGT Centrale Finances,

Marie-Pierre ZUBER

Le syndicat SUD Centrale Solidaires

Véronique DUBARRY