



**Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du dialogue social.**

**COMITE INTERMINISTRIEL DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**





COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social.

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Nathalie Tournyol du Clos

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

L'année 2014 a correspondu à une intense activité pour le Ministère du Travail, de l'emploi de la Formation professionnelle et du dialogue social avec la déclinaison opérationnelle d'accords ou d'actions engagées en 2013 comme :

- ✚ L'accord cadre national du 28 juin 2013 signé entre la DGEFP, la DGCS et Pôle emploi pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vise à contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires et faciliter le retour à l'emploi et contribuer à l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en liaison avec les acteurs de l'insertion sur les territoires
- ✚ L'année de la mixité des métiers qui se traduit outre une campagne « médias » par la négociation de deux Engagements pour le Développement de l'Emploi et des Compétences pour les métiers de l'autonomie et de la petite enfance. Michel SAPIN, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Najat VALLAUD-BELKACEM, ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement, Sylvia PINEL, ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme, et Michèle DELAUNAY, ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie, ont lancé le 27 mars le Plan pour les métiers de l'autonomie qui débute par la signature avec les partenaires sociaux et leurs organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de l'accord EDEC (Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences) pour les métiers de l'autonomie.
- ✚ La montée en charge de la mobilisation des 9 régions territoires d'excellence avec 230 actions expérimentales et la mobilisation pour l'état de 1,6M€. La démarche d'évaluation a été lancée.
- ✚ Une intense activité des DIRECCTE pour promouvoir la signature d'accords au sein des entreprises de plus de cinquante salariés et prononcer le cas échéant des sanctions dans le prolongement de l'année 2013 où 500 entreprises avaient été mises en demeure ou sanctionnées. Au 15 juillet 2014, 1195 entreprises ont été mises en demeure, 33 ont été sanctionnées financièrement et 6500 accords et plans d'action ont été déposés.
- ✚ Enfin, la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comporte des avancées significatives avec la simplification du calendrier des négociations, l'élargissement du champ du rapport de situation comparée ou encore la nécessité pour les entreprises qui souhaitent candidater à la commande publique d'avoir satisfait aux obligations en matière de négociations collectives relatives à l'égalité professionnelle.

Les ministères sociaux en tant qu'employeurs se sont particulièrement engagés et ont quasi intégralement atteint les objectifs du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2012-2014.

Le Plan d'action RH commun aux trois ministères sociaux s'inscrit dans la dynamique du label diversité obtenu par les ministères sociaux en juillet 2012. L'essentiel des objectifs du plan d'action ont été atteints avec :

- L'amélioration de la connaissance statistique de la situation respective des femmes et des hommes ;
- La lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discrimination ;

Il faut à ce sujet mettre en avant la réalisation d'un film d'une durée d'une heure environ « Encadrer au féminin ». Produit à l'occasion du 8 mars 2014, il a été largement diffusé au sein des ministères sociaux.

Les deux autres axes étaient :

- La formation du plus grand nombre de personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes ;
- Des mesures spécifiques au recrutement avec par exemple la formation des jurys de concours, un guide relatif à la rédaction des fiches de poste.

POLITIQUE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE REALISATIONS 2014

LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES

Contribuer à l'évaluation des expérimentations dans les territoires d'excellence

Le volet 1 : effectivité du droit

L'action conjuguée des services de l'Etat (DIRECCTE) et des partenaires sociaux a permis une hausse très sensible des accords négociés. Les chiffres ne sont pas disponibles à la date de rédaction de ce document.

Le volet n° 2 ; mixité des métiers.

Une plateforme d'action et une campagne de communication ont été lancées le 18 juillet 2014 par la fondation égalité mixité, en partenariat avec le ministère chargé des droits des femmes. Elle est diffusée sous forme de spots à la radio, au cinéma et sous formes d'affiches. Elle vise à promouvoir la mixité et à lutter contre les stéréotypes sexistes. Mi-juillet, le premier plan sectoriel, dans les transports de voyageurs, de marchandises et maritimes a été lancé. Il a vocation à faire l'objet de déclinaisons régionales.

Le volet n° 3 : retour des femmes en CLCA.

La convention signée par la ministre le 11 avril 2014 avec Pôle emploi et la CNAF s'articule avec le volet 3 des expérimentations axé sur le retour à l'emploi des personnes en congé de libre choix d'activité (CLCA). Il s'agit d'une nouvelle offre de services de Pôle emploi à échéance de 18 mois qui concernera 10.000 personnes par an. Cet axe doit pouvoir bénéficier de l'expérience des territoires d'excellence. La nouvelle offre de service sera opérationnelle d'ici la fin de l'année. Cette opération est réalisée grâce à un financement du FSE.

La lutte contre la précarité

Action n° 1 Limitation des temps partiels très courts

Application au 1er juillet 2014 de la règle des 24 heures (37 accords déposés au 20/10/2014, plus de 70 % des salariés à temps partiel à temps partiel dans les branches recourant au temps partiel de façon structurels sont couverts par un accord de branche).

L'on constate un bon avancement des négociations collectives pour la mise en œuvre de ces dispositions dans les autres entreprises.

La lutte contre les discriminations

Action n°1 : traiter les discriminations collectives

Dans le cadre de la grande conférence sociale, il a été acté qu'afin de lutter contre les discriminations au travail, un groupe de dialogue réunira, à la rentrée 2014, l'Etat, les partenaires sociaux ainsi que les associations les plus impliquées afin d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la

réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier.

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le plan d'action 2012-2014 a été réalisé à 85%.

Thème I - Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes.	
<p>Mesure 1 : Enrichir les bilans sociaux d'un bilan de la diversité, en affichant clairement la situation comparée des femmes et des hommes au regard des résultats en matière de recrutement, de mobilité, d'avancement et de rémunération.</p>	<p>Les données disponibles, répondant à une grande part de l'objectif, figurent dans les bilans sociaux Travail et Santé 2012.</p> <p>Action 2014</p> <p>Les bilans sociaux 2013 intègrent les 30 indicateurs définis par le décret du 27 décembre 2013.</p>
<p>Mesure 2 : Intégrer, dans le rapport annuel de la diversité (RAD) dans les ministères chargés des affaires sociales les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Action 2014</p> <p>L'objectif est pris en compte pour le RAD 2012-2013, en cours de finalisation. Ce document sera présenté à un prochain CTM.</p>
<p>Mesure 3 : Conduire, sous l'angle du genre, une étude interne sur la question des rémunérations des agents non titulaires et des primes versées aux fonctionnaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etude réalisée en 2011 par DAGEMO/SDAF pour les primes des fonctionnaires et contractuels en services déconcentrés du secteur travail <p>Etude lancée fin 2013 sur les rémunérations comparées des contractuels des ministères chargés des affaires sociales (administration centrale). Rapport achevé fin juin 2014</p>
<p>Mesure 4 : Réaliser une enquête sur le ressenti des agents à l'égard de leur parcours de carrière</p>	<p>Action 2014 :</p> <p>L'enquête préparée fin 2013, sera intégrée dans l'objectif de mise en place d'un baromètre social pour l'ensemble des ministères chargés des affaires sociales</p> <p>L'enquête, en préparation, sera réalisée au cours du 2ème trimestre 2015</p>
Thème II – Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations	
	<ul style="list-style-type: none"> • Projection ponctuelle de films (1)

<p>Mesure 1 : Continuer de réaliser des supports pédagogiques sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l'égalité femmes/hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation par PowerPoint de données reprenant les chiffres clés de la plaquette SDFE et des bilans sociaux (1) • Séminaire « regards croisés » tenu en mars 2013, avec une thématique propre à l'égalité F-H <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quizz et autres outils de communication réalisés en lien avec la journée du 8 mars 2014.
<p>Mesure 2 : Mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion périodique de brèves dans la revue électronique Connexion • Focus réalisé dans Eole sur la diversité (outil d'échanges entre DICOM et correspondants communication) <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information périodique des référents diversité et correspondants communication. • Plaquette égalité : réalisée en juin 2014 sous forme dématérialisée. • Actualisation et harmonisation des intranets en cours. <p>L'ensemble des projets s'inscrit dans le plan de communication 2014 piloté par la DICOM.</p>
<p>Mesure 3 : Organiser une manifestation le 8 mars, journée de la femme, avec des expositions, des conférenciers, des spectacles de sensibilisation à la thématique...</p>	<p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projection de films durant cette semaine (1) • Réalisation d'un quizz (1) • Expositions • Manifestations en services territoriaux <p>Opérations similaires à préparer pour le 8 mars 2015.</p>
<p>Mesure 4 : Contribuer auprès de la délégation de la communication des ministères chargés des affaires sociales à la réalisation d'interviews filmées des membres de l'encadrement supérieur de l'administration centrale et des services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, dont principalement des femmes, afin de les faire s'exprimer sur leur ressenti sur leurs fonctions, sur leur parcours et les difficultés éventuellement rencontrés pour accéder à ces postes.</p>	<p>Action 2014</p> <p>Film réalisé en 2013 et finalisé en 2014. Intitulé « Encadrer au féminin » il a été diffusé à l'occasion de la journée du 8 mars 2014. Un extrait du film monté en clip pourra également être utilisé à d'autres occasions (événements, formations).</p> <p>Le film a été distribué dans les services déconcentrés. Plusieurs régions l'ont diffusé dans le cadre d'actions de communication interne.</p>
<p>Thème III - Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes</p>	

<p>Mesure 1 : Constituer, former et animer un réseau de référents diversité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sept sessions de formation ont été réalisées entre octobre et décembre 2012 à l'IGPDE. • L'animation du réseau des référents est notamment réalisée par les séminaires nationaux (11 mai 2012 puis 11 janvier 2013 et 13 février 2014) <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trois sessions nouvelles de formations de formateurs ont eu lieu au 2ème trimestre 2014.
<p>Mesure 2 : Former à ces enjeux, l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et les représentants du personnel par un prestataire extérieur ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents par les référents diversité.</p>	<p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les autres formations, assurées par les référents diversité, se poursuivent en 2014. <p>Ces formations et sessions de sensibilisation intègrent un volet sur l'égalité professionnelle et la non discrimination en raison du genre. Au 31 janvier 2014, 3567 agents ont été formés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des formations/sensibilisations spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont programmées par le bureau de la formation en 2014. Deux types de sessions sont prévus : une pour l'encadrement et une pour les autres agents • Un chantier d'intégration des thématiques égalité-diversité dans les formations métiers est lancé en 2014 avec le bureau de la formation. Quelques centaines de formations métiers doivent être imprégnées de ces thématiques entre 2014 et 2016, dans l'objectif notamment de bannir tous stéréotypes et représentations. A terme, tout formateur en formation statutaire ou continue devra avoir préalablement suivi une formation à l'égalité F-H et la diversité.
<p>Mesure 3 : Veiller à ce que l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle prenne en compte dans ses actions de formation sur les ressources humaines, les enjeux de l'égalité femmes/hommes (mesure sur secteur Travail).</p>	<p>Le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2011-2013 comporte plusieurs mesures sur la prise en compte de l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la professionnalisation des jurys • dans le contenu des formations existantes <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluer plus finement l'impact de ce COP • Formuler des préconisations pour la préparation du COP 2014-2016 • Engager une action similaire pour le COP de l'EHESP

<p>Mesure 4 : Proposer aux agents (femmes et hommes) une formation/sensibilisation à la gestion des situations de harcèlement moral et sexuel (session encadrement et agents)</p>	<p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • La circulaire FP du 4 mars 2014 sur les harcèlements a été largement diffusée. Plusieurs CHSCT ont traité du sujet. Inscrire à nouveau ces thématiques à l'ordre du jour de CHSCT. • Les nouvelles formations de formateurs (cf. mesure 1) comportent un volet sur ces aspects • Le chantier d'imprégnation des formations métiers (cf. mesure 2) comporte une sensibilisation aux formes de harcèlement • 3 modules de formation doivent être intégrés au catalogue de formation 2015 (formation management, sensibilisation pour tous les agents, ateliers pour tous les agents) • Renforcer l'incitation à participer aux formations/sensibilisation égalité-diversité des médecins, infirmiers, assistants de service social. • Inscrire ces thématiques aux journées professionnelles de juin 2014 du réseau national des assistants de service social
<p>Mesure 5 : Utiliser la cellule d'écoute sur le champ du harcèlement discriminatoire</p>	<p>La cellule (CEMCAS) fonctionne depuis juillet 2013. S'il s'agit de faits de harcèlement moral ou sexuel à caractère discriminatoire, elle les traite comme toute autre discrimination. S'il s'agit de faits de harcèlement à caractère non discriminatoire, la cellule alerte la DRH. (1 cas de discrimination fondé sur le sexe, 2 cas de harcèlement moral non discriminatoire, zéro cas de harcèlement non discriminatoire signalés par la CEMCAS)</p>
<p>Thème IV – Mesures spécifiques aux opérations de recrutement</p>	
<p>Mesure 1 : Tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection</p>	<p>Depuis quelques années la composition paritaire est très proche de l'équilibre, tout comme la répartition des présidences, dans les jurys des secteurs travail et affaires sociales.</p> <p>Action 2014</p> <p>Une baisse sensible du taux de féminisation est constatée en 2012.</p> <p>Point de vigilance</p>
<p>Mesure 2 : Anticiper les contraintes d'agenda des membres de jurys</p>	<p>Action 2014</p> <p>Mesure à mettre en place</p>
<p>Mesure 3 : Favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d'appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination lors de l'épreuve orale</p>	<p>Objectif intégré dans les actions de formation de professionnalisation des jurys de concours et d'examens professionnels, et dans les formations dispensées par les référents diversité</p> <p>Objectif étendu à l'ensemble des autres formations.</p>

	<p>Action 2014</p> <p>Réaliser un premier bilan fin 2014 pour les formations continues. (Fin 2015 pour les formations initiales.)</p>
<p>Mesure 4 : Veiller pour les autres formes de recrutements à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales.</p>	<p>Règles mises en œuvre par l'instruction du 27 juillet 2012</p> <p>Action 2014</p> <p>Son impact sera évalué au cours du 1^{er} semestre à partir d'un questionnaire renseigné par les référents diversité</p>
<p>Mesure 5 : Veiller au respect de l'usage de la représentation équitable du féminin ou du masculin ou de la neutralité des genres dans la rédaction des notes, rapports, fiches de postes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptifs métiers des répertoires ministériels Travail et Santé mis en conformité. • Suppression du terme Mademoiselle des procédures de recrutement et de gestion des carrières <p>Fiches de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • guide de remplissage de la fiche de poste réalisé et circulaire du 10/01/2013 relative à la pérennisation de la BIEAC • Surveillance périodique des fiches de postes diffusées sur le WEB dans les sphères Travail et Affaires sociales <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Point de vigilance sur autres actes de gestion.
<p>THEME V Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité</p>	
<p>Mesure 1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée</p>	<p>Instruction et guide de bonnes pratiques diffusés en février 2013 en services déconcentrés (hors travail) et en administration centrale.</p> <p>Action 2014</p> <p>A adapter et diffuser dans les DIRECCTE et DIECCTE.</p>
<p>Mesure 2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels.</p>	<p>Instruction et charte réalisées fin 2012.</p> <p>La charte traite de la gestion des temps, de l'organisation du travail, de l'accès à la formation, du télétravail et autres activités distantes, de l'usage de la messagerie et autres outils.</p> <p>Elle n'est pas encore diffusée</p>

<p>Mesure 3 : Limiter l'impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes</p>	<p>Action 2014</p> <p>A mettre en œuvre en lien avec le bureau de la formation en vue du programme de formation 2015</p>
<p>Thème VI Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités</p>	
<p>Mesure 1 : Veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent.</p>	<p>Diverses règles existent. Note de procédure à formaliser pour que les candidatures à une promotion ou mobilité soient examinées au vu de règles objectives et transparentes.</p>
<p>Mesure 2 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les <i>services centraux</i></p>	<p>La mesure s'applique à compter de 2013.</p> <p>Le taux minimum exigible de nominations de chaque sexe est de 20% en 2013 et 2014.</p> <p>En 2013 la proportion de femmes en administration centrale a atteint 29%, dont :- emplois de direction : 0 %</p> <p>- encadrement supérieur : 36 %</p> <p>Action 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ministères chargés des affaires sociales devront au moins maintenir le taux réalisé en 2013. • Une vigilance particulière est nécessaire s'agissant de l'accès des femmes aux emplois de direction.

<p>Mesure 3 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour réduire les écarts entre la part d'hommes et de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur dans les <i>services déconcentrés</i>, relevant ou non du champ du décret.</p>	<p>La mesure s'applique à compter de 2013.</p> <p>Le taux minimum exigible de nominations de chaque sexe est de 20% en 2013 et 2014.</p> <p>En 2013 la proportion de femmes en services déconcentrés a atteint 41 %, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - encadrement supérieur en DRJSCS et DJSCS : 50 % - encadrement supérieur en DIRECCTE et DIECCTE : 38 % <p>Action 2014</p> <p>Les ministères chargés des affaires sociales devront au moins maintenir le taux réalisé en 2013.</p>
--	---

ETENDRE LA PARITE AUX INSTANCES CONSULTATIVES DU MINISTERE

Mesure n°1

Le recensement des organismes à féminiser a été réalisé et le tableau ci-après indique les instances consultatives les plus représentatives.

Organisme	Texte législatif ou réglementaire	Proportion de femmes ¹
Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)	A vérifier	NC
La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)	Art L 277. 1 et suivants du code du travail ²	Parmi les membres titulaires et en laissant de côté les commissions spécialisées, on dénombre 7 femmes dans le collège travailleurs (soit le 1/3) et une seule dans le collège employeurs
Le Conseil National de la	Article 27 de la loi n°2004-391 du	Sur les 56 membres, on

¹ Dès lors que celle-ci est connue / et fiable

² L2272-1 La Commission nationale de la négociation collective comprend des représentants de l'Etat, du Conseil d'Etat, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Article L2272-2 Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale de la négociation collective

<p>Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV)</p> <p>En vertu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le CNFPTLV est fusionné avec le Conseil national de l'emploi et devient le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)</p>	<p>4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social modifié par la loi du 24 novembre 2009</p> <p>Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale</p> <p>Décret n)2014-965 du 22 août 2014 relatif au CNEFOP</p> <p>Décret n°2014-1055 du 16 septembre relatif aux CREFOP (niveau régional)</p>	<p>dénombrer 20 femmes (aucune parmi les PQ), soit 36%.</p> <p>Le CNEFOP est en cours de désignation. La loi du 5 mars et les décrets CNEFOP et CREFOP prévoient l'application des principes relatifs à la parité.</p>
<p>Le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique (CNIAE)</p>	<p>Texte modifié en cours de publication</p>	<p>Le projet de décret rappelle l'objectif de parité.</p>
<p>Conseil National des Missions Locales (CNML)</p>	<p>Article R. 5314-1 à 8 du code du travail</p>	<p>Sur les 92 membres on dénombre 33 femmes soit 36%.</p>
<p>Le Comité national de suivi du PO national FSE 2014-2020</p>	<p>Le CNS est créé en application des articles 47, 48 et 49 du RÈGLEMENT (UE) No 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche et abrogeant le règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil. Ce comité est composé des administrations, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales.</p> <p>Le RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N o 240/2014 DE LA COMMISSION du 7 janvier 2014 spécifie dans son article 10 que les règles relatives à la composition du comité de suivi "visent à promouvoir l'égalité</p>	<p>Ce comité ne fonctionne pas par désignation (pas de vote formel), en conséquence la proportion de femmes peut varier. Y sont conviés tous les représentants des administrations concernées par le FSE, tous les représentants des partenaires sociaux et tous les représentants des conseils régionaux. Seule la vice-présidente est désignée (par l'Association des régions de France), la présidence étant assurée par la DGEFP (E. Wargon).</p>

	entre femmes et hommes ainsi que la non-discrimination". Le règlement intérieur du CNS reprend cette recommandation.	
le Conseil scientifique de la fonction Recherche du ministère en charge du travail et de l'emploi	circulaire DARES 2009/01	Sur les 11 chercheurs composant le conseil scientifique, on compte 4 femmes.

**INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE**

CF La réalisation du plan d'action de la DRH mentionné ci-dessus.

AUGMENTER LE TAUX D'ACTIVITE - PLAN MIXITE DES METIERS

Mesure n°4 ...Développer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion; intervenir sur les stéréotypes; augmenter la part du recrutement d'hommes et de femmes dans les secteurs peu mixtes, en ciblant 4 ou 5 régions pou l'on identifiera les bonnes pratiques et les initiatives territoriales

Action n° 1 : encourager, par la mobilisation des instruments à la disposition du SPE et notamment la méthode de recrutement par simulation (MRS), les initiatives pertinentes, viables et originales en ce domaine

Cette action fait l'objet d'un pilotage par les signataires de l'accord-cadre Pôle emploi/DDF/DGEFP lors de remontées s'organisant tous les six mois au moyen d'un tableau. Dans le cadre de l'accord cadre Pôle emploi/DGCS-SDFE/DGEFP du 28 juin 2013 deux actions ont été menées :

- l'enrichissement des diagnostics territoriaux par des données sexuées afin de construire des actions pertinentes et ciblées sur les territoires : un groupe de travail s'est constitué et réuni à deux reprises au niveau national pour la mise en commun des données et des indicateurs susceptibles d'alimenter le diagnostic territorial. A ce stade le travail a porté sur l'inventaire des données disponibles essentiellement dans les bases de l'Insee et de Pôle emploi et non sur les indicateurs.
- module de formation des conseillers de Pôle emploi : Pôle emploi a mobilisé une équipe de formateurs permanents chargés de concevoir un module de formation à destination de ses conseillers. Un conseiller devrait être formé par agence, soit un total de 900. La DGCS/SDFE a été associée aux travaux de préparation du module présenté aux membres du comité de pilotage. La formation a pour vocation de sensibiliser à la thématique de l'égalité face au marché du travail et de la mixité des métiers. L'objectif est d'inciter les conseillers à infléchir

leurs pratiques quotidiennes. Le module figurera dans le plan de formation général de Pôle emploi. Plusieurs directions régionales ont déjà décliné à leur niveau l'accord cadre national.

Mesure n°5 Renforcer la mixité dans les emplois d'avenir

Action n° 1 : En concertation avec les missions locales, les emplois d'avenir devront bénéficier aux jeunes femmes comme aux jeunes hommes

La circulaire « emplois d'avenir » de novembre 2012 a fixé cet objectif qui a vocation à être intégré plus généralement dans les approches pour les contrats aidés.

Mesure n°6 ...Faciliter le retour à l'emploi des femmes et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois occupés par les femmes en agissant sur les freins périphériques à l'emploi, notamment en veillant à l'articulation vie professionnelle et personnelle qui permettra l'augmentation du taux d'activité des femmes

Action n° 1 : Créer des conditions qui favorisent la disponibilité des femmes pour exercer une activité professionnelle de qualité et tenter d'aplanir leurs difficultés en matière de disponibilité horaire et de mobilité géographique liées notamment à des contraintes personnelles et familiales

La stratégie « Pôle emploi 2015 » prend en compte les freins à l'accès à l'emploi. Dans cet objectif une convention a été signée avec l'ADF pour engager un travail en complémentarité qui prévoit l'accès des conseillers, via une plateforme collaborative, à la base de données de ressources sociales des Conseils généraux ou l'accompagnement global du demandeur d'emploi par un conseiller de Pôle emploi et par un conseiller social ou encore l'accompagnement exclusivement social du demandeur d'emploi en cas de grande difficulté. Pôle emploi a également conclu des accords avec des réseaux de crèches. De plus, ponctuellement des aides locales sont modifiées avec des partenaires locaux. Ce partenariat entre les Conseils généraux et Pôle emploi s'avère très fructueux, une dizaine de départements ont déjà signé un accord et la moitié sont entrés dans cette dynamique.

Mesure 7 : Formaliser puis réemployer les méthodes, adoptées dans les programmes territoriaux d'excellence en matière d'égalité professionnelle, pour l'accompagnement vers l'emploi des femmes ayant connu un long retrait d'activité pour s'occuper de leurs jeunes enfants (CLCA)

Action n° 1 : Pour les régions expérimentales (Bretagne, Centre, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et la Réunion), formaliser et faire connaître leur méthodologie d'accompagnement des publics en CLCA ; pour 3 à 4 territoires départementaux volontaires, engager des initiatives d'accompagnement vers l'emploi de parents isolés allocataires du RSA en s'appuyant sur cette méthodologie.

L'expérimentation du retour à l'emploi des personnes en CLCA se déroule dans quatre régions métropolitaines et une région d'Outre-mer (Centre, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et La Réunion). L'évaluation de cette expérimentation se fera en deux temps : juin 2014 un bilan chiffré a été communiqué avec des indicateurs de suivi et en juin 2015, les résultats de l'étude d'impact clôtureront les travaux. L'état d'avancement de ces expérimentations fait l'objet d'un suivi au niveau national par les signataires de l'accord-cadre pôle emploi/service du droit des femmes.

Mesure 8 : Faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle

Action 1: transcrire dans la loi formation professionnelle les résultats de la négociation de l'ANI du 14 décembre qui invite les partenaires sociaux à porter une attention particulière à la question de l'égalité F/H notamment dans les périodes de transition entre inactivité et activité professionnelle ; faciliter l'accès à la formation professionnelle des femmes notamment les moins qualifiées et les travailleuses à temps partiel.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit (art 21 II) que la région "favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières".

La mise en place du CPF (compte personnel de formation) vise à favoriser l'accès à la formation de ceux (celles) qui en ont le plus besoin : demandeurs d'emploi et personnes faiblement qualifiées. Le plan « 30 000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi » en 2013 (dont l'objectif est passé à 100 000 en 2014) répond également à ces objectifs.

Mesure 9 : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes éloignées du marché du travail

Action 1 : Mettre en œuvre les dispositions du projet de loi sur l'égalité professionnelle prévoyant une convention entre Pôle emploi et l'organisme débiteur des prestations familiales pour prévoir les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant précédemment en inactivité bénéficient des prestations d'aide au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits à la PreParE et prévoir que cette convention puisse être également conclue par la région pour l'accès aux actions de formation mentionnées au L 214-13 du code de l'éducation.

Pôle emploi a signé le 11 avril 2014 une convention avec la CNAF. Celle-ci prévoit que chaque CAF adresse un courrier à ses allocataires douze mois avant la fin de leur droit au CLCA et que Pôle emploi leur offre la possibilité de bénéficier d'un entretien qui peut être suivi d'un accompagnement. 10 000 personnes devraient être concernées par cette opération.

Mesure 10 : Utiliser une part de la programmation 2014-2020 des fonds structurels FSE pour des actions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Au titre du Programme opérationnel national (PON), 50 M.€ sont alloués à des actions spécifiques.

Axe 1 du PON - Accompagner vers l'emploi des demandeurs d'emploi et des inactifs.

Parmi ces publics, identification des parents étant en congé parental (ou ayant bénéficié d'un congé parental) et/ou bénéficiaires (ou ayant été bénéficiaires) d'un CLCA.

> Enveloppe de 20 M€ pour Pole Emploi, pour programme expérimental d'accompagnement, en partenariat avec la CNAF

Calendrier: convention CNAF-PE signée; demande FSE à déposer par PE en 2014

Axe 2 du PON - Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels.

Objectif spécifique relatif à la mobilisation des entreprises, notamment des PME et des branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle (y compris mixité des filières et métiers & articulation des temps de vie)

> Enveloppe de 30 M€ dédiée à des actions spécifiques:

> Enveloppe répartie entre le Volet déconcentré (25 M€) et le Volet central (5 M€).

Calendrier: les appels à projets portant respectivement sur le volet central et le volet déconcentré ont été lancés en septembre 2014.

Mesure 12 : Promouvoir la mixité des métiers, sensibilisation, information et communication

Action 1 : concourir aux actions de sensibilisation des jeunes à l'existence de métiers stratégiques et porteurs dans les secteurs non mixtes, et plus largement à la campagne de com. (développer des campagnes publiques mettant en scène des parcours atypiques afin de les banaliser auprès de l'opinion) en appui de la campagne lancée au printemps 2014.

Cf. action 3

Action 3 : œuvrer au niveau international pour que les prochaines olympiades des métiers soient des olympiades de la mixité

Lors de la candidature de la France aux prochaines Olympiades des métiers, la problématique de la promotion de la mixité sera intégrée au dossier de candidature.

Action 4 : Mobiliser les fédérations et acteurs autour d'actions de communication sectorielles : plan SAP ; plan métiers du social ; le volet emploi de la transition écologique ; innovation des TIC

Le 27 mars 2014, un accord d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) a été signé par la DGEFP, les partenaires sociaux du secteur de l'Autonomie et l'OPCA Actaliens pour une durée de 3 ans. Cet accord prévoit la mise en œuvre d'une action "mixité" dans l'objectif de contribuer notamment à la promotion de la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, dans ce secteur où plus de 9 salariés sur 10 sont des femmes.

Différentes catégories d'actions seront soutenues :

- actions de communication auprès de tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés améliorant ainsi l'orientation vers les métiers de l'autonomie ;
- actions plus ciblées auprès des prescripteurs et intermédiaires sur le marché de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, mandataires, ...) et auprès des cadres du secteur.

Un EDEC en faveur des métiers de la petite enfance devrait être signé à la fin 2014, il intégrera également un objectif de mixité.

Mesure 13 : Promouvoir la mixité des métiers, impliquer les prescripteurs et intégrer l'objectif de mixité dans les outils de programmation

Action 1 : Faire des 100 000 formations prioritaires demandeurs d'emploi un vecteur de la mixité

L'Etat, les régions et les partenaires sociaux se sont engagés à mettre en œuvre un plan de "formations prioritaires pour l'emploi" pour permettre 30 000 entrées en formation supplémentaires de demandeurs d'emploi en 2013 et 100 000 en 2014 dans des secteurs et métiers offrant des opportunités d'emploi à court ou moyen terme. Pour définir les priorités un double exercice a été entamé consistant à recenser les secteurs et métiers offrant des opportunités d'emploi pas toujours satisfaites pour des raisons de défaut de qualification : au niveau national par secteur et branche professionnelle et au niveau régional. L'objectif est de permettre aux bénéficiaires d'ouvrir des perspectives rapides de recrutement. Début juillet 2014, 84% des formations portent sur des niveaux V ou moins. Le niveau V occupe 57% (à la sortie de formation). Les secteurs prioritaires communs à toutes les régions portent sur l'échange et la gestion (transport, commerce et gestion financière), les services aux personnes (santé, secteur sanitaire, hôtellerie-restauration et action sociale) et les fonctions production (manutention, génie industriel). La part des femmes bénéficiaires est de : plan 30 000 pour 2013 : 41% et plan 100 000 pour 2014 : 34,1%.

Une évaluation quantitative sera réalisée en 2015.

Action 3 : Former les prescripteurs : missions locales, PLIE, Pôle emploi. Prendre en compte la mixité dans les conventions sur les contrats de professionnalisation entre l'Etat, les OPCA, les branches et Pôle Emploi

Action 4 : Développer des conventions avec les branches et les OPCA

Action 5 : Développer l'apprentissage de façon générale dans les métiers à dominante féminine

Action 6 : Former les missions locales à ces objectifs pour les contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation affichent une mixité égalitaire (50/50%). Concernant l'apprentissage, on y compte 33% de femmes en raison notamment de la structure des diplômes ouverts (encore peu d'apprentissage dans l'enseignement supérieur alors que les filles y sont plus présentes). Des actions de promotion pourront être entreprises au niveau des branches dans le cadre des actions menées en faveur du développement de l'apprentissage.

Action 7 : Former/sensibiliser les conseillers du service public de l'emploi et des missions locales à un accompagnement des hommes vers les métiers de la petite enfance

L'action a effectivement été réalisée à partir de l'automne 2014 en étroite relation avec le service du droit des femmes

Action 8 : Encourager le développement des formations en alternance pour les métiers de la petite enfance

A voir dans le cadre de la mise en œuvre de la COG signée par l'Etat avec la CNAF pour 2013/2017 qui prévoit la revalorisation des métiers de la petite enfance

Mesure 14 : Promouvoir la mixité des métiers, adapter l'accueil en entreprise et accompagner les entreprises dans l'évolution de leur stratégie de recrutement

Action 1 : Promouvoir et constituer un référentiel des bonnes pratiques pour aider les filles à trouver des stages d'apprentissage. Etablir un catalogue de bonnes pratiques au niveau national et des CFA en régions

Pour rappel, l'apprentissage relève de la compétence des Régions. Il faut aussi lutter contre l'auto-censure des filles à l'égard des métiers traditionnellement masculins.

Action 2 : Engager avec quelques branches professionnelles et l'ANACT (en mobilisant les compétences nécessaires : ergonome, recherche) des travaux sur l'évolution des postes de travail sur une dizaine de métiers très masculins et où les conditions de travail constituent un frein

Action 3 : investir les clauses sociales des marchés publics pour donner de la consistance et de l'envergure aux actions pour la mixité

Des travaux sont en cours pour développer le recours aux clauses sociales avec SAE, AVE, DG Trésor, CNIAE.

LE PROGRAMME D' ACTIONS 2015

LA CONTRIBUTION DU MINISTERE ... AUX PRIORITES INTERMINISTERIELLES 2015

MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 4 AOUT 2014 : EGALITE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mentionner les mesures :

Mesure n°...1 Extension du champ du rapport de la situation comparée et du rapport sur la situation économique de l'entreprise

Action n° 1 Publier le décret en Conseil d'Etat relatif à l'article 19 de la loi qui modifie le code du travail

1° Le troisième alinéa de l'article L. 2323-47 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « travail, », sont insérés les mots : « de sécurité et de santé au travail, » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « travail, », sont insérés les mots : « de sécurité et de santé au travail, » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. »

Ces dispositions permettront aux partenaires sociaux de disposer d'une image encore plus exacte des mécanismes à l'œuvre dans chaque entreprise s'agissant des parcours professionnels comparés des femmes et des hommes et de leur incidence en termes de rémunération.

Mesure n°2 mise en œuvre de l'expérimentation relative à la monétarisation du Compte Epargne temps en CESU

Action n° 1 Publier le décret simple relatif à l'article 18 de la loi soit l'utilisation d'une partie des droits affectés sur le compte-épargne temps dans le cadre d'une expérimentation et mettre en œuvre l'évaluation de cette expérimentation.
A titre expérimental, la convention ou l'accord collectif prévu à l'[article L. 3152-1 du code du travail](#) peut autoriser le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps, institué en application du même article, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services prévues à l'article L. 1271-1 du même code au moyen d'un chèque emploi-service universel.
Un décret définit les modalités de mise en œuvre du présent article et les conditions dans lesquelles cette expérimentation est évaluée. L'expérimentation est d'une durée de deux ans à compter de la publication de ce décret, et au plus tard à compter du 1er octobre 2014

Cette expérimentation a pour finalité d'améliorer l'articulation des temps de vie. Les partenaires sociaux seront associés à l'évaluation de cette expérimentation.

Mesure n°3 Suivi des travaux du groupe paritaire sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine dans les grilles de classification

Ce sujet est également traité par l'article 2 de la loi du 4 août qui prévoit qu'à l'occasion de la négociation quinquennale sur les classifications, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes ; par ailleurs l'article 5 de la loi précitée prévoit qu'à l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux réunis au niveau de la branche remettent à la CNNC et au CESP un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Les partenaires sociaux prendront donc une délibération pour fournir aux branches professionnelles une méthodologie en matière de reconnaissance des qualifications et des compétences Cette méthodologie aidera les branches à prendre en compte la montée en compétences des salariés dans le cadre de leur négociation sur les classifications. Elle intégrera la dimension de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en cohérence avec les nouvelles dispositions introduites par le projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mesure n°4 rédaction du rapport prévu à l'article 22 de la loi

« Après concertation entre les partenaires sociaux, le gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2014, un rapport portant d'une part, sur une harmonisation des conditions d'ouverture et

d'indemnisation des droits aux différents types de congés existants, tant parentaux que personnels, et d'autre part, sur la portabilité de ces droits et le cadre de la mise en œuvre ».

Nota bene : la mesure relative à la commande publique sera un levier très puissant pour améliorer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle

Cette disposition vise les entreprises de plus de 50 salariés, qui ne pourront candidater à la commande publique que si elles sont en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Cette exigence s'appliquera aux marchés publics, aux contrats de partenariat et aux délégations de service public. Les marchés pourront également prévoir des conditions d'exécution visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

AUGMENTER LE TAUX D'ACTIVITE - PLAN MIXITE DES METIERS

Mentionner les mesures :

Mesure n°1 Mobiliser le service public de l'emploi

Action n° 1 approfondir le partenariat avec Pole Emploi

La convention de juin 2013 arrive à échéance en 2015. Le Service du droit des femmes et la DGEFP vont d'une part évaluer avec Pôle emploi la mise en œuvre de cette première étape et surtout approfondir le partenariat grâce la mise en chantier d'une nouvelle convention.

Un travail similaire sera mené avec le réseau des missions locales.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Au regard des récentes avancées réalisées depuis 2012 et en particulier des dispositions contenues dans la loi du 4 août 2014, il ne paraît pas nécessaire de prendre de nouvelles mesures législatives ou réglementaires au titre de l'année 2015.

Il est envisagé de susciter des démarches au sein des entreprises, afin qu'elles mettent en vigueur sur une base volontaire des dispositifs visant à détecter et aider les femmes victimes de violences conjugales.

Le Ministère du travail et de l'emploi s'efforcera de participer au tour de table de l'enquête Virage, à raison de la disponibilité de ses crédits d'études inscrits au PLF 2015.

LUTTER CONTRE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS

Mesure n° 1 Mise en œuvre du Plan national de lutte contre la traite des êtres humains (2014-2016)

Action n°1 : la mesure 13 prévoit l'élargissement du domaine de compétence des inspecteurs du travail à la constatation des infractions de la traite des être humains

Il conviendrait de modifier la loi (art L 8112-2 du code du travail) afin d'accorder une compétence explicite aux inspecteurs du travail pour constater par procès verbal les situations illégales de « traite des êtres humains, soumission à du travail ou à des services forcés , à de l'esclavage ou à des pratiques analogues à de l'« esclavage » dans la mesure où ils en disposent déjà pour les infractions pénales de conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité.

Mesure n° 2 Mise en œuvre des mesures contenues dans la Proposition de loi

Les mesures seront prises en fonction des dispositions législatives in fine votées. La PPL doit être examinée début 2015 par le Sénat.

LES PRIORITÉS MINISTÉRIELLES 2015

Réaliser les conditions effectives de l'égalité professionnelles

Mesure n°1 Les suites de la Conférence sociale de 2014

Action n° 1 Pour assurer des rémunérations justes, un observatoire des rémunérations sera créé en lien avec les partenaires sociaux. Des travaux pourront lui être demandés pour éclairer notamment les travaux de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) sur les grilles de classification.

Mesure n°2 : améliorer la connaissance en matière de données sur la situation des femmes dans le champ des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Action n° 1 : systématiser les statistiques sexuées produites par la DGEFP : faire un état des lieux et se doter d'un plan d'action pour atteindre l'objectif

Mesure n° 3 : Sensibiliser et outiller les entreprises sur la négociation/mise en œuvre d'actions en matière d'égalité et de mixité

Action n° 1 : faire une priorité de la mixité des métiers et travailler sur les outils et leviers pour les entreprises : élaboration d'un guide de la mixité avec la DGT, la DGEFP et la DGCS

Action n° 2 : capitaliser les initiatives territoriales « égalité femmes-hommes » dans le champ de l'emploi, travailler à l'essaimage des bonnes pratiques en matière d'égalité (cf territoires d'excellence, projets territoriaux GPECT,...)

Action n° 3 participer à la refondation du site **égapro** en liaison avec le Service du droit des femmes et le CSEP.

Action n° 4 : Tirer les conséquences du rapport réalisé par le CSEP sur la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013

Le rapport souligne la nécessité d'accompagner les entreprises dans cette négociation sur l'égalité professionnelle. Il propose **14 recommandations** de nature différente.

Mesure 4 : Garantir l'effectivité du droit

Action n° 1 : poursuivre le déploiement de la stratégie de contrôle des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Au 15 juillet 2014, 1195 entreprises ont été mises en demeure, 33 ont été sanctionnées financièrement et 6500 accords et plans d'action ont été déposés.

MESURE 5 : lutte contre les discriminations

Le groupe de dialogue réuni à la rentrée 2014 dans le cadre de la grande conférence sociale poursuivra ses travaux. Le but est bien d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier.

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
--

Mesure n°1 Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes.

Action 1 : Généraliser l'analyse sexuée

- Intégrer dans les bilans sociaux et les rapports annuels de la diversité les 30 indicateurs définis par le décret du 27 décembre 2013. Faire figurer dès le rapport annuel de la diversité (RAD) 2012/2013, les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Faire une cartographie des directions, faisant apparaître :
 - par année, les nominations dans les emplois supérieurs qui s'avèreraient éloignées des objectifs de l'article 56 de la loi Sauvadet
 - pour ces mêmes emplois la part de ceux tenus par des hommes et par des femmes
 - l'état des emplois tenus par des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement intermédiaire
 - l'état global des emplois tenus par des femmes et des hommes, par direction et par catégorie A, B et C
- Faire une cartographie des commissions et comités, ainsi que des conseils d'administration des établissements sous tutelle
- Vérifier si les informations portées à la connaissance des assistants(es) de service social et des équipes médicales sont identifiées et comptabilisées dans leurs rapports périodiques s'agissant des situations de discriminations, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou violences

ACTION 2 : Conduire des études spécifiques

- Conduire une étude sur les facteurs favorables et défavorables à un égal accès des femmes et des hommes aux fonctions d'encadrement supérieur (analyse des procédures et du rôle des acteurs, identification des freins, effets de la mobilité...) en AC et SD
- Réaliser une étude de suivi de cohortes pour les IPASS, les DT, les IJS et les attachés afin d'identifier les évolutions de parcours femmes/hommes liées aux changements de grade dans ces corps

ACTION 3 : Réaliser un baromètre social incluant des questions sur l'égalité

- Intégrer dans le questionnaire du baromètre social adressé à tous les agents la situation de travail, le temps de travail, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la parentalité ainsi que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Voir la faisabilité d'y inclure une question sur les violences

Mesure n° 2 Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations

Action 1 : Poursuivre la réalisation des supports pédagogiques et organiser des événements sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l'égalité femmes/hommes. (L'ensemble des projets s'inscrit dans le plan de communication 2014 piloté par la DICOM.)

- *Elaborer un plan de communication ad hoc*
- *Organiser une manifestation le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes (expositions, conférences, projections de films, spectacles de sensibilisation à la thématique...). S'assurer que des initiatives de même nature sont prises dans les services territoriaux*
- Réaliser une exposition photos, ou concours de photos, ou dessins humoristiques promouvant la mixité des métiers

Action 2 : Mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises. (L'ensemble des projets s'inscrit dans le plan de communication 2014 piloté par la DICOM.)

- Faire systématiquement figurer l'obligation de mettre en œuvre cette politique dans les lettres de mission qui sont adressées aux directeurs
- *Communiquer périodiquement sur les questions d'égalité en relatant les points d'actualité et en valorisant les actions réalisées (Intranet, Connexion, Eole etc.). Définir des moyens de communication spécifiques en direction des réseaux (référénts diversité, chargés de communication, etc.)*

Action n° 3 : Etendre l'exigence d'égalité et de parité à l'ensemble des établissements sous tutelle

- Mieux faire connaître les actions menées par les ministères et exporter leur exigence d'égalité et de parité auprès de leurs différents opérateurs, agences, établissements publics sous tutelle et assimilés
- Veiller à l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration et autres conseils des agences et des établissements sous tutelle
- *Suivre l'exécution des mesures contenues dans les COP et CPOM (sous réserve de la participation des Directions de tutelle)*

Action n°4 : Intégrer la problématique de l'égalité dans les politiques d'achat public (article 16 loi du 4 août 2014)

- Tenir compte dans tous les marchés publics, contrats de partenariat et délégation de service public des obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle en liaison avec la DAFIIS

Action n°5 : Renforcer la mobilisation par une démarche volontariste de contractualisation

- Sous réserve de l'accord du Secrétaire général engager la démarche pour obtenir le label « égalité »
- - sous réserve de l'accord du secrétaire général contractualisation avec le Défenseur des Droits

MESURE n°3 - Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes

Action 1 : Constituer, former et animer un réseau de référents diversité.

- *Poursuivre la formation des nouveaux référents diversité*
- *Organiser au moins 1 séminaire national par an*

Action n°2 : Former à ces enjeux l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire, les agents exerçant des fonctions RH et les représentants du personnel

- *Poursuivre les formations assurées par les référents diversité*

Ces formations et sessions de sensibilisation intègrent un volet sur l'égalité professionnelle et la non discrimination en raison du genre.

- Programmer avec le bureau de la formation des formations/sensibilisations spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2015. Deux types de sessions sont prévus : une pour l'encadrement et une pour les autres agents.
- *Former les nouveaux cadres dirigeants participant au CODIR/CODAC*
- Mettre en place un module de formation obligatoire pour les autres agents d'encadrement nouvellement entrés en fonction, et ce dès leur prise de poste.
- Sensibiliser/ former les nouveaux membres de CAP, CT, CHSCT issus des élections de décembre 2014. Organiser un séminaire à cet effet au deuxième semestre 2015.

Un chantier d'intégration des thématiques égalité-diversité dans les formations métiers est lancé en 2014 avec le bureau de la formation.

- Imprégner de ces thématiques, entre 2014 et 2016, les quelques centaines de formations métiers, dans l'objectif notamment de bannir tous stéréotypes et représentations.

A terme, tout formateur en formation statutaire ou continue devra avoir préalablement suivi une formation à l'égalité F-H et à la diversité.

Action n°3 : Proposer des formations/sensibilisations à la gestion des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violence

- Intégrer deux modules de formation sur la gestion des situations de violences et de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au catalogue de formation 2015 (deux sessions management et acteurs concernés, deux modules de sensibilisation pour tous les agents).
- Mettre en place un atelier « Faire face aux situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel et de violence » à destination des agents d'administration centrale
- Mettre en place des actions de formation spécifiques pour les professionnels (services sociaux, médecine de prévention, conseillers mobilité carrière...) à l'occasion de réunions du réseau des médecins de prévention, journées professionnelles du réseau national des assistants de service social...

Action n°4 : Prendre en compte les signalements de la cellule d'écoute (CEMCAS) sur le champ du harcèlement

S'engager à y répondre et se donner les moyens de mettre fin aux faits signalés.

S'il s'agit de faits de harcèlement moral ou sexuel à caractère discriminatoire, la CEMCAS les traite comme toute autre discrimination. S'il s'agit de faits de harcèlement à caractère non discriminatoire, la cellule alerte la DRH.

(Un cas de discrimination fondé sur le sexe, deux cas de harcèlement moral non discriminatoire, un cas de harcèlement sexuel, zéro cas de harcèlement non discriminatoire signalés par la CEMCAS depuis son ouverture en juillet 2013)

Action n°5 : Mettre en place des actions de communication sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les violences en conformité avec la circulaire du 4 mars 2014.

- Renforcer la prévention des faits de harcèlement, notamment sexuel, par l'information des risques disciplinaires encourus notamment par l'élaboration d'un guide
- Rendre transparentes les sanctions disciplinaires qui ont été prises
- Sensibiliser les agents dès la prise de poste par le biais du livret d'accueil en rappelant les règles de comportement auxquelles sont tenus tous les agents, notamment ceux en situation d'encadrement et en informant les agents potentiellement victimes de harcèlement ou violences, de leurs droits et des initiatives à prendre pour préserver ces droits.
- Développer la diffusion de supports, plaquettes, l'affichage et la diffusion sur les murs d'écrans vidéo, la mise en ligne sur l'intranet ministériel de tous messages, images, clips, de nature à sensibiliser les agents sur les questions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et les violences.
- S'assurer que les membres de l'équipe du service de médecine de prévention intègrent ces questions dans leur relation avec les patients. Le médecin coordonnateur diffusera les messages appropriés à l'ensemble du réseau national

Mesure n°4 Mesures spécifiques aux opérations de recrutement

Mesure n°1 : Tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection

- *Rester vigilant sur la participation équilibrée des hommes et des femmes et sur la répartition des présidences de jurys et commissions de sélection*

Mesure n°2 : Favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d'appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination

- *Poursuivre les formations des membres de jury de concours/examens professionnels*

Mesure n°3 : Veiller pour les recrutements non visés à la mesure 1, à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales.

- *Continuer d'évaluer son impact à partir d'un questionnaire renseigné par les référents diversité*

Mesure n°5 Mesures spécifiques à l'activité quotidienne des agents et à leur évolution de carrière

Action n°1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée

- Faire un bilan de l'application de l'instruction et du guide de bonnes pratiques diffusés en février 2013 en services déconcentrés (hors ministère du travail) et en administration centrale.

Action n°2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels.

- Mettre en œuvre une charte avec l'ensemble des directions d'administration centrale pour une diffusion souhaitée en 2015 dans l'ensemble des services
- Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de retraite des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel
- Développer le télétravail et mettre en place des solutions de travail distant dans les lieux tiers
- Encourager la pleine utilisation du congé de paternité et mettre en place les conditions de son suivi statistique

Mesure n° 6 : Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités

Action n°1 : Veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent.

Procédure d'examen des candidatures à une promotion ou mobilité :

- Rédiger une note de procédure fixant des règles objectives et transparentes portant notamment sur le fonctionnement des revues des cadres, les différents viviers gérés et leurs caractéristiques, l'existence de plans de relève sur les postes clés
- Systématiser le recours à une grille d'analyse
- Privilégier le recours à un groupe de personnes pour examiner les candidatures
- Encourager les candidatures féminines par la mobilisation des responsables hiérarchiques (notamment dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des conseillers mobilité carrière

Action n°2 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement

- Maintenir au moins le taux réalisé en 2013 dans les services centraux.

Améliorer le taux réalisé en 2013 dans les services déconcentrés : Dans le cadre de la réforme territoriale qui voit passer le nombre de régions métropolitaines de 22 à 13, une attention toute

particulière sera accordée aux nominations de DR et de chef de pôle ou SG des DIRECCTE pour que la proportion de femmes présentes reste constante, voire augmente.

- Proposer systématiquement aux décideurs la candidature d'au moins un agent de chaque sexe pour les nominations aux emplois visés par la loi Sauvadet
- Mettre en place des mesures d'accompagnement personnalisé des talents féminins pour les emplois supérieurs (sous réserve de la disponibilité des financements nécessaires)
- Développer un programme de mentorat visant à soutenir les femmes dans le développement de leur carrière
- Encourager les femmes ayant des ambitions managériales à prendre conscience de leurs compétences, augmenter leur participation aux sélections de management
- Démystifier le déroulement des procédures afin de réduire les freins aux candidatures féminines

Action n° 3 : Contribuer à la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée dans les fédérations sportives (loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)

ETENDRE LA PARITE AUX INSTANCES CONSULTATIVES DU MINISTERE

La liste des instances les plus significatives a été dressée (cf. 2014), une partie des mesures a été déjà prise (c'est le cas pour la DGEFP).

Les travaux sont en cours au SGG et en liaison avec les ministères concernés pour publier les décrets nécessaires ou légiférer par ordonnance.

INSCRIRE L'EGALITE DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

Cf. le plan d'ensemble conçu et mis en œuvre par la Direction des ressources humaines ci-dessus

AUGMENTER LE TAUX D'ACTIVITE - PLAN MIXITE DES METIERS

Mesure n° 1 : Faciliter le retour à l'emploi des femmes et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois occupés par les femmes

Action n° 1 : renouveler la convention Pôle emploi-Droits des femmes, exploiter les premiers résultats et l'enrichir.

Action n° 2 : conclure une convention du même type avec les missions locales (UNML-CNML)

Mesure 2 : Tirer parti des avancées de la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014.

Action n° 1 : Faire connaître aux femmes salariées les nouveaux dispositifs créés en mobilisant les partenaires sociaux, les OPCA et les intermédiaires de l'emploi.

Les femmes accèdent moins à la formation professionnelle et encore moins dès lors qu'il s'agit de formations qualifiantes.

La loi crée de nouveaux dispositifs de formation, d'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi : le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF). Ces deux dispositifs visent à aider le salarié ou demandeur d'emploi à être acteur de son parcours de formation.

D'une part, la loi crée les conditions de l'accompagnement des salariés et demandeurs d'emploi via le conseil en évolution professionnelle, service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement de leurs projets d'évolution professionnelle. Il est mis en œuvre par Pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les Cap emploi, les Fongecif ainsi que les organismes agréés par les Régions.

D'autre part, elle les fait acteurs du développement de leurs compétences dans le cadre du compte personnel de formation. Il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 16 ans et jusqu'à sa retraite) 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures. Ces heures sont mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante et doivent figurer sur des listes établies par des instances de coordination nationale ou régionale ou de branche professionnelle.

Mesure 4 Poursuivre la négociation de nouveaux EDEC intégrant l'objectif de mixité sur le modèle de celui conclu pour les métiers de l'autonomie (cf celui en cours de négociation relatif aux métiers de la petite enfance).