

**Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des services du
Premier ministre**

Entre

Les services du Premier ministre représentés par les autorités employeurs et gestionnaires de personnel :

- la secrétaire générale du Gouvernement
- le secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale
- le directeur des services administratifs et financiers
- la directrice de l'information légale et administrative
- la directrice de l'Institut national du service public.

Et

Les organisations syndicales représentatives élues au comité social d'administration ministériel des services du Premier ministre :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- le Syndicat autonome des personnels des services du Premier ministre (SAPPM)
- la Confédération générale du travail (CGT) et l'Union syndicale Solidaires
- l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA).

Sommaire

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	3
AXE 1 : POURSUIVRE ET DEVELOPPER LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEMBLE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE	6
MESURE 1.1 : ANALYSER LES ATTENTES ET LES BESOINS DES AGENTS ET MESURER LEUR CONNAISSANCE DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE DANS LES SPM	6
MESURE 1.2 : INTENSIFIER LA COMMUNICATION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LES STEREOTYPES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS	8
MESURE 1.3 : RENFORCER LA STRATEGIE DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION A L'EGALITE FEMMES/HOMMES	11
AXE 2 : METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION VISANT A LUTTER CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION	17
MESURE 2.1 : RENFORCER LA CONNAISSANCE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES	17
MESURE 2.2 : DECLINER LE DISPOSITIF DE NOMINATIONS EQUILIBREES	20
MESURE 2.3 : POURSUIVRE ET INTENSIFIER LE SUIVI ET LA DIFFUSION D'UNE PROCEDURE DE RECRUTEMENT GARANTISSANT L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	20
MESURE 2.4 : S'ASSURER DANS LA DUREE DE L'EQUITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET HOMMES DANS LES SPM	24
MESURE 2.5 : DEVELOPPER DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LUTTER CONTRE L'EFFET DE POPULATION ET DE STRUCTURE	25
AXE 3 : POURSUIVRE LE DEVELOPPEMENT DES ACTIONS VISANT A MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	27
MESURE 3.1 : METTRE EN ŒUVRE OU EXPERIMENTER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS PERMETTANT UNE MEILLEURE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE	27
MESURE 3.2 : ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIERE AUX AGENTS AYANT DES BESOINS SPECIFIQUES	30
MESURE 3.3 : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LA PARENTALITE	32
AXE 4 : POURSUIVRE LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES, DE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	35
MESURE 4.1 : PREVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL EN FAVORISANT UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NON SEXISTE	37
MESURE 4.2 : PRENDRE EN COMPTE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES	38
AXE 5 : RENFORCER LA GOUVERNANCE TRANSVERSE DE LA POLITIQUE D'EGALITE ET LE DIALOGUE SOCIAL	38
MESURE 5.1 : INTENSIFIER LE SUIVI PARTENARIAL ET L'EVALUATION DE L'ACCORD COLLECTIF	40
MESURE 5.2 : RENFORCER LA MOBILISATION DES RESPONSABLES DES ENTITES, DU RESEAU DES SECRETAIRES GENERAUX ET REFERENTS EGALITE/DIVERSITE DANS TOUTE LA SPHERE MINISTERIELLE	41
MESURE 5.3 : EXPERIMENTER EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES	42

PREAMBULE

Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social fort qui concourt à l'attractivité et à l'efficacité des administrations et établissements publics. Dès 2012, (à la suite du premier Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012 puis de l'accord national signé le 8 mars 2013 avec les organisations représentatives), **les services du Premier ministre se sont pleinement saisis des enjeux de l'égalité professionnelle.**

Quatre feuilles de route successives ont formalisé les actions qui ont permis d'améliorer la gestion des carrières féminines (*revue des cadres, respect de la parité dans les jurys de concours, données sexuées pour l'examen des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude*), la conciliation des temps de vie (*remplacement systématique des femmes en congé de maternité, ouverture d'une crèche sur Ségur, mise en place du télétravail*), la sensibilisation des agents et des encadrants à ces sujets (*actions de communication et de formation déployées dans le cadre des diverses feuilles de routes*).

Le 17 octobre 2017, un premier Comité de pilotage présidé par le Directeur des services administratifs et financiers, Serge Duval, réunissant les principaux services du Premier ministre a validé le principe d'engager une démarche de labellisation Egalité et Diversité.

L'état des lieux réalisé en janvier 2018 par le cabinet ALTIDEM fait le constat d'une évolution positive des SPM en matière d'égalité professionnelle. Ces orientations, les dispositions de l'accord national du 30 novembre 2018 et la loi du 6 août 2019 ont guidé la rédaction d'une nouvelle feuille de route en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services du Premier ministre.

Il s'agissait de renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'impulser de nouvelles mesures pour lutter et prévenir les discriminations, de promouvoir une politique de ressources humaines plus ouverte à la diversité et conduire une action volontariste contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel.

Le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est intégralement consacré au renforcement de l'égalité professionnelle. L'article L132-1 prévoit que, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat élabore et met en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan doit :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non adoption d'un tel plan dans les délais prévus. En outre, il est prévu que, six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action, l'autorité ministérielle compétente propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du plan d'action suivant. En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action.

L'inscription dans une démarche d'obtention des labels Egalité et Diversité, délivrés par l'AFNOR en septembre et décembre 2020 a marqué la volonté des services du Premier ministre de réaffirmer leurs engagements dans ces domaines. Ils sont ambitieux et visent à créer des collectifs de travail plus ouverts, plus justes, plus solidaires et plus performants. Dans cette optique, de nouvelles feuilles de route ont été définies et mises en œuvre dès 2021.

L'année 2022 a notamment été marquée par la nomination, le 1^{er} avril 2022, d'une Haute Fonctionnaire à l'Egalité et à la Diversité, également chargée des fonctions de Haute fonctionnaire au handicap et à l'Inclusion et de l'accompagnement professionnels des cadres. Cette nomination, sur un ETP dédié à cet effet, démontre la volonté de la Secrétaire Générale du Gouvernement d'impliquer l'ensemble des services du Premier ministre dans ces politiques.

Le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 des services du Premier ministre s'achève en 2023 avec un taux de réalisation de 90%. Afin de favoriser l'implication des organisations syndicales dans la démarche de labellisation égalité, les services du Premier ministre ont également souhaité lancer à partir de novembre 2022 une négociation collective sur l'égalité professionnelle. Elle s'inscrit dans le cadre du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, afin de co-construire avec les organisations syndicales représentées au CSA ministériel, le futur plan d'action 2024-2026 sur l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc un enjeu largement partagé par les services du Premier ministre, leurs multiples entités et services ainsi que par les organisations syndicales. Cet engagement doit aujourd'hui se poursuivre et continuer à se renforcer : cet enjeu justifie pleinement d'être concrétisé par la signature du présent accord.

Prenant appui sur une démarche participative conduite avec les organisations syndicales, le présent accord reprend les axes du précédent plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 et en définit des nouveaux. Il est structuré autour de 5 axes :

- Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre ;
- Mettre en œuvre le plan d'action visant à lutter contre les écarts de rémunération
- Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle
- Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.

Ce second plan couvre la période 2024 - 2026 et s'applique à l'ensemble des services du Premier ministre :

- Secrétariat général du Gouvernement (SGG)
- Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)
- Secrétariat général à la planification écologique (SGPE)
- Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) – France Stratégie
- Secrétariat général de la mer
- Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE)
- Direction des services administratifs et financiers (DSAF)
- Direction de l'information légale et administrative (DILA)
- Service d'information du Gouvernement (SIG)
- Direction interministérielle du numérique (DINUM)
- Institut national du service public (INSP)
- Secrétariat général pour l'investissement (SGPI)
- Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans (DILCRAH)
- Délégation interministérielle aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024 (DIJOP)
- Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine
- Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA)
- Commission pour la restitution des biens et l'indemnisation des victimes de spoliations antisémites (CIVS).

AXE 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre

La poursuite de la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle au sein des services du Premier ministre passe d'abord par la bonne connaissance par chacune et chacun des dispositifs qui sont mis en place, des supports mis à disposition ou encore des initiatives prises à quelque échelle que ce soit au sein des entités. Tout ce qui est fait en la matière n'est pas toujours bien connu de l'ensemble des agents. Les services du Premier ministre ont désormais l'ambition qu'il le soit.

Pour ce faire, les mesures envisagées visent à poursuivre la sensibilisation des agents aux enjeux de la politique d'égalité professionnelle et aux mécanismes de production des inégalités et à modifier, si besoin, leurs représentations, par des actions de communication et de formation diverses, sans préjudice des actions de formation prévues en la matière dans l'axe II du présent accord.

Mesure 1.1 : Analyser les attentes et les besoins des agents et mesurer leur connaissance des actions en faveur de l'égalité dans les SPM

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

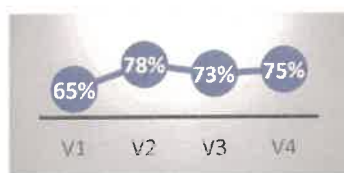
Un baromètre Egalité-Diversité est adressé aux agents chaque année afin de mesurer leur niveau de connaissances et leur perception des actions conduites sur l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations.

Les réponses permettent notamment d'ajuster le dispositif d'information et de communication sur la démarche de double labellisation :

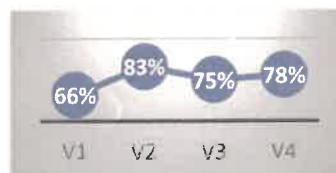
Indicateurs - Perception des politiques Egalité et Diversité : baromètre annuel Egalité/Diversité (4^{ème} vague, septembre 2022)

Les évolutions indiquées sont les évolutions sur 4 ans, au fil des différentes vagues du baromètre : décembre 2018 (V1), janvier 2020 (V2), mars 2021 (V3), septembre 2022 (V4).

75% des agents considèrent que la promotion de l'égalité femmes / hommes et de la diversité est une priorité pour leur entité

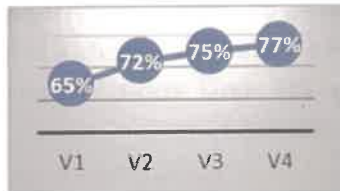


78% des agents considèrent que la promotion de l'égalité femmes / hommes et de la diversité est une priorité pour les SPM

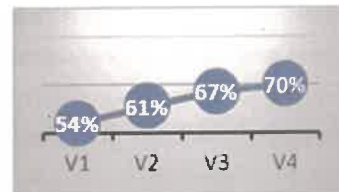


❖ **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

77% des agents considèrent qu'elle est bien prise en compte au sein de leur entité



70% des agents considèrent qu'elle est bien prise en compte au sein des SPM



La cinquième édition du baromètre Egalité-Diversité doit être lancée au dernier trimestre 2023.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

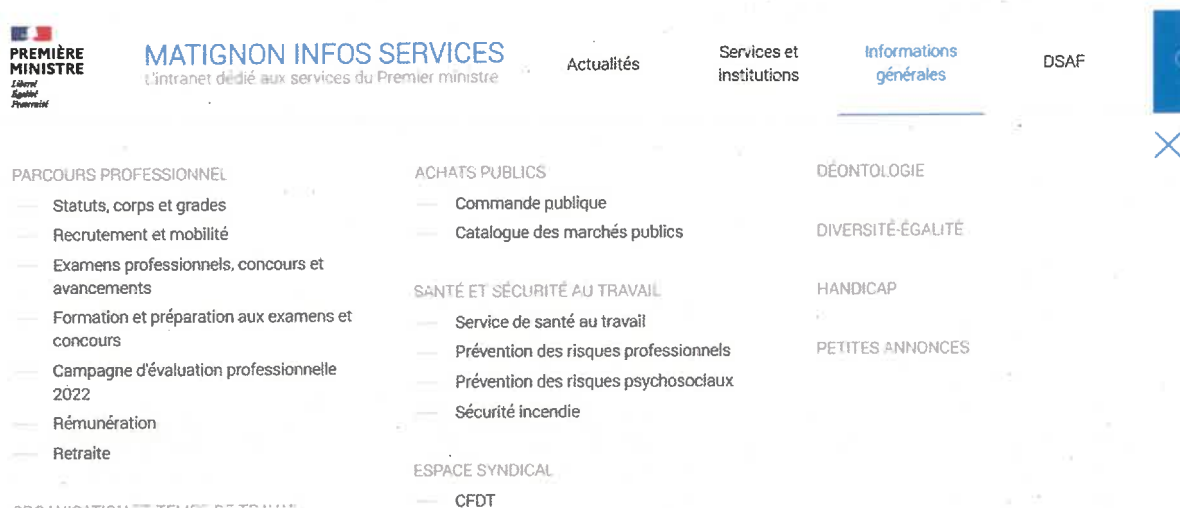
Objectif	Actions	Calendrier
AXE 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre		
Mesure 1.1 : Analyser les attentes et les besoins des agents et mesurer leur connaissance des actions en faveur de l'égalité dans les SPM	1. Poursuivre le baromètre égalité-diversité afin de mesurer l'évolution du degré de connaissance et d'appropriation des agents et d'adapter les mesures du plan d'actions en conséquence le cas échéant.	En continu / fréquence annuelle
	2. Etendre la réalisation d'un baromètre égalité-diversité à toutes les parties signataires de l'accord.	2024
	3. Mener des enquêtes de perception sur des thématiques spécifiques pour mieux évaluer l'impact de la politique égalité ou les attentes des agents. Ces résultats permettront d'adapter les actions à mettre en œuvre. (ex : enquête dédiée aux jeunes parents des services du Premier ministre).	2025

Mesure 1.2 : Intensifier la communication sur l'égalité femmes-hommes et les stéréotypes pour lutter contre les discriminations

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

L'action de communication est structurée par un plan de communication couvrant la période du plan d'action 2021-2023. Ce plan, établi dans le cadre d'un groupe de travail dédié, est décliné par les différentes entités en fonction de leurs propres outils de communication.

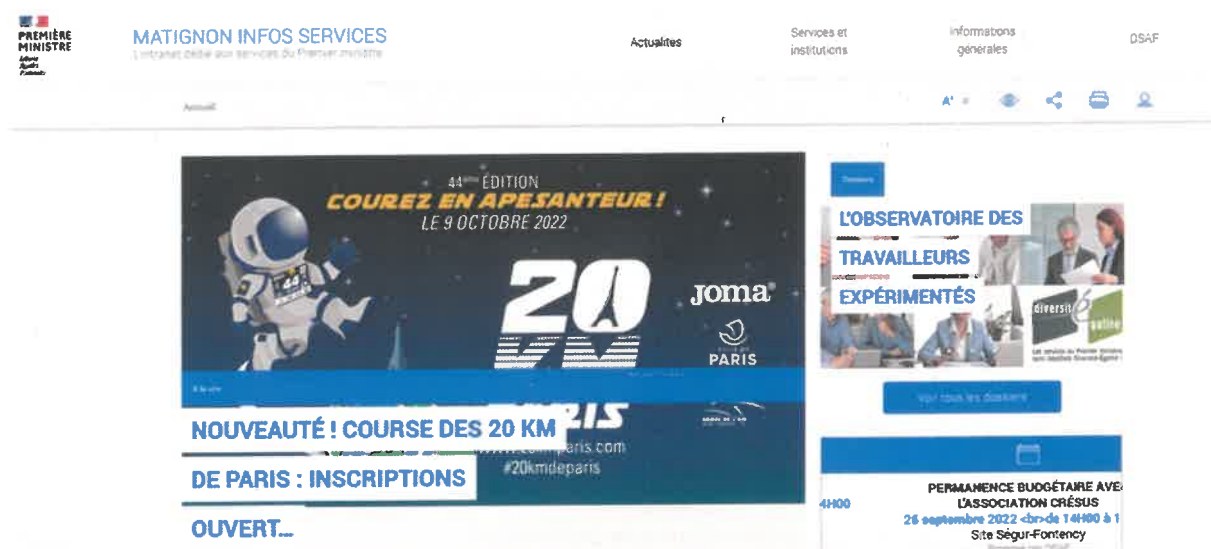
Les intranets des services, en particulier Matignon Infos Services, sont les vecteurs privilégiés de cette communication ; ils diffusent l'actualité des services du Premier ministre ainsi que les informations pratiques nécessaires à l'ensemble des agents. Les sujets relatifs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité y ont été ainsi abordés dans un onglet spécifique depuis la page d'accueil pour augmenter leur visibilité :



Le dossier Diversité-Egalité était mis à jour régulièrement avec les nouvelles actualités et projets liés aux politiques Egalité professionnelle et Diversité. Il comprenait trois rubriques principales :

- ❖ **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : la rubrique présentait la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des services du Premier ministre ainsi que la feuille de route et les dispositifs existants (cellule d'écoute, acteurs de l'égalité professionnelle et du réseau de la prévention, mission VIGISEXISME, guides pratiques)
- ❖ **Prévention des discriminations** : la rubrique comprenait des rappels légaux sur les discriminations ainsi qu'une présentation de la cellule d'écoute et de soutien psychologique et les actions en faveur des personnes en situation de handicap
- ❖ **La double labellisation** : la rubrique permettait d'informer sur les labels Egalité et Diversité, les bénéfiques qu'ils apportent ainsi que sur les différentes étapes de la démarche de labellisation depuis qu'elle a été initiée :

Un carrousel « Dossiers » était également disponible sur la page d'accueil afin de faire un focus sur un sujet particulier qui était alimenté au fur et à mesure de son évolution :



Quatre ans après l'obtention de ces labels, une refonte des intranets est prévue afin d'illustrer le passage dans une phase plus opérationnelle de la démarche.

L'objectif est de reprendre les contenus inclus dans la rubrique « Egalité-diversité » dans des dossiers spécifiques : avant, les agents devaient se rendre dans le dossier « Egalité-diversité » pour trouver les informations concernant les dispositifs de signalement, ou encore celles portant sur la politique de handicap.

Afin d'augmenter leur visibilité et de favoriser leur identification par les agents, des dossiers spécifiques à ces thématiques, au vu de leur importance, vont être créés.

Un parcours thématique « Egalité et Diversité » est également accessible sur le portail documentaire du centre de documentation des services du Premier ministre. Il intègre un outil de veille intégrée qui permet d'être informé en temps réel des dernières actualités. Pour exploiter au mieux toutes les ressources numériques accessibles, le centre de documentation met ainsi à disposition :

- un accès rapide aux ressources des sites (les essentiels) et aux dernières nouveautés (publications papier du centre et ebooks),
- des sélections de sources,
- pour être informé en temps réel, des veilles intégrées au sein des parcours,
- des références en ligne,
- une barre de recherche spécifique pour retrouver l'essentiel des ressources sélectionnées par le centre de documentation.

Les lettres d'informations et les supports de communication internes sont mis à contribution pour informer sur les actualités et les actions dédiées. A titre d'exemple, chaque mois, la lettre d'information PASSERELLES est adressée aux agents de la DSAF. Les actualités et les actions dédiées à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations y sont publiées.

Des outils innovants ont également été développés pour faciliter la compréhension et la diffusion des informations par les agents :

- Refonte de l’affichage dans les salles de réunion
- Visuels et supports papiers sous forme de synthèse dessinée « sketchnotes ».

• **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France stratégie »)**

Les actions de communication concernant l’égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les différents types de discrimination et la mise en avant de la diversité se font en interne, par la référente égalité-diversité de France Stratégie et de son réseau, en lien avec le bureau des ressources humaines et le département interne de la communication via une partie dédiée dans la newsletter interne, qui est l’Essentiel.

Pour information, l’Essentiel publie chaque semaine l’actualité de France Stratégie (informations et évènements internes et externes).

B. Plan d’action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
AXE 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l’égalité professionnelle dans l’ensemble des services du Premier ministre		
Mesure 1.2 : Intensifier la communication sur l’égalité femmes-hommes et les stéréotypes pour lutter contre les discriminations	1. Doter les SPM d’un plan de communication en lien avec le suivi et la mise en œuvre de l’accord collectif	2024
	2. Déployer les actions du plan de communication : - Réaliser des campagnes de communication s’appuyant sur des supports renouvelés : affichage, podcast... - Organiser des actions de communication événementielle régulières, relayées et déclinées dans l’ensemble des entités du périmètre (ex : journée du 8 mars, organisation de séminaires d’acculturation, tables rondes, ateliers...)	En fonction des échéances prévues dans le plan de communication
	3. Renforcer la visibilité des thématiques liées à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mettant à disposition des agents, sur le site intranet des services du Premier ministre, les documents ou liens suivants : - Le projet d’accord égalité professionnelle F/H - Des liens numériques vers des sites spécialisés sur ces thématiques (Haut conseil à l’égalité, Défenseur des droits...)	En fonction des échéances prévues dans le plan de communication
	4. Organiser des événements d’information et de sensibilisation lors des grandes journées nationales, dont : - Le 6 octobre : journée nationale des aidants - Le 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes - Le 25 janvier : journée nationale contre le sexisme - Le 8 mars : journée internationale des droits des femmes	En continu / fréquence annuelle

Mesure 1.3 : Renforcer la stratégie de sensibilisation et de formation à l'égalité femmes/hommes

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Afin d'atteindre les exigences de la labellisation, sur la base du diagnostic établi début 2018, un public prioritaire composé de cadres dirigeants, managers, acteurs RH et représentants du personnel a été identifié.

Une stratégie ministérielle a été élaborée dans le cadre d'un groupe de travail réuni en juin-juillet 2018, puis mis en place dès le mois d'octobre 2018. Un plan de formation pluriannuel a été élaboré et déployé en 2019. France Stratégie et la DILA ont élaboré leur propre plan de formation.

Dès 2020, l'ensemble du dispositif de formation a été réévalué à la lumière des nouveaux enjeux que suggère le renforcement des politiques d'égalité : de nouvelles thématiques de formation ont été proposées tandis que des contenus existants ont été enrichis et adaptés aux différents publics.

Les formations égalité/diversité au sein des services du Premier ministre abordent :

- Les concepts fondamentaux et le cadre juridique de la discrimination ;
- L'effet des stéréotypes et des représentations sur les choix professionnels et les moyens de déconstruction de la mécanique des discriminations ;
- La politique en faveur de l'égalité professionnelle des services du Premier ministre ;
- Les ressources externes et internes (cellule d'écoute notamment) ;
- Le cas échéant, les enjeux du management de l'égalité et les bonnes pratiques organisationnelles et managériales.

A partir de l'année 2021, des sessions de formation dédiées sont organisées en volume croissant pour permettre d'atteindre les objectifs fixés à l'échéance de 3 ans. Ces formations ont un caractère obligatoire.

En outre, chaque nouvel arrivant suit une formation lors du stage d'accueil. L'ensemble des formations managériales ainsi que celles prévues pour les maîtres d'apprentissage et les jurys d'examens professionnels se sont enrichies d'un module « Egalité ».

Les agents en situation d'encadrement suivent en plus une formation aux outils de recrutement déployés dans le cadre de la révision des procédures de recrutement.

Un suivi des indicateurs au regard des objectifs à atteindre est organisé : une mise à jour régulière des données portant sur les agents formés est effectuée par la DSAF et les autres services sur leur périmètre, en lien avec les différentes structures. Ces données, présentées en CODIR, permettent d'effectuer des points d'étapes, d'identifier l'écart à l'objectif et, le cas échéant, de mobiliser davantage certaines structures ou populations.

Un plan d'action 2019-2021 de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel a été élaboré, validé par le comité de pilotage (COFIL) et concerté avec les représentants du personnel. Ce plan d'action a été initié au cours de l'année 2020 : la

conception de celui-ci a nécessité de former en priorité les différents acteurs intervenant dans les dispositifs de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes : personnels RH, membres des organisations syndicales, référents égalité... (cf. infra axe 5 relatif aux violences sexistes et sexuelles).

Suite au déploiement massif des formations à l'égalité professionnelle et la diversité depuis 2019, un peu plus de 1700 agents ont été formés sur l'ensemble du périmètre des SPM.

Cela a permis d'atteindre, selon les entités, les taux de formation suivants :

- Cadres :
 - 100% des dirigeants formés
 - Entre 52% et 100% des managers formés aux enjeux et au management de la diversité selon les entités ;
- Autres agents : entre 38 et 74% d'agents formés selon les entités.

L'offre de formation des services du Premier ministre a ainsi été renouvelée au cours de l'année 2023, avec les objectifs suivants :

- Continuer de former l'ensemble des nouveaux entrants ;
- Augmenter le taux de formation de l'ensemble des agents et notamment dans les entités les moins formées;
- Étoffer l'offre de formations en l'enrichissant de nouvelles thématiques et de nouvelles modalités pédagogiques ;
- Intégrer la problématique de la diversité dans d'autres formations ;
- Atteindre l'objectif de 100% de managers formés dans toutes les entités;
- Renforcer le déploiement de la formation à distance « Recruter sans discriminer » pour atteindre 100% des recruteurs formés ;
- Déployer les questionnaires d'évaluation des formations (à l'issue des formations et à six mois pour étude de l'impact).

Le plan de formation 2023 recense l'offre de formation, élaborée à partir des priorités stratégiques de l'administration, des besoins exprimés par les structures au vu de l'évolution de leurs missions ainsi que des besoins exprimés individuellement par les agents. 14 priorités ministérielles s'inscrivant dans les 5 axes interministériels ont été définies.

Chacune des priorités se décline ensuite en actions concrètes.

La priorité n°7 du plan de formation 2023 a pour objectif de favoriser l'égalité et la diversité, de prévenir les discriminations et lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

Favoriser l'égalité et la diversité, prévenir les discriminations et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Les actions prioritaires

Diversifier les thématiques et les formats d'intervention proposés dans le domaine de l'égalité et de la diversité

- ▶ *Coordonner la planification des formations avec les événements nationaux (journée internationale des droits des femmes, semaine européenne du handicap, Duo Day, prise de fonction des apprentis...)*

Développer les formations favorisant l'intégration et le développement des compétences des personnes en situation de handicap

- ▶ *Proposer des contenus à destination des populations se formant le moins*
- ▶ *Proposer des actions à grande échelle de sensibilisation des agents (séminaire, évènement en ligne)*
- ▶ *Accompagner les services accueillant des agents en situation de handicap en organisant des actions collectives sur mesure*
- ▶ *Satisfaire les demandes de formation des agents en situation de handicap et veiller, en lien avec le correspondant handicap, à l'accessibilité de l'ensemble des formations*

Professionaliser les agents expérimentés sollicités pour des actions de formation, de jury, de mentorat, de co-développement ou de maître d'apprentissage

- ▶ *Proposer les formations adaptées à chaque dispositif et organiser des actions de co-développement*

Déployer le plan de formation concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- ▶ *Proposer des actions de formation aux managers, acteurs de la prévention et représentants du personnel*
- ▶ *Développer les dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation sur la prévention et le traitement des situations de violences auprès de l'ensemble des agents*

L'offre de formation est largement ouverte à tous les publics pour privilégier les échanges. Elle intègre une sélection de formations disponibles sur la plateforme interministérielle de formation MENTOR. Ces formations sont accessibles à tout moment et pour tout agent des services du Premier ministre. Elles permettent d'acquérir des connaissances sur de nombreux domaines et de se former à son rythme.

- **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**

Le lancement des formations sur les sujets de l'égalité, la diversité professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a toujours débuté par la formation du Codir élargi. La DILA a par conséquent profité pour chaque thématique d'une réunion du CODIR afin de former ce public pendant 3h30 sur les sujets d'égalité professionnelle et diversité et 3h30 sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Par la suite les objectifs sont de former 100% des professionnels RH et 100% des encadrants/managers.

Les représentants syndicaux bénéficient de sessions spécifiques en raison de leur rôle et peuvent s'inscrire sur la base du volontariat à ces sessions. Des sessions ouvertes aux agents sont régulièrement organisées et les encadrants sont fortement incités à vérifier que leurs agents s'inscrivent aux formations.

En 2024, des actions seront lancées pour former l'ensemble des apprentis à ces thématiques. Par ailleurs, des formations relatives à la laïcité seront lancées.

1- DETAIL DES FORMATIONS PAR PUBLIC :

Intitulé formation	Public	Durée	Statut
Egalité et diversité professionnelle	CODIR élargi	3h30	OBLIGATOIRE
Les préventions des discriminations : un enjeu RH	Professionnels RH	7h	OBLIGATOIRE
Egalité et diversité au cœur du Management	Encadrants	7h	OBLIGATOIRE
Sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle	Agents	2h	VOLONTARIAT
Diversité, lutte contre les discriminations et les stéréotypes	Encadrants	3h	OBLIGATOIRE
L'égalité professionnelle Femmes/Hommes	Encadrants	3h	OBLIGATOIRE
Diversité, lutte contre les discriminations et les stéréotypes	Agents	1h30	VOLONTARIAT

Intitulé formation	Public	Durée	Statut
L'égalité professionnelle Femmes/Hommes	Agents	1h30	VOLONTARIAT
Diversité, lutte contre les discriminations et les stéréotypes	Organisations syndicales	3h	VOLONTARIAT
L'égalité professionnelle Femmes/Hommes	Organisations syndicales	3h	VOLONTARIAT

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	CODIR élargi	3h30	OBLIGATOIRE
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Professionnels RH	6h	OBLIGATOIRE
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Organisations syndicales	6h	VOLONTARIAT
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Encadrants	6h	OBLIGATOIRE
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Agents	1h30	VOLONTARIAT

- **Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale (SGDSN)**

En 2022, quatre sessions de formations portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles étaient programmées à compter du second semestre. Celles-ci ont touché environ 40 agents, pour un coût total de 2 400 €.

Il est à noter que des agents (5) se sont inscrits sur la plateforme MENTOR pour suivre des formations relatives à l'égalité homme/femme ainsi que sur la lutte contre le harcèlement.

Le SGDSN a revu le volume horaire des formations en distinguant agents, managers et RH de proximité, réseau de prévention (les managers, RH de proximité et réseau de prévention bénéficient d'un format de 6h de formation avec 3h de mises en situations).

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France stratégie »)**

Toutes les actions de formation relatives à l'égalité femmes - hommes dispensées aux agents de France stratégie et de son réseau s'intègrent aux formations dédiées proposées par la Direction des services administratifs et financiers (DSAF).

France Stratégie s'associe également régulièrement aux actions de sensibilisation conduites par la DSAF (à titre d'exemple, lors de la journée internationale des droits des femmes – 8 mars 2023) et participe aux comités de pilotage de la démarche égalité-diversité.

De plus, des actions de sensibilisation sont fréquemment réalisées en interne :

- publication régulière d'articles dédiés dans « L'Essentiel », la newsletter interne (ex : l'article publié le 6 mars 2023 « Et si on parlait sexisme » a permis de communiquer auprès des agents sur les agissements sexistes et des violences à caractère sexuel au travail) ;
- actualisation en 2023 du livret, « le Mag Diversité Egalité ». Ce support, largement diffusé au sein de France Stratégie, passe notamment en revue les différentes actions et les événements de promotion de l'égalité organisés sur le périmètre SPM et en interne. Il fait actuellement l'objet d'une réactualisation.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier															
Mesure 1.3 : Renforcer la stratégie de sensibilisation et de formation à l'égalité femmes/hommes	1. Diffuser une capsule vidéo sur les thèmes d'égalité femmes/hommes en amont de certaines formations spécifiques: Exemple : - Préparation aux concours - Formation des jurys	En continu															
	2. Intégrer dans l'offre de formation à 360° des conférences et des ateliers portant sur : - La fabrique des discriminations (approche sociologique/ philosophique) - Les stéréotypes - Les violences et le harcèlement sexuel	2024															
	3. Intégrer dans les formations managériales, notamment celles dédiées à l'encadrement supérieur, des modules opérationnels « égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations ».	2024															
	4. Poursuivre l'effort de formation aux thématiques d'égalité femmes-hommes pour les membres de CODIR, les managers, les agents et les représentants du personnel, afin d'atteindre les cibles suivantes : <table border="1" data-bbox="395 999 1066 1245"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th>2026</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Membres des CODIR</td> <td>90%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Managers</td> <td>75%</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Agents</td> <td>60%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Représentants du personnel</td> <td></td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		2023	2026	Membres des CODIR	90%	100%	Managers	75%	85%	Agents	60%	60%	Représentants du personnel		100%	En continu / bilan annuel
		2023	2026														
Membres des CODIR	90%	100%															
Managers	75%	85%															
Agents	60%	60%															
Représentants du personnel		100%															
5. Mettre en place des formations spécifiques à destination des référents égalité-diversité, des correspondants RH et des représentants du personnel en ciblant des thématiques spécifiques (telles que les violences sexistes ou sexuelles...)	2024																

AXE 2 : Mettre en œuvre le plan d'action visant à lutter contre les écarts de rémunération

L'égalité professionnelle passe par une prise de conscience des inégalités existantes dans les parcours professionnels des femmes et des hommes ainsi que des déterminismes sociaux et psychologiques qui engendrent ces inégalités.

Mesure 2.1 : Renforcer la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Au sein des services du Premier ministre, deux études ont été réalisées afin de déterminer et objectiver l'existence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes chez les contractuels (2020) puis chez les titulaires (2021).

Ces études ont permis de mettre en exergue les trois facteurs principaux d'inégalités et les mesurer : le temps-partiel, la répartition par sexe des postes (effets de population et de structure) et l'écart résiduel (différence restante) à « poste équivalent ».

Plusieurs dispositifs coexistent au sein des services du Premier ministre afin de renforcer la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes :

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renouvelé la statistique des ministères en instaurant une base de données sociales (BDS) et un rapport social unique (RSU) pour rendre compte annuellement de l'ensemble des engagements et réalisations dans le domaine des ressources humaines de chaque département ministériel. La liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales) a été revue, en remplaçant l'ancien bilan social et l'ancien bilan de l'égalité professionnelle par le rapport social unique (RSU). Le rapport social unique des SPM a ainsi été complété de nouveaux indicateurs pour favoriser une meilleure connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes.
- S'agissant des emplois supérieurs, les revues des cadres et des talents menés par le délégué à l'encadrement supérieur (DES) des SPM avec les différentes entités permettent d'identifier les femmes pour lesquelles un accompagnement valorise leur parcours et leurs compétences professionnelles et favorise ainsi leur accès à des responsabilités supérieures. Un accompagnement individuel leur est systématiquement proposé par le délégué à l'encadrement supérieur des SPM. S'ajoute à cette offre la poursuite du programme inter-fonctions publiques « Talentueuses » porté par la DIESE. Le renforcement des actions de repérage et d'accompagnement individualisé menées par le délégué à l'encadrement supérieur, sous l'égide de la DIESE, conduit à la constitution d'un vivier de talents féminins qui participe à la réalisation des objectifs de nominations équilibrées sur les postes à haute responsabilité.

- Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes annoncé par le Premier ministre à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2023 prévoit également de renforcer le dispositif de nominations équilibrées dans la fonction publique de l'Etat.
- Enfin, la part respective de femmes et d'hommes parmi les agents promouvables est respectée dans les parts d'agents promus dans les avancements et promotions au choix. Les jurys sont toujours mixtes avec des présidences annuelles alternées entre femmes et hommes. De plus, les membres de jury sont spécifiquement formés et sensibilisés à l'égalité avant d'exercer cette fonction.

- **Direction de l'information légale et administrative**

Une note annuelle a été rédigée dans le cadre du rapport social unique, visant à mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ; ce document est présenté aux instances de dialogue social. Ces principes sont rappelés dans les notes de cadrage des différentes campagnes RH (campagnes d'avancement et de promotion, campagnes de primes annuelles, mobilités internes).

La direction de l'information légale et administrative respecte les objectifs de nomination équilibrées, avec un taux de féminisation de ces emplois à 50%.

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France Stratégie »)**

France Stratégie élabore annuellement son rapport social unique (RSU). Ce document, qui couvre l'ensemble des agents de France Stratégie et de son réseau, est présenté annuellement aux organisations syndicales lors du comité social d'administration (CSA). Il permet d'avoir une vision d'ensemble sur des indicateurs identifiés en comparant notamment les situations entre les femmes et les hommes.

Le comité de direction de France Stratégie est composé de 3 femmes et 5 hommes : il y a autant de femmes (13) que d'hommes (11) qui occupent des postes de catégorie A+. Enfin, France Stratégie s'inscrit pleinement dans les travaux menés par la DSAF destinés à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
AXE 2 : Mettre en œuvre le plan d'action visant à lutter contre les écarts de rémunération		
Mesure 2.1 : Renforcer la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes	<p>1. Doter les services du Premier ministre d'un index de l'égalité professionnelle femmes/hommes <i>[Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat]</i> <i>[Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat].</i></p>	En continu / fréquence annuelle
	<p>2. Mettre en place des indicateurs annuels dans le cadre du suivi de l'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Part de femmes et d'hommes dans les membres de CODIR - Part de femmes et d'hommes dans les déciles de rémunération - Part de femmes et d'hommes chefs de bureaux ou équivalent - Âge moyen des femmes et des hommes chefs de bureaux ou équivalent - Genrer les résultats (taux de réussite) aux concours et examens professionnels. 	En continu à partir de 2024
	<p>3. Approfondir l'étude sur les écarts de rémunération et étendre son périmètre</p>	En continu à partir de 2024
	<p>4. Suivre dans la durée les écarts de rémunération et les travaux d'analyse de ces écarts en s'appuyant sur l'outil de la DGAFP</p>	En continu à partir de 2024
	<p>5. Faire des focus par corps pour les titulaires et par catégories pour les contractuels</p>	En continu à partir de 2024

Mesure 2.2 : Décliner le dispositif de nominations équilibrées

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 2.2 : Décliner le dispositif de nominations équilibrées	1. Mettre en œuvre les dispositions de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à faciliter l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et qui renforce le dispositif de nominations équilibrées (DNE) aux postes à responsabilité dans la fonction publique, et étend les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	En continu
	2. Décliner les objectifs interministériels du dispositif des nominations équilibrées au sein des différents services pour les nominations à venir au cours de la période 2023-2027.	En continu

Mesure 2.3 : Poursuivre et intensifier le suivi et la diffusion d'une procédure de recrutement garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Les services du Premier ministre sont particulièrement attentifs au processus de recrutement, moment clé où peuvent être reproduits stéréotypes de genre et discriminations. A l'inverse, ce moment peut constituer un levier du changement vers une communauté de travail plus inclusive.

L'attention portée à ce sujet résulte ainsi d'un double constat : le recrutement est une étape à risques en matière de discrimination ; il constitue également une étape clé pour garantir des collectifs de travail plus inclusifs.

La stratégie des services du Premier ministre en matière de recrutement repose sur une politique volontariste, avec l'élaboration d'un outil dédié : le guide du recrutement.

Le guide du recrutement présente les principes et les outils structurant le recrutement au sein des services du Premier ministre de façon à garantir des procédures sans risques de discrimination et une égalité de traitement pour l'ensemble des candidats. La procédure de recrutement est ainsi organisée autour de 4 principes : l'égalité de traitement entre les candidat(e)s, la transparence de la procédure, l'objectivité des choix et la traçabilité des décisions.

Le plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 contenait plusieurs objectifs, notamment :

- Pour les cinq services qui appliquent le guide de recrutement depuis le mois de janvier 2019 (SIG, France stratégie, DILA, DINUM, DSAF) l'objectif était de passer la cible de recrutement conforme à la procédure du guide de 60% à 80%
- Le déploiement des nouvelles procédures du guide de recrutement à l'ensemble des services avec une cible à 50% pour les nouveaux services ;
- Former l'ensemble des recruteurs au recrutement non-discriminatoire ;
- Mettre en place des formations spécifiques sur les procédures de recrutement ;
- Développer des formations en e-learning.

Sur la base d'un retour d'expérience et d'échange avec les services, une nouvelle méthode d'appréciation de la conformité des recrutements a été mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022. Sur le principe, il s'agit d'affecter, à chaque procédure de recrutement, un pourcentage de conformité aux règles du guide sur le fondement de huit critères, pondérés au regard de leur importance relative pour l'atteinte de l'objectif de non-discrimination.

Soit pour un total de 100 points :

1- Publication de la fiche de poste	2- AR de la candidature	3- Grille de Critères	4- Guide d'entretien	5- Compte-rendu d'entretien	6- Réponse aux candidats	7- Note du recruteurs	8- Archivage du dossier	Total
25 pts	5 pts	25 pts	5 pts	25 pts	5 pts	5 pts	5 pts	100 pts

Sur la base de cette pondération et du taux de conformité finalement obtenu pour chaque procédure ayant conduit à un recrutement, un taux de conformité moyen est calculé par service.

L'objectif est d'appliquer le guide du recrutement de manière homogène sur l'ensemble du périmètre des services du Premier ministre.

En complément des actions et outils mentionnés, des chargés de recrutement sont à disposition des recruteurs afin de les accompagner tout au long de la procédure.

Structuration du processus de sélection afin de garantir une plus grande objectivité

Mesures d'accompagnement pour faciliter la mise en œuvre du guide du recrutement

- Construction d'un **guide synthétique**, complément du guide du recruteur, destiné au manager afin de l'appuyer dans sa mise en œuvre :
 - o Book du recruteur comprenant un tableau des actions et les documents associés
 - o Ces documents sont remis progressivement par les chargés de recrutement de la DSAF aux recruteurs au moment de la demande de recrutement afin d'en accompagner l'appropriation
 - o Ils vont faire l'objet d'une diffusion sur l'espace dédié du site Intranet

- Développement d'une **gestion des candidatures** dans le logiciel interministériel de publication des offres d'emploi (Choisir le service public)
 - o Déploiement d'une gestion centralisée des candidatures permettant un traitement homogène, un suivi et des réponses systématiques
 - o Un projet plus global se met en place avec la DGAFP pour outiller l'ensemble du périmètre des SPM (cf. titre 3)
- **Formation des gestionnaires RH** à l'utilisation au module de gestion des candidatures de Choisir le service public :
 - o Un accompagnement au fil de l'eau par les chargés de recrutement avec le paramétrage des modèles propres à chaque structure
 - o Publication systématique de l'ensemble des postes vacants sur « Choisir le service public » :
 - o Relais automatique des offres sur les sites de MozaïkRH, Pôle emploi, 1 jeune/ 1 solution pour les postes accessibles à de jeunes diplômés
- **Elargissement de la campagne de recrutement des « emplois d'été »**
 - o Diffusion des annonces sur le site de pôle emploi
 - o Utilisation de RéseauPro, le site d'emploi des universités franciliennes Panthéon Sorbonne – Paris 1, Panthéon Assas - Paris 2, Paris-Est Créteil Saint Denis (UPEC), Université Sorbonne Paris Nord, Sorbonne Nouvelle, Université Paris Nanterre
- **Appui des recruteurs pour la diffusion**
 - o Diffusion d'annonces sur des sites spécialisés en fonction de la typologie des offres
 - o Etablissement d'une cartographie des supports à utiliser.

Dématérialisation de la procédure de recrutement

Après la diffusion et la mise en œuvre du guide du recrutement, les services du Premier ministre ont estimé qu'un outil de gestion des recrutements leur était désormais nécessaire.

Après examen de différentes solutions techniques, les services du Premier ministre ont fait le choix d'un partenariat avec la DGAFP, pour développer un outil complet de gestion des candidatures dans l'environnement du site « Choisir le service public » (Ancienne place de l'emploi public). Les SPM sont donc « pilotes » de la mise en œuvre d'un nouvel outil, en cours de déploiement, qui a vocation à être étendu à l'ensemble des ministères.

- **Direction de l'information légale et administrative**

La direction de l'information légale et administrative mène une politique volontariste en matière de recrutement :

- Suivi mensuel dans le cadre du reporting du DRH du respect du guide du recrutement
- Sensibilisation des managers par les chargés de recrutement sur les modalités d'application du guide
- Organisation de temps courts d'information (« café-managers ») sur les bonnes pratiques de recrutement

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France Stratégie »)**

France stratégie et son réseau veillent avec une attention particulière à respecter le guide de recrutement SPM. Au sein de chacune des offres de poste publiées, sur les plateformes de publications internes et externes, la mention suivante est présente : « Dans le cadre de sa politique de diversité et d'égalité professionnelle, France Stratégie étudie, à compétences égales, toutes les candidatures sans discriminations. »

Les documents « double label » liés à la procédure de recrutement (présélection des candidats, grilles d'entretien, note recruteur) sont systématiquement complétés par les recruteurs, qu'il s'agisse de recrutements sur des postes permanents ou infra annuels. Il en va de même pour les stages.

Le bureau des ressources humaines transmet régulièrement au bureau de la gestion des compétences et des parcours professionnels (BGCPP) de la DSAF une synthèse des différents processus de recrutement en remplissant le tableau dédié et veille ainsi, auprès des recruteurs internes, à ce que la procédure de recrutement permette de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement entre les candidats.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 2.3 : Poursuivre et intensifier le suivi et la diffusion d'une procédure de recrutement garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	1. Réunir régulièrement le groupe de travail afin de formaliser le processus de suivi de la conformité au guide du recrutement : - Consolider des indicateurs - Formaliser les procédures d'archivages.	En continu
	2. Etendre le champ d'application du guide de recrutement à l'ensemble des entités parties à l'accord	2024
	3. Mettre en place un accompagnement à destination des services pour poursuivre l'appropriation des dispositions du guide de recrutement	2024
	4. Homogénéiser les pratiques sur le périmètre déjà labellisé afin de garantir des procédures exemptes de discrimination et garantissant une égalité de traitement accrue pour l'ensemble des candidats	En continu
	5. Former les correspondants en ressources humaines (CRH) au guide du recrutement	2024
	6. Prévoir un accompagnement des managers par des référents RH formés	2026
	7. Poursuivre la mutualisation des bonnes pratiques par les entités	En continu
	8. Promouvoir l'utilisation d'outils dématérialisés de gestion des candidatures (back-office de « Choisir le service public » ou mise en place d'un nouvel outil plus adapté aux exigences du label)	2024

- **Direction de l'information légale et administrative**

La direction de l'information légale et administrative prévoit la mise en œuvre, en lien avec la DSAF, de l'index égalité professionnelle. Une note annuelle portant sur l'analyse des écarts de rémunération hommes/femmes et des moyens de correction envisagés a par ailleurs été déployée.

Dans le cadre du recrutement externe, le maintien d'une vigilance sur l'égalité des rémunérations à compétences égales (afin de ne pas « internaliser » des inégalités de traitement qui préexisteraient).

- Soutenir le recrutement de femmes sur les métiers les mieux rémunérés (métiers informatiques notamment).

Mesure 2.4 : S'assurer dans la durée de l'équité de rémunération entre les femmes et hommes dans les SPM

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Les services du Premier ministre veillent au respect de l'égalité lors de l'attribution des rémunérations accessoires de fin d'année des agents : afin de s'assurer que le travail réalisé par les agents en temps partiel (*souvent des femmes*) ne fasse l'objet d'aucune discrimination salariale, il a été acté au sein de la note de service annuelle relative au complément indemnitaire annuel (CIA) que l'enveloppe budgétaire attribuée à leur entité soit calculée sur la base d'un temps plein.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 2.4 : S'assurer dans la durée de l'équité de rémunération entre les femmes et hommes dans les SPM	1. Etendre les outils d'aide à la décision pour l'attribution annuelle des CIA aux parts variables et pour les revalorisations.	2025
	2. Procéder à un examen attentif de la fixation des rémunérations entre femmes et hommes lors des recrutements, à l'occasion des mobilités et lors des réexamens triennaux de rémunération des contractuels (et de RIFSEEP pour les titulaires) afin d'améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.	2024

Mesure 2.5 : Développer des mesures d'accompagnement pour lutter contre l'effet de population et de structure

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Dans le cadre du déploiement de la réforme de l'encadrement supérieur, lancée en juin 2021 et complétée par les lignes directrices de gestion interministérielles du 20 avril 2022, les services du Premier ministre ont adopté en 2023 une feuille de route triennale qui comprend huit actions particulièrement destinées à la promotion de l'égalité et qui visent à l'atteinte des objectifs de primo-nominations et de répartition équilibrées sur les emplois fonctionnels de direction. Le plan managérial de l'encadrement supérieur adopté dans la foulée de la feuille de route décline ces actions en offre de service de la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur qui sera particulièrement attentive aux besoins d'accompagnement des cadres supérieurs féminins.

La première action vise au repérage des potentiels féminins, les actions suivantes visant leur intégration dans les programmes de développement et leur inscription dans les viviers de recrutement des futurs cadres dirigeants (vivier 1) et des futurs cadres de direction (vivier 2). En 2024, un nouveau programme sera lancé, destiné aux jeunes talents (vivier 3) avec l'ambition forte d'encourager et d'aider des femmes au début de leur carrière à construire un parcours professionnel leur permettant d'accéder aux emplois supérieurs. Ces programmes complètent l'offre que constitue « Talentueuses », le programme inter-fonctions publiques que devrait continuer de porter la DIESE.

L'accompagnement individualisé des cadres féminins sera développé grâce au renforcement de la délégation à l'encadrement supérieur (plus 2 ETP en 2024).

En parallèle de l'accompagnement des cadres féminins, des actions visant la formation des recruteurs et leur professionnalisation pour la promotion de l'ouverture, de la diversité et de l'égalité sont prévues.

Enfin, des actions de renforcement du pilotage stratégique et opérationnel de l'encadrement supérieur sont orientées pour obtenir une progression vers l'équilibre de la représentation femmes hommes sur les emplois supérieurs (GPEEC, plans de relève, comités d'audition ou de sélection, nominations).

Le réseau Femmes des services du Premier ministre a été constitué en 2018. Il est ouvert à l'ensemble des femmes des services du Premier ministre, titulaires et contractuelles, catégorie A, B et C et est animé par deux co-marraines.

Le réseau, qui compte aujourd'hui 485 membres, a pour objectifs de contribuer à favoriser l'égalité femmes-hommes dans les services du Premier ministre en diffusant de l'information, en étant un espace d'échanges collectifs et individuels, en contribuant à des réflexions ou à des projets, ou encore en apportant un appui aux membres qui le souhaitent. Il s'inscrit en complémentarité des actions RH mises en œuvre par les employeurs et n'a donc pas vocation à se substituer à celles-ci.

Ses modalités d'action sont diverses. Outre l'organisation de conférences-débats, le réseau participe à des événements comme la journée internationale des droits des femmes. Un groupe sur LinkedIn, dont l'accès est réservé aux membres du réseau, permet également de partager des informations.

Un dispositif de mentorat a été mis en place en 2021 avec 10 binômes mentores – mentorées constitués. Une charte du mentorat ainsi qu’une formation des mentores ont été élaborées dans ce cadre. Un bilan de cette première vague de mentorat sera réalisé avant sa généralisation.

L’ambition du réseau étant de rendre la participation des femmes plus effective et plus visible dans le monde du travail, le réseau des femmes des SPM s’inscrit dans un collectif de réseaux féminins ministériels. Il a notamment rejoint la branche française de 2GAP, collectif mondial de réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé.

- **Direction de l’information légale et administrative**

La Direction de l’information légale et administrative mène une politique volontariste en faveur de la réduction des écarts de rémunération visant à :

- Soutenir la féminisation des recrutements dans les métiers informatiques.
- Favoriser l’accès des femmes aux postes d’encadrement des métiers informatiques.
- Développer des actions de mentorat avec un *Social builder* visant à accompagner des jeunes femmes dans les métiers du numérique et/ou de l’entrepreneuriat.

B. Plan d’action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
[En lien avec les résultats des études sur les écarts de rémunération, l’objectif est de favoriser l’accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés]		
Mesure 2.5 : Développer des mesures d’accompagnement pour lutter contre l’effet de population et de structure	1. Créer un groupe de travail réunissant les employeurs pour faire des propositions concrètes visant à : <ul style="list-style-type: none"> - Déployer des actions de formations, coaching, mentorat (promotion et appui du réseau des femmes des SPM) afin d’aider les femmes (catégorie A, B, et C) à développer leur parcours professionnel. L’un des objectifs est notamment de limiter l’impact des « temps d’arrêts » comme la maternité sur la carrière des femmes ; - Encourager les femmes à passer des examens professionnels (catégorie A, B et C) ; - Encourager les femmes en situation d’encadrement à se positionner sur des postes à responsabilité ; 	2024
	2. Inciter les employeurs à recruter des femmes sur les postes à responsabilité : obligation de recevoir au moins une femme sur trois candidats dans les procédures de recrutement, favoriser la mixité des comités d’audition ;	En continu
	3. Construire un « vivier » de femmes à haut potentiel ; former, encourager, sensibiliser.	2025

AXE 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle

Articuler sa vie professionnelle et sa vie privée est une préoccupation majeure pour l'ensemble des agents et notamment pour les femmes dans la conduite de leur carrière.

Il est de la responsabilité sociale des services du Premier ministre d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille et les horaires de travail sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

Les signataires du présent protocole considèrent que des actions doivent en conséquence être menées sur l'ensemble de ces éléments afin de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 3.1 : Mettre en œuvre ou expérimenter de nouveaux dispositifs permettant une meilleure conciliation des temps de vie

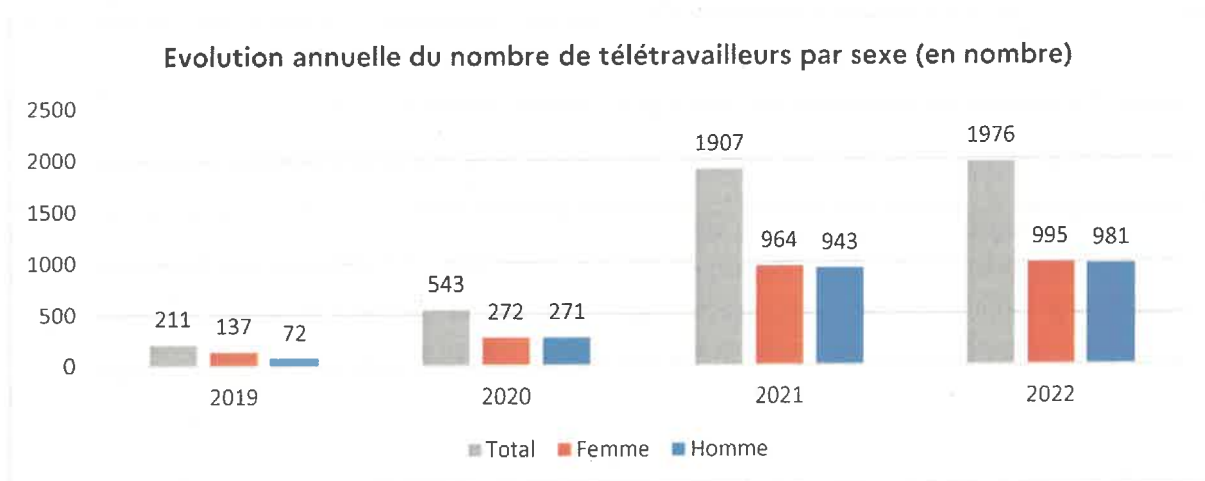
A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Dans un objectif continu d'approfondissement et de renforcement des actions en matière de promotion de l'égalité, les services du Premier ministre ont développé un ensemble d'actions favorisant une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle :

- **Le dispositif de télétravail**, en vigueur depuis 2016, a été déployé au sein des services avec une formation préalable obligatoire. La déclinaison des modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des services du Premier ministre est définie par la note de service du 11 juin 2021 (*conformément au décret du 11 février 2016 et à l'accord-cadre du 13 juillet 2021*). Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux instances de dialogue social. L'objectif est de disposer d'une visibilité sur la mise en œuvre et l'évolution de cette modalité de travail au sein des services, afin d'adapter son développement, et de prévenir, le cas échéant, les risques professionnels qui peuvent y être liés.

Le bilan annuel couvre les entités suivantes : DINUM, CIVS, CNCDH, DILA, DSAF, INSP, France Stratégie, MILDECA, SGMer, SGDSN, SGPI, SGG, SIG, IHEDN.

L'évolution annuelle du recours au télétravail au sein des SPM depuis 2019



Initialement mis en place de manière marginale, le télétravail au sein des SPM a fortement progressé entre 2020 et 2021 suite à la pandémie de Covid 19 et aux mesures de confinement imposées.

En 2022, la proportion de télétravailleurs représente plus de 50% de l'effectif SPM, en augmentation par rapport à 2021. La part des femmes en télétravail continue d'augmenter et est légèrement supérieure à celle des hommes en 2022.

- **La charte des temps** : En 2019, les responsables des services du Premier ministre réunis autour du Secrétaire général du Gouvernement à l'occasion de la réunion d'une instance de gouvernance RH ont signé la Charte des temps. Celle-ci vise à améliorer la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle des agents des services du Premier ministre. Elle est constituée de 20 engagements qui concernent aussi bien les encadrants que les équipes et se répartissent selon 5 thématiques :
 - Exemplarité des encadrants
 - Amélioration de la gestion collective et individuelle du temps,
 - Respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
 - Professionnalisation de la conduite des réunions,
 - Un bon usage de la messagerie électronique.

La Charte des temps a été élaborée dans le cadre du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans un processus de co-construction impliquant différents services. Son élaboration s'est notamment enrichie des échanges qui ont eu lieu lors de la journée du 8 mars 2019.

- **La conciergerie des services du Premier ministre** est un service proposé par la direction des services administratifs et financiers (DSAF) dans l'objectif de favoriser la conciliation des temps de vie et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents des services du Premier ministre et des entités présentes sur le site de Ségur-Fontenoy.

- **Le baromètre social** des SPM a pour objet de mesurer le ressenti des agents sur la qualité de vie au travail au sein des entités relevant du périmètre des services du Premier ministre. Il comporte des questions multiples relatives à l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et permet ainsi d'identifier les facteurs de satisfaction comme les axes de progrès et de dégager des priorités pour mettre à jour le plan d'actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Parmi les questions posées figurent notamment plusieurs questions portant sur la lutte contre le sexisme au sein des services du Premier ministre. La dernière édition du baromètre social des SPM a été publiée en juin 2022 ; l'exercice est renouvelé tous les deux ans.

- **Direction de l'information légale et administrative**

Au sein de la Direction de l'information légale et administrative, des ateliers de travail et de co-développement ont été lancés en 2023 autour de la charge de travail. Des mesures spécifiques de télétravail avec démarches simplifiées ont également été déployées pour les proches aidants, pour raisons médicales, en lien avec l'état de grossesse.

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France Stratégie »)**

Au sein de France Stratégie et de son réseau le dispositif de télétravail est pleinement utilisé avec plus de 70% des agents qui pratiquent le télétravail (hors stagiaires). C'est un indicateur fort de la qualité de vie au travail des agents.

France Stratégie applique également les principes énoncés dans la charte des temps, et veille à son respect par les agents. Elle est affichée dans la plupart des lieux partagés (salles de réunion, Lab...) ainsi que dans les bureaux des agents.

Aussi, France Stratégie vient de déployer son propre baromètre social à l'attention de tous les agents, y compris ceux de son réseau, afin de mesurer la qualité de vie au travail, les modalités de management et le contexte de travail. Ce baromètre social, incluant un large volet sur l'égalité femmes – hommes, a été élaboré à la suite des échanges avec le groupe de travail égalité et validé par le comité de direction de France Stratégie. Il a été soumis, pour débat, au premier comité social d'administration, qui s'est tenu le 15 juin 2023.

Enfin, il a été diffusé à l'ensemble des agents, via différents canaux (mail professionnel, journal interne, plateforme collaboratif Wimi) afin que des actions ciblées soient mises en place après analyse des résultats (fin août 2023).

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
AXE 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle		
Mesure 3.1 : Mettre en œuvre ou expérimenter de nouveaux dispositifs permettant une meilleure conciliation des temps de vie	1. Doter l'ensemble des entités signataires de l'accord d'une charte des temps	2024
	2. Intensifier la communication autour de la charte des temps afin de favoriser sa connaissance par les agents	En continu
	3. Insérer plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail : - Expérimenter une sortie entre 16h et 17h le vendredi pour les agents relevant de l'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat	2024
	4. Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie : l'adhésion au principe de l'équilibre des temps de vie par les personnels chargés de fonctions d'encadrement et leur exemplarité en la matière constituent la pierre angulaire de la mise en œuvre effective de ce principe.	En continu

Mesure 3.2 : Accorder une attention particulière aux agents ayant des besoins spécifiques

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Les services du Premier ministre poursuivent, en complément de la politique en faveur des personnels en situation de handicap, une politique d'action sociale volontariste en faveur des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie, les tiers aidants.

Un guide spécifique disponible sur l'intranet Matignon Infos Service informe les agents des dispositions réglementaires concernant les congés de proche-aidant, et indique les procédures à suivre pour en bénéficier.

Les services du Premier ministre ont également développé une offre de services d'accompagnement pour faciliter le retour des agents après une absence de 6 mois et plus structurée en trois étapes :

- 1) Un suivi RH prévisionnel (en cours de période d'éloignement et en amont du retour),
- 2) Un point avec les conseillers en mobilité-carrière (CMC)
- 3) Des mesures d'accompagnement lors des retours (formations, etc.).

- **Direction de l'information légale et administrative**

La direction de l'information légale et administrative poursuit également, en complément de la politique menée par la DSAF, une politique volontariste en faveur des agents ayant des besoins spécifiques, en déployant de nombreuses mesures de soutien et d'accompagnement, tel que :

- La rédaction et la diffusion du guide du proche aidant
- L'identification de plusieurs agents conseillers en évolution professionnelle au sein de la DRH de la DILA
- La mise en place de réunions périodiques DRH/l'assistante sociale/le service médical
- La mise en place de réunions périodiques « handicap » avec la référente handicap/service médical/ assistante sociale
- L'organisation d'ateliers pour aider les agents à bien préparer leur retraite
- Le lancement en 2023 d'ateliers de co-dev pour les managers d'agents en situation de handicap
- L'accompagnement des agents dans leur procédure de demande RQTH
- L'accompagnement au fil des demandes des agents et/ou managers des personnes en situation de handicap (achat de matériel informatique, aménagement de poste, etc.)
- Et enfin, l'accompagnement personnalisé des agents en situation de reclassement professionnel.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 3.2 : Accorder une attention particulière aux agents ayant des besoins spécifiques	[En lien avec la mutuelle retenue dans le cadre de la protection sociale complémentaire (PSC)] 1. Organiser des sensibilisations sur les sujets de santé féminines : - Endométriose - Fausses couches	2026
	2. Elaborer un guide du proche aidant à destination des agents des services du Premier ministre	2024
	3. Poursuivre et renforcer la communication sur la politique de soutien des agents tiers aidants en charge de personnes en situation de perte d'autonomie (personnes en situation de handicap, personnes âgées...) : - Améliorer la communication sur la procédure de dons de congés - Améliorer la communication sur la procédure de congés de proche-aidants à destination des agents « aidants »	En continu
	4. Permettre le recrutement de personnel en renfort pour remplacer ou suppléer des agents en situation de proche aidant	2025
	5. Organiser un événement de sensibilisation lors de la journée nationale des aidants (le 6 octobre)	En continu / fréquence annuelle
	6. Doter les services d'une cellule de maintien dans l'emploi (pour les agents éloignés de l'emploi depuis plus de 6 mois)	2026

Mesure 3.3 : Soutenir et accompagner la parentalité

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Conformément au plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 qui formalise les engagements des services du Premier ministre, une attention particulière est portée à la situation des parents. Un ensemble de dispositifs de soutien et d'accompagnement à la parentalité ont ainsi été déployés :

- **La crèche Ségur-Fontenoy**, située sur le site de Ségur, dispose de 34 berceaux au bénéfice des enfants, âgés de 0 à 4 ans, d'agents rémunérés par les services du Premier ministre. Elle accueille également les plus grands, entre 4 et 6 ans, pendant les vacances scolaires et les mercredis, en fonction des places libérées par les plus petits.
- **Les entretiens pré-post maternité** : les services du Premier ministre ont mis en place des entretiens (surnommés pré/post-maternité) réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, puis à la reprise d'activité. Il s'agit de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à faciliter le départ puis le retour de l'agent et sa réintégration dans l'équipe après le congé, et garantir que la parentalité n'aura pas d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés.
- **Les ateliers parentalité** : Chaque année, des ateliers ayant pour thème la parentalité sont organisés au sein des SPM.
- **L'information des parents** : La réglementation relative aux congés liés à la parentalité et à l'arrivée de l'enfant a évolué récemment et accorde de nouveaux droits aux parents. La communication et l'information à destination des agents ont été revues, et l'ensemble des informations, détaillées selon situation et statut, est disponible sur la page Congés et absences de l'intranet Matignon Infos Services. Pour chaque catégorie de congé, un guide spécifique informe des nouvelles dispositions règlementaires et indique les procédures à suivre pour en bénéficier.
- **Création d'une salle dédiée à l'allaitement** : L'égalité entre les femmes et les hommes passe nécessairement par la prise en compte des besoins des femmes, et parmi elles des mères, dont notamment les mères allaitantes. Un local dédié à l'allaitement, a également été mis à disposition sur le site de Ségur, afin de permettre aux agents mères allaitantes de pouvoir allaiter leurs enfants. Les services du Premier ministre offrent ainsi la possibilité aux mères allaitantes, dont les enfants sont inscrits à la crèche de Ségur, de s'absenter de leurs postes de travail à cet effet à raison d'une heure par jour.

- **Direction de l'information légale et administrative**

Afin de mieux accompagner la parentalité, la direction de l'information légale et administrative a également mis en place des entretiens (entretiens surnommés pré/post-maternité) réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, puis à la reprise d'activité. Un local dédié à l'allaitement, a également été mis à disposition sur le site de Desaix. Enfin, des travaux ont été lancés afin rédiger un guide de la parentalité.

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France Stratégie »)**

La conduite d'entretiens liés aux congés de maternité, est également déployée au sein de France Stratégie. Cette mesure d'accompagnement des femmes enceintes s'inscrit dans le cadre de la démarche en faveur de la double labellisation égalité diversité des services du Premier ministre.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 3.3 : Soutenir et accompagner la parentalité	1. Exploiter le bilan du dispositif d'entretien pré-post maternité pour renforcer l'accompagnement des agents éloignés de l'emploi pour un congé lié à la parentalité : <ul style="list-style-type: none"> o Suite à un congé maternité o Suite à un congé parental ou disponibilité 	2024
	2. Accorder des facilités horaires pour le (la) conjoint(e) de la femme enceinte dans la limite de trois examens prénataux	2024
	3. [Sous réserve de validation de cette mesure par la DGAFP et de l'adoption d'un cadre réglementaire] : Création d'une autorisation spéciale d'absence « services du Premier ministre » permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	2026
	4. Garantir aux couples de même sexe les mêmes droits en matière de parentalité que pour les couples femmes/hommes dans le respect de la législation en vigueur	En continu
	5. Améliorer la situation des familles monoparentales <ul style="list-style-type: none"> - Critère prioritaire pour l'attribution d'une place à la crèche de Ségur - Améliorer l'information des parents isolés - Organiser des groupes de paroles pour lutter contre l'isolement et favoriser une meilleure prise en charge des situations. 	2026
	6. Créer une communauté de parents des SPM	2025
	7. Inclure les congés paternité au sein du dispositif d'entretiens pré-post congés	2025
	8. Mettre en place une expérimentation de services d'accompagnement scolaire par la mise en place d'une convention avec une association (aide aux devoirs en ligne, bénévolat...)	2026

AXE 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Chaque situation de discrimination, de violence à caractère sexuel, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est systématiquement prise en compte et doit trouver une réponse appropriée.

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

Une cellule d'écoute psychologique « souffrance au travail et discriminations » a été mise en place en avril 2018 pour l'ensemble des agents du périmètre ministériel. Cette cellule d'écoute permet aux agents des services du Premier ministre, souffrant de mal-être au travail ou s'estimant victimes de discrimination, de le signaler ou d'en parler avec des interlocuteurs indépendants et extérieurs aux services du Premier ministre.

Le dispositif Allosexism a été ouvert en janvier 2019 aux agents qui s'estiment victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel au travail.

L'obligation de mise en œuvre par les employeurs publics d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son décret d'application du 13 mars 2020 qui prévoit que les procédures relatives au dispositif de signalement soient fixées par arrêté ministériel.

Dans les services du Premier ministre, il a été décidé de créer, en 2021, deux missions internes dédiées :

- **Vigisexisme**, placée auprès de la secrétaire générale du Gouvernement, compétente pour tous les agents victimes ou témoins d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- **Vigisouffrance**, placée au sein du bureau de la qualité de vie au travail de la sous-direction des ressources humaines de la Direction des services administratifs et financiers (DSAF), compétente pour tous les agents victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail.

La complémentarité de ces deux dispositifs dédiés à la prévention des actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes permet aux services du Premier ministre de proposer une offre complète. Ils ont connu un essor important dès 2022 : sur l'ensemble de l'année, la mission Vigisouffrance a été saisie de 36 situations. 83% de ces saisines ont donné lieu à un signalement auprès de l'administration, avec l'accord de l'agent. L'objectif est d'inciter les agents à faire remonter les signalements par le biais interne ou externe qui semble le mieux correspondre à leurs attentes.

Afin de poursuivre les actions visant à favoriser un environnement non sexiste et à améliorer la prévention contre les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, une refonte des supports de communication a été engagée. En lien avec la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité, les dépliants et prospectus destinés à l'information des agents ont été revus et mis à jour en 2022.

La communication en lien avec les violences sexistes et sexuelles a également été mise à jour sur l'intranet.

Les formations/sensibilisations concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, un plan d'action a été initié au cours de l'année 2020. La conception de celui-ci a nécessité de former concomitamment les différents acteurs intervenant dans les dispositifs de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes (personnels RH, médicaux, membres des organisations syndicales, référents égalité...).

Ainsi, depuis septembre 2020, des formations sur cette thématique sont mises en œuvre pour former l'ensemble des acteurs de la prévention. Les autres publics (managers, agents) se voient également proposer des actions de sensibilisation à l'occasion de la formation obligatoire au double label.

Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre, les services du Premier ministre organisent un séminaire sur les violences conjugales : « En parler, écouter et orienter, un enjeu d'égalité femmes hommes ».

- **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**

La direction de l'information légale et administrative (DILA) s'inscrit dans les dispositifs de signalement mis en place à l'échelle des services du Premier ministre (Vigisexisme, Vigisouffrance). La communication de la DSAF sur ces dispositifs a été relayée auprès de l'ensemble des agents en janvier 2022.

La DILA a par ailleurs précisé son organisation et ses procédures internes dans ce domaine, complémentaires des dispositifs SPM (les personnes ressources en interne, les modalités de signalement). Ce travail a abouti à l'établissement d'une procédure de signalement désormais communiquée à l'ensemble des agents (réunion d'information dédiée le 3 juin 2022).

Les signalements sont recueillis et traités par une cellule dédiée et élargie en tant que de besoin aux personnes ressources compétentes. Un bilan annuel anonyme est effectué.

- **Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale (SGDSN)**

Le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) a développé une campagne de communication « Tolérance Zéro » diffusée par voie d'affichage. Un message vidéo du secrétaire général a également été diffusé sur le réseau intranet du SGDSN : il reprend l'importance du principe de tolérance zéro à l'égard des comportements sexistes. La campagne de communication a été l'occasion de rappeler l'existence du dispositif Vigisexisme. Des flyers sont régulièrement relayés et rappellent les points de contact. Par ailleurs, tous les mois, les agents reçoivent un mail rappelant les différentes cellules de signalement existantes au sein des SPM et à destination des agents.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Mesure 4.1 : Prévenir les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel en favorisant un environnement de travail non sexiste

Objectif	Actions	Calendrier
AXE 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes		
Mesure 4.1 : Prévenir les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel en favorisant un environnement de travail non sexiste	1. Poursuivre la réflexion sur une meilleure visibilité de la mission VIGISEXISME en lien avec les autres dispositifs	En continu
	2. Accroître et diversifier la communication sur les dispositifs de signalement des situations de souffrance au travail, de harcèlement, de violences sexuelles en lien avec les autres dispositifs en ciblant les agents, managers, et l'encadrement supérieur	En continu
	3. Renforcer le fonctionnement en réseau des dispositifs de signalement	En continu
	4. Afficher l'engagement de l'administration sur la lutte contre ces violences (enquêtes administratives, procédures disciplinaires...)	2026
	5. Mettre en place des formations obligatoires pour les acteurs RH et les organisations syndicales dédiées à la lutte contre les actes de violences sexuelles, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes	2025
	6. Poursuivre le déploiement de réunions d'information et de sensibilisation visant à présenter aux agents des SPM l'ensemble des dispositifs de signalement, en lien avec les autres dispositifs (service social) afin de faciliter leur identification par les agents.	En continu
	7. Elaborer des outils « VSS » propres aux SPM (charte, vademecum, guides, listes de contacts clefs) pour permettre de diffuser les bonnes informations.	2025

Mesure 4.2 : Prendre en compte les violences intrafamiliales

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 4.2 : Prendre en compte les violences intrafamiliales	1. Intégrer la question des violences intrafamiliales dans le cadre du baromètre égalité-diversité	2025
	2. Doter les SPM d'outils d'information et de communication (exemple de la plaquette violences conjugales élaborée par le service social des SPM)	En continu
	3. Sensibiliser les agents à cette thématique en s'appuyant sur la journée du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes)	En continu / fréquence annuelle

AXE 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

Pour favoriser la promotion de l'égalité professionnelle, les services du Premier ministre ont mis en place un pilotage dédié au suivi de la politique égalité, ainsi qu'un dialogue social régulier à travers les réunions de l'ensemble des instances représentatives mais aussi de réunions thématiques dédiées.

A. Dispositifs existants au sein des services du Premier ministre

La secrétaire générale du Gouvernement porte le sujet dans le cadre des réunions du comité social d'administration qu'elle préside. Elle préside également, deux fois par an, une instance de gouvernance RH qui rassemble l'ensemble des directeurs des entités du périmètre. Ces réunions sont l'occasion de les sensibiliser au plus haut niveau de l'importance des politiques d'égalité et de diversité.

Les modalités de suivi du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'articulent autour d'une gouvernance dédiée:

- Un Comité de pilotage présidé par le DSAF réunissant les secrétaires généraux des entités, installé le 17 octobre 2017, chargé de l'impulsion, du suivi de la démarche et de la validation des livrables ;
- Un Comité de suivi, installé le 11 octobre 2018, réunissant les représentants du personnel et les représentants des entités engagées dans la démarche permettant un dialogue social régulier ;
- Un haut fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité pour les services du Premier ministre
- Un(e) référent(e) Egalité-Diversité, au sein de chaque entité, mandaté(e) formellement par chacun des responsables, chargé (e) de la déclinaison de la démarche ;

- Un dialogue social dans le cadre de réunions de travail et du Comité de suivi et une information régulière des instances représentatives du personnel (CSA et F3SCT).

Les COPIL/ COSUI se réunissent au minimum deux fois par an. Le réseau des référents repose sur un fonctionnement en réseau avec des réunions mensuelles. Ces réunions de travail permettent de procéder aux réajustements nécessaires des indicateurs, des objectifs et du calendrier du plan d'action et du protocole en cas de besoin, et donc de suivre leur mise en œuvre.

La sous-direction des ressources humaines (SDRH) de la DSAF assure le suivi de ces politiques en organisant chaque mois des réunions des référents égalité-diversité des différentes entités des SPM.

- **Direction de l'information légale et administrative**

Au sein de la Direction de l'information légale et administrative, un comité de pilotage égalité/diversité a été mis en place en interne DILA. Ses membres permanents réunissent :

- la direction
- le DRH
- la référente égalité/diversité,
- la référente handicap
- la communication.

Au sein de la DILA, une référente égalité/diversité et une référente handicap ont été nommées. Une communication a été lancée sur le rôle de ces deux référentes.

Enfin, les plans d'actions en lien avec l'égalité/la diversité et leur bilan sont régulièrement présentés dans les instances de dialogue social.

- **Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)**

Au sein du SGDSN, un réseau interne de correspondant égalité- diversité, doté d'une lettre de mission sur le modèle du référent égalité-diversité, a été déployé. Dans un contexte de travail en multisite, les correspondants ont vocation à porter au sein de leur direction respective les questions relatives à l'égalité et la diversité. Ils peuvent être aussi un point de contact dans le cadre d'une saisine ou d'une demande d'information sur les thématiques liées aux violences sexistes ou sexuelles.

En 2022, une cheffe de la division développement des ressources humaines a été nommée sur un ETP dédié à cet effet. Elle occupe actuellement les fonctions de référente égalité/diversité pour travailler sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Le SGDSN participe également à l'ensemble de la comitologie relative aux questions d'égalité femmes/hommes, le SGDSN a nommé une référente égalité-diversité en novembre 2022.

B. Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026

Mesure 5.1 : Intensifier le suivi partenarial et l'évaluation de l'accord collectif

Objectif	Actions	Calendrier
AXE 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social		
Mesure 5.1 : Intensifier le suivi partenarial et l'évaluation de l'accord collectif	1. Créer, au sein du comité de suivi double labellisation, un comité de suivi de l'accord et le réunir au moins deux fois par an	En continu
	2. S'appuyer sur la haute fonctionnaire à l'égalité des droits des services du Premier ministre pour suivre l'accord collectif	En continu

Mesure 5.2 : Renforcer la mobilisation des responsables des entités, du réseau des secrétaires généraux et référents égalité/diversité dans toute la sphère ministérielle

Objectif	Actions	Calendrier
<p>Mesure 5.2 : Renforcer la mobilisation des responsables des entités, du réseau des secrétaires généraux et référents égalité/diversité dans toute la sphère ministérielle</p>	<p>1. Adresser une lettre de la Secrétaire Générale du Gouvernement aux responsables d'entités pour impliquer les cadres dirigeants dans la mise en œuvre de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle. Les responsables d'entités seront chargés de décliner cette lettre à leur CODIR et managers, pour mieux faire connaître les mesures de l'accord égalité professionnelle</p>	<p>2024</p>
	<p>2. Présenter le bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord à l'instance de gouvernance RH.</p>	<p>En continu / fréquence annuelle</p>
	<p>3. Renforcer l'animation du réseau des référents: - Organiser des ateliers « fresque de la diversité » - Organiser des « petits déjeuners » des référents</p>	<p>2024</p>
	<p>4. Valoriser la fonction de référent dans le cadre du déroulement de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doter l'ensemble des référents d'une lettre de mission - Créer une lettre reconnaitive retraçant les actions portées par les référents - Valoriser la fonction dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel 	<p>2025</p>
	<p>5. Formaliser une liste avec le nom des référents égalité-diversité et leurs coordonnées, accessible sur les intranets, pour faciliter leur identification et les sollicitations des agents.</p>	<p>2024 / mise à jour en continu</p>

Mesure 5.3 : Expérimenter en matière d'égalité femmes-hommes

Objectif	Actions	Calendrier
Mesure 5.3 : Expérimenter en matière d'égalité femmes-hommes	1. Faciliter l'émergence de projets susceptibles d'être financés par les deux fonds pilotés par la DGAFP (le FIACT et le FEP).	2025
	2. Lancer un concours d'éloquence sur la thématique de l'égalité femmes/hommes au sein des SPM	2026

POUR LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS

Madame Claire LANDAIS, secrétaire générale du Gouvernement



Monsieur Stéphane BOUILLON, secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale



Monsieur Serge DUVAL, directeur des services administratifs et financiers



Madame Anne DUCLOS-GRISIER, Directrice de l'information légale et administrative



Madame Maryvonne LE BRIGNONEN, directrice de l'Institut national du service public



POUR LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Pour la CFDT,

Monsieur Lionel BOYON, secrétaire général de la CFDT



Pour le SAPP,PM,

Joël LAPLAIGE, secrétaire général adjointe du SAPP,PM



Pour la CGT-SOLIDAIRES,

Samia BELLILI, secrétaire générale du syndicat CGT-SOLIDAIRES



Pour l'UNSA,

Linda CHENOUF, secrétaire générale du syndicat UNSA

