



**Services du Premier ministre**

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES  
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**Bilan 2013**

**Programme  
d'actions 2014**



## **COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **FEUILLE DE ROUTE DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE**

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

**Madame Isabelle SAURAT**

## **INTRODUCTION SYNTHETIQUE**

---

Les services du Premier ministre s'engagent pour faire avancer les droits des femmes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, C'est principalement en tant qu'employeurs que ceux-ci peuvent prendre des engagements. En effet, étant en charge de politiques publiques par nature interministérielle, c'est dans le champ des ministères avec lesquels ils les conduisent, qu'on trouvera le plan d'action en la matière. Il en est de même des opérateurs qui dépendent des services du Premier ministre.

La forte proportion de cadres supérieurs, notamment les directeurs des directions départementales interministérielles incite à axer le plan d'action sur les mesures visant à favoriser l'accès des femmes sur ces niveaux d'emploi.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

**MESURE 1 : FAVORISER UN MEILLEUR EQUILIBRE FEMMES/ HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE A TOUS LES NIVEAUX DE LA HIERARCHIE ET DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE**

**Action 1 : Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement**

*Présentation : Offrir un nombre de promotions au choix équilibré entre hommes et femmes*

*Coût : 0*

*Modalités de réalisation : concertation avec les OS réalisation dès 2013*

*Délai de réalisation : 1 an*

**Action 2 : Favoriser l'accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur**

*Présentation : Encourager l'accès au corps des Administrateurs Civils par la voie du tour extérieur*

*Coût : à étudier*

*Modalités de réalisation : possible*

*Délai de réalisation : 5 ans*

**Action 3 : Instaurer, dès la constitution du vivier « futurs cadres dirigeants », un équilibre homme-femme**

*Présentation : Déceler autant de potentiels masculins que féminins et les intégrer dans le vivier*

*Coût : minime*

*Modalités de réalisation : augmenter le nombre de potentiels féminins au moins pendant 3 ans afin de rééquilibrer le vivier – pour le vivier 2014, prise en compte des potentiels féminins actuellement en fonction hors des SPM*

*Délai de réalisation : 3 ans*

**Action 4 : Constituer pour chaque recrutement des short-listes équilibrées homme-femme ou permettant de rééquilibrer des secteurs où l'un des genres est surreprésenté (secrétaire femme, conducteur homme, chef de bureau,...)**

*Coût : néant*

*Modalités de réalisation : demande faite en 2013 aux services de présenter lors des recrutements la proportion H/F et de recevoir les candidats du genre sous-représenté.*

*Délai de réalisation :*

## **MESURE 2 : MESURER LES EVENTUELS ECARTS EN VUE D'APPORTER DES CORRECTIONS (SI NECESSAIRE) POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE FEMMES /HOMMES**

### **Action 1 : Constituer un indicateur de suivi sur les emplois de chefs de section, chefs de bureau et adjoint au sous-directeur**

*Présentation : disposer d'un indicateur fiable permettant de mesurer la répartition Homme-femme avec la constitution d'un tableau de suivi et d'indicateurs par la SDRH*

*Coût : réduit*

*Modalités de réalisation : tableau de suivi trimestriel*

*Délai de réalisation : 6 mois*

### **Action 2 : rester vigilant sur les écarts de rémunération selon le genre**

*Présentation : réaliser une étude annuelle sur les rémunérations permettant d'identifier les écarts de rémunération pour le personnel non titulaire ou les écarts dans les régimes indemnitaires pour les titulaires*

*Modalités de réalisation : Etude annuelle faite dans le cadre du bilan social et plus spécifiquement pour l'attribution des parts variables pour les emplois DATE*

*Délai de réalisation : 6 mois*

## **MESURE 3 : AMELIORER LA COMMUNICATION SUR LES INEGALITES HOMMES/ FEMMES ET S'ENGAGER POUR FAIRE DIMINUER CES INEGALITES**

### **Action 1 : lutter contre les stéréotypes culturels freinant la diffusion de la culture de l'égalité hommes/femmes**

*Présentation : formation au repérage et à la sensibilisation des comportements stéréotypés à introduire dans le cursus des cadres supérieurs et cadres (éclairer et rendre exemplaire)*

*Coût : 1 jour de formation/ sensibilisation à l'ensemble des cadres*

*Modalités de réalisation : Formation- action et échange de pratiques – formation inscrite au plan de formation des SPM – en 2014, mise en place du suivi du nombre de personnes ayant suivi ces formations.*

*Délai de réalisation : un an*

### **Action 2 : Etablir une charte de conduite relative aux rapports homme-femme dans l'administration voire aller vers un label égalité (certification AFNOR)**

*Présentation : mettre en avant les valeurs des SPM et les actions concrètes dans le domaine*

*Coût : minime pour la charte, élevé si certification*

*Modalités de réalisation : 1er cas groupe de travail mixte administration et organisation syndicales, 2ème cas : audit externe par un organisme agréé (certification pour 3 ans avec étape intermédiaire au bout de 18 mois) Cette mesure a été prise en compte dans le PMMS des SPM à partir de la labellisation obtenue par le CSA. En 2014, l'extension de cette démarche à d'autres services est à étudier.*

### **Action 3 : Féminiser les titres fonctionnels (cheffe)**

*Présentation*

*Coût : minime (changement des timbres et des cartes de visite)*

*Modalités de réalisation : aisées*

*Délai de réalisation : immédiat – réalisé*

### **Action 4 : Organiser des rencontres de femmes cadres**

*Présentation : échange de pratiques*

*Coût : coût d'une journée de séminaire pour SPM+ intervenant extérieur*

*Modalités de réalisation : conférence et débat*

*Délai de réalisation : 6 mois*

## **MESURE 4 : FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

### **Action 1 : établir un diagnostic de l'existence, en matière de conditions de travail, de solutions permettant de mieux conjuguer vie professionnelle et vie familiale**

*Présentation : identifier, dans les services, les actions permettant aux jeunes parents de mieux gérer la garde de leur(s) enfant(s) et les impératifs de service (limiter les temps de transport, accès facilité aux crèches, télétravail, etc...).*

*Coût : minime*

*Modalités de réalisation : Sollicitation des services, synthèse, éventuellement définition d'un plan d'action – cette démarche a été prise en compte dans le plan d'action RPS, sous le terme de charte du temps ; elle est en cours de révision pour présentation en CHSCT en juin 2014.*

*Délai de réalisation : 6 mois*

### **Action 2 : remplacer systématiquement les femmes en congé de maternité sur leur poste pendant toute la durée de leur absence**

*Présentation : conjuguer de manière plus harmonieuse intérêts du service et désir de procréation, en assurant une bonne continuité du service et en encourageant le recrutement de jeunes femmes*

*Coût : sensible, à déterminer plus précisément par une analyse sur les 2 dernières années*

*Modalités de réalisation : évaluation du coût, information des directeurs et chefs de service, mise en œuvre effective – il est systématiquement proposé aux employeurs de procéder à un remplacement.*

*Délai de réalisation : 1 an*

INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LA COMMUNICATION GOUVERNEMENTALE

La mesure suivante a été réalisée en 2013 :

### **MESURE 1 : SENSIBILISER A LA PERSISTANCE DES INEGALITES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Présentation : mettre en œuvre une campagne de communication grand public mettant en exergue des inégalités (salaire, retraite, répartition des tâches ménagères) pour inciter à les réduire

Modalités de réalisation : diffusion d'une campagne en TV, dans la presse quotidienne et sur le web en mars 2013, accompagnée d'un volet digital avec notamment une datavisualisation illustrant, à l'aide de données, les inégalités dans différents domaines (famille, études, professionnelle, vie politique, etc.). L'évaluation de cette campagne est très positive, avec notamment un score d'agrément très élevé. Elle a par ailleurs reçu le grand prix 2013 de la communication des entreprises et des collectivités territoriales, décerné par un jury de professionnels de la communication.

Coût : 1,5M€ de conception/réalisation et de diffusion

Délai de réalisation : 1 mois

## LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions :

### APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

*Rappel : A compter de 2018, le flux des nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique doit concerner 40% de personnes de chaque sexe. Le Gouvernement anticipant sur le calendrier fixé par la loi, a pris l'engagement d'atteindre dès 2017 cet objectif.*

#### **MESURE 1 - FEMINISER LE VIVIER INTERMINISTERIEL DES CADRES DIRIGEANTS :**

**1-1/ Consolider le travail de diversification et d'équilibrage** de la composition du vivier des hauts potentiels futurs cadres dirigeants, accélérer le repérage des talents féminins

Objectifs :

- inciter fortement les ministères à repérer de façon plus précoce les viviers de potentiels féminins de l'Etat.
- ouvrir le champ d'identification des cadres de l'Etat à inscrire au vivier interministériel (opérateurs, EP relevant de l'Etat, collectivités territoriales, voire entreprises privées ...).

Propositions :

- atteindre 30% de profils féminins sur 2014, 35% sur 2015 et 40% sur 2016.
- Proposer aux ministères des objectifs « intermédiaires », et une méthodologie, prenant appui sur une prestation extérieure, permettant d'outiller le repérage des talents et hauts potentiels au féminin (cahier des charges à formaliser d'ici fin 2013, pour une mise en œuvre de la prestation début 2014).

**1-2/ Maintenir le niveau de représentation féminine** des auditeurs du Cycle interministériel de management de l'Etat a un niveau significatif

Objectif :

- assurer entre 35% et 40 % de femmes auditrices par promotion du CIME (38% de femmes actuellement en formation CIME - au regard des 23% de femmes dans le vivier interministériel des hauts potentiels).

### **1-3/ Développer des actions d'accompagnement (coaching, mentorat) au profit des membres du vivier en assurant notamment la mixité des intervenants**

Objectif :

- Proposer un pilote de « mentorat au féminin » pour les membres du vivier afin de permettre aux femmes de mieux se projeter sur des postes de cadres dirigeants

### **1-4/ Veiller à l'application du contrat de performance 2013-2015 de l'ENA concernant l'équilibre de recrutement entre hommes et femmes dans les prochaines promotions**

Objectifs :

- mettre en œuvre une communication ciblée auprès des étudiantes pour inciter à passer le concours,
- garantir la mixité des membres des jurys de concours, et assurer une alternance de la présidence des jurys

## **MESURE 2 - FEMINISER LES NOMINATIONS DE CADRES DIRIGEANTS**

### **2-1/ Consolider le travail engagé depuis la circulaire du 3 mai 2013**

Objectifs :

- Approfondir la règle d'anticipation des mouvements dans les ministères, et au sein des organismes publics dont ils ont la responsabilité.
- Veiller à la mise en œuvre systématique du principe des trois propositions dont un membre du vivier et une femme.

### **2-2/ Assurer une mission de veille et d'information auprès de chaque administration, en plus des données statistiques générales diffusées mensuellement**

Objectifs :

- Affirmer le principe d'anticipation et de la « non-acceptation » des pénalités.
- Communiquer aux administrations les données liées à leurs postes de cadres dirigeants permettant de vérifier l'application spécifique du dispositif législatif sur ce type d'emploi.
- Alerter chaque administration sur l'atteinte globale des objectifs fixés en matière de nomination équilibrées.

### **2-3/ Etablir le palmarès des ministères les plus dynamiques en termes de féminisation des emplois de cadres dirigeants**

Objectif : Communiquer annuellement les résultats au comité des Secrétaires Généraux et les transmettre aux cabinets ministériels.

### **2-4/ Enrichir l'offre globale d'accompagnement et de formation des cadres dirigeants**



Objectifs :

- Créer des sessions sur mesure, sur les thématiques de média-training/ prise de parole en public / travail sur la confiance et communiquer de façon ciblée pour inciter la participation des publics visés.
- Mettre en place des formations sur la thématique de l'égalité, du repérage des talents, de la lutte contre les stéréotypes, à systématiser dans le cadre du séminaire des DAC par exemple.

## **2-5/ Pérenniser les « rencontres au féminin »**

Objectif : Mettre en place un événement annuel qui permettra de faire le bilan des avancées en termes de progrès pour les carrières des femmes dans la fonction publique.

## **MESURE 3- INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS UNE PERSPECTIVE GLOBALE DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Objectif :** Lancer une réflexion interministérielle, sous l'égide du SGG et de la DGAFP, avec des Secrétaires Généraux de ministères, la participation de consultants, pour identifier les voies concrètes d'avancées concernant les rythmes de travail, les chartes du temps, l'organisation du travail et l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

|  |
|--|
| ETENDRE LA PARITE AUX INSTITUTIONS RATTACHEES AU PREMIER MINISTERE |
|--|

**L'article 23 du projet de loi pour l'égalité entre femmes et hommes vise à concrétiser le principe de parité dans le fonctionnement des institutions.**

Les services du Premier ministre assureront le recensement de l'ensemble des commissions consultatives ou délibératives relevant de son autorité. Pour toutes les commissions créées ou renouvelées, il mettra en œuvre le principe de parité ou à défaut de représentation équilibrée.