



RÉSEAU DES HAUTES ET HAUTS FONCTIONNAIRES À L'ÉGALITÉ DES DROITS

REGARDS SUR 10 ANS D' ACTIONS

ET PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

2012-2022

AVANT-PROPOS

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est non seulement portée par des mesures spécifiques mais aussi et surtout par des mesures intégrées à tous les champs de l'action gouvernementale. C'est en ce sens qu'elle est éminemment interministérielle, et que l'animation du réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits prend tant d'importance pour mener à bien cette politique structurante.

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de la direction générale de la cohésion sociale (SDFE-DGCS), et sous l'autorité de la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité, compte parmi ses missions l'animation du réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits, nommés au sein de chaque ministère, ainsi que le prévoit la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (cf. annexe).

Ce réseau, composé de femmes et d'hommes de haut niveau et à l'engagement sans faille, est un levier précieux pour assurer la mise en place effective et efficiente de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères et dans les politiques publiques qu'ils portent. C'est aussi un lieu d'échange interministériel de pratiques inspirantes, d'auditions de personnalités et de structures actives pour les droits des femmes, et d'impulsions croisées entre les pratiques des ministères et les grandes orientations décidées par le Gouvernement, et portés par les ministres chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la fonction publique et de chacun des ministres sur son champ. À l'été 2021, lors d'une réunion des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits animée par le SDFE, les membres de ce réseau interministériel ont fait part de leur souhait de faire le bilan, à l'occasion de l'anniversaire des 10 ans d'existence du réseau, de cette décennie d'engagement.

Le présent document « **Le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits – 2012-2022 : Regards sur 10 ans d'actions et propositions pour l'avenir** » est le résultat du travail collaboratif entre les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité et du SDFE-DGCS. Il retrace les avancées portées dans chaque ministère et, collectivement, en tant que réseau ; il esquisse aussi des pistes d'action pour l'avenir. Tant dans la mise en œuvre des décisions interministérielles que par les initiatives propres à leur ministère, **ces femmes et hommes convaincus ont su mettre en musique et porter haut et fort les engagements de l'État pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.**

Accords Égalité, plans d'action, labellisation, dispositifs courageux pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles et aux harcèlements, pour promouvoir et faire advenir les promotions équilibrées aux emplois dirigeants, réduire les écarts de rémunération, favoriser la mixité des métiers, rendre possible une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, diffuser la culture de l'égalité, objectiver les écarts femmes-hommes par des statistiques et lutter contre les stéréotypes, améliorer les droits sociaux... **Ces engagements, combats et réussites des dix dernières années sont relatés dans ce document pour chacun des ministères, en tant qu'employeurs et en tant que porteurs de politiques publiques.**

Les Hautes et Hauts fonctionnaires travaillent également sur les « **nouvelles frontières** » de l'égalité entre les femmes et les hommes. Index Égalité, éga-conditionnalité des subventions, partage avec leurs homologues européens, etc., sont les nouveaux chantiers évoqués dans la partie prospective de ce document. **Ce réseau, qui a fait ses preuves pendant dix ans, a encore beaucoup à apporter et le prouve par son inventivité pour faire face aux nouveaux défis des dix prochaines années afin de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.**



Virginie Lasserre

Directrice générale de la cohésion sociale
Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes



Hélène Furnon-Petrescu

Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité de la DGCS

SOMMAIRE

- p. 5 **Le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits : un réseau engagé depuis 10 ans**
 - Les missions du réseau
 - Les portraits des HFED

- p. 11 **Les engagements et plans structurants portés les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits**

- p. 21 **Des ministères qui agissent contre les violences sexistes et sexuelles**

- p. 29 **L'égalité professionnelle et la mixité des métiers au cœur de l'action des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits**

- p. 39 **Focus sur la Présidence Française du Conseil de l'Union Européenne (PFUE) : un réseau impliqué au niveau européen**

- p. 43 **Les perspectives et propositions d'avenir**

- p. 47 **Annexe**
 - La circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits : un réseau engagé depuis 10 ans

LES MISSIONS DU RÉSEAU

La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (cf. *annexe*) exprime la volonté de l'État de placer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de toutes les politiques publiques.

Ce texte prévoit notamment qu'**au sein de chaque département ministériel, une Haute ou un Haut fonctionnaire est nommé afin de définir et mettre en œuvre la politique de son administration en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur les sujets ressources humaines que sur les politiques publiques.** Certaines de ces Hautes et Hauts fonctionnaires disposent en outre d'une lettre de mission précisant le rôle et les missions confiées, ainsi que les moyens (humains, financiers, matériels).

Portée par la « grande cause du quinquennat », l'action des Hautes et Hauts fonctionnaires a été fortement structurée par les avancées législatives ou gouvernementales mettant en place des dispositifs innovants pour les structures privées comme pour l'État et les établissements publics à caractère industriel et commercial (**Index Égalité** dans les entreprises, **plans d'action Égalité obligatoires** dans les trois versants de la fonction publique, **dispositifs de signalement** afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, **nominations équilibrées** aux postes de direction, **label Égalité professionnelle**, etc.), par les travaux internationaux ainsi que par les mouvements de fond de la société (comme le mouvement #MeToo).

Le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED) est animé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) placé au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Afin de créer puis de renforcer la dynamique de ce réseau, le SDFE réunit les HFED plusieurs fois par an pour des **rencontres d'information mutuelle, d'échange des pratiques inspirantes, de présentation des actions menées par les ministères et dans le cadre des comités interministériels à l'égalité femmes-hommes ou de plans pilotés par le ministère chargé de l'Égalité.**

En 2020 et 2021, malgré la crise sanitaire, les **réunions** des hauts fonctionnaires à l'égalité ont abordé des **sujets d'actualité mis en perspective par des personnalités qualifiées.**

Ainsi, à l'invitation du ministère de la Culture, la députée Céline Calvez a débattu avec les HFED de la **place des femmes dans les médias en temps de crise.**

La présidente du Haut Conseil à l'Égalité est intervenue sur l'intérêt de mettre en place **l'éga-conditionnalité** dans les financements publics, puis le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) et la Fondation des femmes sur **l'impact socio-économique de la crise sanitaire sur la situation des femmes.**

La force de ce réseau repose sur ses Hautes et Hauts fonctionnaires et leurs équipes qui savent proposer, innover, écouter, négocier, incarner la politique d'égalité de leur ministère, et même au-delà.

Après dix ans d'engagement et de nombreuses avancées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits, accompagnés par le SDFE, ont souhaité **mettre en lumière certaines de leurs actions-phares, et poser quelques pistes de réflexion sur l'avenir de leurs missions.**

LES PORTRAITS DES HAUTES ET HAUTS FONCTIONNAIRES À L'ÉGALITÉ DES DROITS



Pierre-Emmanuel BARTIER

Ministère des Outre-mer

Pierre-Emmanuel Bartier a intégré la direction générale des Outre-mer en 2018, après avoir occupé plusieurs postes aux ministères des Affaires sociales et de la Santé. Il est chef du bureau de la cohésion sociale, de la santé, de l'enseignement et de la culture (BCSSE) depuis 2021, date à laquelle il a été nommé en tant que Haut fonctionnaire chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fadela BENRABIA

Ministère de l'Intérieur



Fadela Benrabia a été nommée Haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de l'Intérieur en 2021 et anime le réseau des référents égalité du ministère qui œuvre pour la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. Mme Benrabia est devenue préfète à l'égalité des chances de Seine-Saint-Denis en 2016, puis d'Eure-et-Loir en 2019. Elle a également été en charge des thématiques d'intégration au sein du Fonds d'action sociale pour l'intégration, puis d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations en tant que directrice régionale de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances en Nord-Pas de Calais de 2001 à 2012.



Hélène FERNANDEZ

**Ministère de la Transition écologique et solidaire,
Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, Ministère de la Mer**

Hélène Fernandez est Haute fonctionnaire à l'égalité depuis 2018. Sa mission porte sur trois priorités : définir des actions concrètes par un dialogue social soutenu avec l'ensemble des services publics autour de l'égalité de rémunération, la mixité, la vie au travail et la lutte contre les violences ; porter la candidature des ministères au label Égalité ; faire avancer les politiques-métiers sur les questions de genre. Architecte-urbaniste générale de l'État, elle a été directrice régionale adjointe en Île-de-France, sous-directrice au ministère de la Culture et conseillère du maire de Paris. Son expérience professionnelle est centrée sur les questions métropolitaines, les inégalités territoriales et sociales, et le renouvellement urbain.

Françoise LIÉBERT

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation



Françoise Liébert a été nommée Haute fonctionnaire à l'égalité en 2015, puis déléguée à la diversité en 2016, par le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation. Sa mission est orientée vers l'égalité professionnelle, la diffusion de la culture de l'égalité auprès des agents du ministère, des élèves de l'enseignement agricole, l'autonomisation économique des femmes dans l'agriculture. Elle travaille également sur le budget intégrant l'égalité. Inspectrice générale de santé publique vétérinaire, Françoise Liébert a fait toute sa carrière dans les services déconcentrés de ce ministère, en charge de services techniques, puis de directions départementales. Françoise Liébert est officière de l'Ordre du Mérite agricole et chevalière dans l'Ordre national du Mérite.



Stéphanie MORK

Services du Premier ministre

Administratrice d'Etat hors classe, Stéphanie Mork exerçait depuis 2017 les fonctions de sous-directrice des ressources humaines à la direction des services administratifs et financiers (DSAF) et a été nommée Haute fonctionnaire à le 1er avril 2022. Elle après avoir été successivement directrice de l'environnement et du développement durable à la préfecture d'Ille et Vilaine (2005/2008), directrice de cabinet du préfet des Vosges (2008/2010), cheffe du service de gestion des personnels de la police nationale à la préfecture de police (2010/2011), cheffe de bureau à la DRH des ministères sociaux (2011/2014) puis cheffe du département de l'animation territoriale à la DGEFP (2014/2017).

Michèle RAMIS

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères



Michèle Ramis était ambassadrice de France en Colombie en 2020 et a été nommée directrice des Amériques et des Caraïbes et Haute fonctionnaire à l'égalité des droits au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères en 2021. Elle a également été ambassadrice de France en Roumanie (2017-2020) et au Guatemala (2008-2010). Elle est chargée de coordonner les volets externe et interne de la politique du ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec le Secrétaire général et en étroite collaboration avec le cabinet du ministre et les directions concernées. Elle est également chargée d'animer le réseau des référentes et référents Égalité nommés au sein des directions centrales et des postes à l'étranger.



Isabelle ROME

Ministère de la Justice

Isabelle Rome est inspectrice générale de la Justice, magistrate et autrice. Elle est successivement juge aux affaires familiales et juge des libertés et de la détention au tribunal de Pontoise entre 2006 et 2012 et devient présidente des cours d'assises de plusieurs villes d'Île-de-France de 2012 à 2018. Elle a été nommée en tant que Haute fonctionnaire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, le 1^{er} juin 2018. Sa mission se divise en deux grands axes : le premier consiste à promouvoir l'égalité entre les sexes au sein du ministère de la Justice ; le second est relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Agnès SAAL

Ministère de la Culture



Agnès Saal est Haute fonctionnaire à la diversité, à l'égalité et à la prévention des discriminations depuis 2018 et Haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations depuis 2021. Elle conçoit et met en œuvre une démarche intégrée de promotion de l'égalité et de la diversité et de prévention des violences et discriminations dans les services et établissements relevant du ministère de la Culture et du champ des politiques culturelles. Elle a occupé pendant sept ans (1990-1997) la fonction de directrice administrative et financière du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) puis de directrice-adjointe des cabinets de Catherine Trautmann et Catherine Tasca. Elle a ensuite été nommée directrice générale de la Bibliothèque nationale de France (BnF) (2001-2007), du Centre Pompidou (2007-2014) et présidente-directrice générale de l'Institut national de l'audiovisuel (Ina) (2014-2015).



Laurent SETTON

Ministère des Solidarités et de la Santé et ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Depuis son affectation au ministère chargé de l'Emploi en 1986, Laurent Setton a exercé différentes responsabilités au sein des ministères sociaux et notamment celle de préfigurateur puis de premier délégué à l'Information et à la Communication de 2005 à 2013. Il est Haut fonctionnaire au développement durable depuis 2014 et Haut fonctionnaire à l'égalité des ministères sociaux depuis 2017. Laurent Setton définit et met en œuvre la politique des ministères sociaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ses missions concernent, d'une part, l'intégration des enjeux de l'égalité dans l'élaboration des politiques sociales, et d'autre part, la parité entre les femmes et les hommes au sein du ministère des Solidarités et de la Santé et du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Vincent SOETEMONT

**Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports,
Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation**



Vincent Soetemont est directeur général des ressources humaines, et à ce titre, il est Haut fonctionnaire à l'égalité depuis 2019. Avant d'exercer ces fonctions, il a été notamment directeur adjoint du cabinet du ministre de la fonction publique de 2005 à 2007, secrétaire général de la CNAMTS (2007-2008), sous-directeur des ressources humaines au secrétariat général des ministères économiques et financiers (MEF) (2008-2010), directeur de cabinet du ministre en charge de la Fonction publique de 2011 à 2012 (contribuant en particulier à la mise en place des quotas femmes-hommes dans la haute fonction publique), délégué à l'encadrement supérieur au secrétariat général des MEF de 2015 à 2017, puis chef de mission de contrôle général économique et financier.



Sandrine STAFFOLANI

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Sandrine Staffolani est chargée de la sous-direction des compétences et des parcours professionnels au sein de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques (DGAFP/MTFP). La sous-direction est responsable de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et notamment de la mise en œuvre concrète de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, du Fonds pour l'égalité professionnelle, de l'élaboration du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, et participe à la commission du Label Egalité. Administratrice de l'État, Sandrine Staffolani est ancienne élève de l'ENA et docteur en droit public.



Fabrice THÉVAUX

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Fabrice Thévaux est délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle et Haut fonctionnaire à l'égalité au ministère de l'Économie et des Finances depuis 2017. Il était auparavant sous-directeur de la synthèse des ressources humaines au ministère de la Justice. En tant que Haut fonctionnaire à l'égalité, il est en charge de concevoir et de mettre en œuvre les politiques d'égalité, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations en lien avec les directions du ministère, et d'animer un réseau de référents égalité et diversité directionnels nationaux pour co-construire des plans ministériels concertés avec les organisations syndicales.

Hommage à la mémoire de la Vice-amirale Anne de MAZIEUX

Ministère des Armées



Le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED), ainsi que le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) au sein de la DGCS, ont souhaité rendre hommage à la vice-amirale Anne de Mazieux, décédée le 3 mars 2022.

Nommée Haute fonctionnaire à l'égalité des droits en 2019, la vice-amirale Anne de Mazieux a mis en œuvre avec beaucoup d'énergie et de détermination le plan Mixité qui vise à renforcer la présence de militaires femmes au sein de l'ensemble des armées, ainsi que le plan Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère. Elle a également accompagné avec succès son ministère dans la labellisation Egalité professionnelle et dans la mise en place d'un réseau de référents Mixité-Egalité.

Entrée dans la Marine en 1988, elle y était notamment responsable de la mise en œuvre et du suivi des politiques de féminisation à bord des bâtiments et des équipages de la Marine. Embarquée en opérations à bord du porte-avions Charles de Gaulle, elle a également été nommée conseillère du président du Comité militaire de l'Union Européenne à Bruxelles en 2012 et est devenue cheffe du service « personnel - moral - formation » à l'état-major des Armées en 2015.

La vice-amirale Anne de Mazieux a conduit sa mission en tant que Haute fonctionnaire à l'égalité des droits avec force, courage et professionnalisme. Elle était une personne admirable dont l'engagement et la sincérité vont beaucoup nous manquer.

Les engagements et plans structurants portés par les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits

La feuille de route Égalité : un outil structurant de la politique ministérielle Ministère de la Culture

À un arsenal législatif conséquent, qui fixe les règles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'ajoute depuis 2018 un outil propre au ministère de la Culture : **la feuille de route Égalité**. Chaque année, elle est actualisée et présentée par la ministre de la Culture au comité ministériel pour l'égalité dans la culture et la création. Elle affirme des engagements forts **tant sur la politique interne au ministère et à ses structures que du point de vue des politiques culturelles au sens large**.

La feuille de route 2020-2022 a poursuivi les chantiers des années précédentes – progression du nombre de femmes à la tête des structures, résorption progressive des disparités salariales selon le genre au sein du ministère, visibilité des professionnelles de la culture – et en a ouvert de nouveaux dans tous les secteurs de la culture.

La mise en œuvre de la feuille de route Égalité, en interne et dans les relations avec les partenaires, constitue depuis 2018 l'un des objectifs annuels et

l'un des critères d'évaluation des directeurs et directrices des affaires culturelles, et de la plupart des **responsables d'établissements publics**.

À l'avenir, le ministère envisage de décliner cet outil au travers d'une **feuille de route Diversité**, afin d'affirmer, de structurer et de développer sa politique en matière de lutte contre les discriminations et d'inclusion de l'ensemble des populations dans ses processus et pratiques.



La loi de transformation de la fonction publique Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

La loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019 comporte un titre spécifique relatif au renforcement de l'égalité professionnelle (Titre V) dans lequel le gouvernement a inséré des dispositions de mise en œuvre de **l'accord majoritaire du 30 novembre 2018**. De nombreux décrets d'application d'articles issus de la loi TFP ont déjà été pris. Les plus emblématiques en matière

d'égalité professionnelle sont le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 relatifs aux modalités d'élaboration et de mise en œuvre des **plans d'action Égalité**, et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au **dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Les plans Mixité et Égalité professionnelle

Ministère des Armées



Au cours de ces quatre dernières années, le ministère des Armées a mis en œuvre une **politique volontariste** en faveur de l'égalité et de la mixité.

Le **plan Mixité**, lancé en janvier 2019 et destiné aux militaires, traduit l'ambition collective de performance du

ministère et, en particulier, le souhait de mieux aider les femmes à conduire la pleine réalisation de leur carrière.

Il s'articule autour de trois axes d'effort :

- **Le recrutement**, pour mieux donner envie aux jeunes femmes qui connaissent peu le ministère de rejoindre les armées, d'y évoluer, et de pouvoir accéder aux plus hauts grades.
- **La gestion**, pour donner plus de souplesse aux parcours, mieux fidéliser les femmes militaires et accompagner la valorisation des talents.
- **Les représentations**, en mettant en valeur l'image des femmes dans les armées et en renforçant la culture de la mixité.

Deux ans après sa mise en œuvre, on observe :

- Une augmentation de la féminisation des **effectifs militaires** passés de 15,8 % en 2018 à 16,5 % en 2021, ainsi que du **taux de femmes projetées en missions extérieures** passé de 8 % en 2018 à 9,5 % en 2021. En trois ans le taux de féminisation a augmenté de 6,3 %.
- Une augmentation du taux de féminisation des **recrutements externes** qui est passé de 12,4 % en octobre 2017 à 16,7 % en octobre 2020, et qui continue de progresser.
- Une mixité des métiers qui est aujourd'hui pleinement réalisée : **il n'y a plus de métiers interdits aux femmes** au sein du ministère, y compris à bord des sous-marins.

Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils, conformément à l'accord

interministériel du 30 novembre 2018 et aux dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été négocié sous le pilotage de la Haute fonctionnaire, et signé par la ministre des Armées, ainsi que par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le 14 décembre 2020. Il fait suite au protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense du 16 décembre 2015.

Couvrant la période 2021-2023, il s'articule autour des cinq axes suivants :

- Assurer la gouvernance du plan pour garantir un déploiement efficace de la politique d'égalité ;
- Tendre vers l'égalité de **rémunération** à conditions d'emploi et de parcours identiques
- Garantir **l'égal accès** des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois sur l'ensemble de la pyramide, des catégories et des statuts ;
- Favoriser une meilleure **articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** pour les femmes comme pour les hommes ;
- Renforcer la lutte contre les **violences sexuelles et sexistes**, les harcèlements et les discriminations.

En cours de mise en œuvre, ce plan est assorti d'indicateurs permettant d'en apprécier la réalisation au sein d'un comité de pilotage qui se réunit deux fois par an, associant les représentants du personnel ainsi que les organisations syndicales, sous la présidence de la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits.

Depuis 2012, la politique du ministère des Armées en matière d'égalité professionnelle est pilotée par la Haute ou le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED), en lien étroit avec le conseiller social de la ministre, qui assure notamment le secrétariat de **l'Observatoire de la parité**, présidé par la ministre, et propose annuellement des actions à conduire pour corriger les déséquilibres entre les parcours professionnels des femmes et des hommes.

L'attribution du label Égalité Ministère des Armées



Cérémonie de remise à la ministre des Armées par AFNOR Certification du label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » sur périmètre pilote, le 28 février 2020.

Le ministère s'appuie sur des structures robustes (**cellule THEMIS, réseau de référents « mixité-égalité »** mis en place au sein de l'ensemble des unités et structures du ministère depuis janvier 2020) et sur des **plans d'action** régulièrement évalués au moyen d'indicateurs de suivi : **plan de lutte contre les harcèlements, discriminations et violences à caractère sexuel et sexiste, plan Mixité, plan Égalité professionnelle entre les**

femmes et les hommes civils du ministère des armées, plan famille.

Fort de ses dispositifs en matière d'égalité professionnelle et de mixité, le ministère a obtenu le **label Égalité professionnelle** en janvier 2020 sur un périmètre pilote de 53 000 agents. L'obtention de ce label constitue pour le ministère des Armées un levier d'attractivité qui lui permet de mieux valoriser ses atouts et son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Elle permet de prouver que ces valeurs sont traduites dans des processus lisibles et traçables.

Fin décembre 2020, le ministère a déposé sa candidature pour une double labellisation Égalité et Diversité. L'audit d'évaluation est intervenu en octobre 2021 sur un périmètre élargi aux armées, directions et services, et plus particulièrement aux écoles de formation initiale de cadres militaires, officiers et sous-officiers, pour une labellisation possible à l'horizon 2022.

L'accord sur l'égalité professionnelle, la charte pour l'équilibre des temps de vie et l'engagement pour une parole non sexiste Ministère de la Justice

Un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé, le 20 janvier 2020, par la garde des Sceaux, ministre de la Justice, avec les cinq organisations syndicales majoritaires (UNSA, FO, CFDT, C. Justice et FSU) du ministère de la Justice. Il est issu d'une concertation approfondie qui s'est déroulée tout au long de l'année 2018 et d'une négociation de neuf mois, à laquelle a participé la Haute fonctionnaire, menée sous la direction du secrétariat général et de son service des ressources humaines avec l'ensemble des organisations syndicales. L'accord comprend **60 actions** qui seront déclinées selon un agenda très précis. En outre, le ministère de la Justice est en cours de candidature à la **double labellisation label Égalité professionnelle et Diversité.**

Le **texte d'engagement pour une parole non sexiste** : élaboré en concertation avec l'ensemble des directions du ministère de la justice, *via* le

comité égalité femmes-hommes, et en lien avec l'association Femmes de justice, ce texte d'engagement vise à garantir l'égalité femmes-hommes auprès des agents du ministère. Dans le texte d'engagement **« Les mots pour mieux dire, pour une parole non-sexiste »**, une série de recommandations simples, claires et concises, montre l'exemple à suivre pour mieux parler et inviter à mieux agir. Ce texte a été signé, à ce jour, par plus de 100 responsables, au sein du ministère, à tous les niveaux et sur l'ensemble du territoire national.



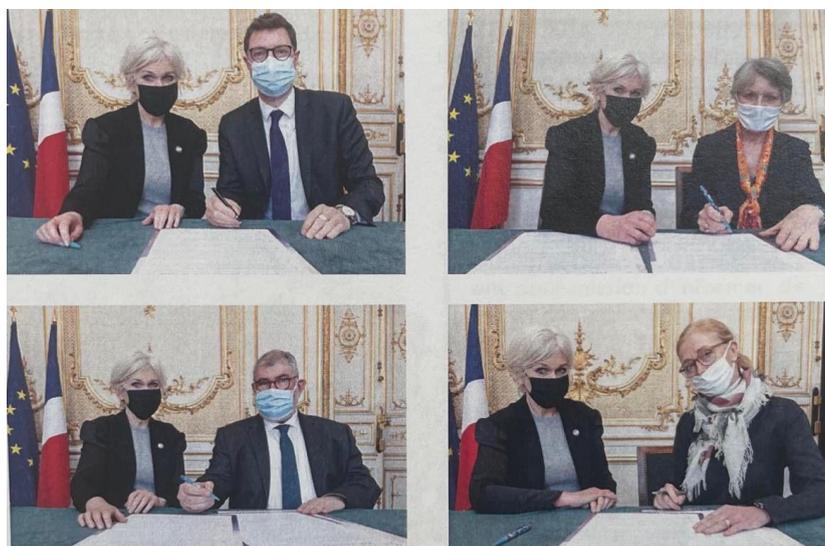
Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle, 20 janvier 2020.

La charte pour l'équilibre des temps de vie : signée le 8 mars 2021 par le garde des Sceaux et les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'égalité professionnelle, cette charte est l'une des mesures du plan d'action prévues par ce dernier.

Elle est l'un des éléments de réponse à une préoccupation prégnante chez l'ensemble des agents du ministère de la justice, ainsi que l'a montré l'enquête de perception relative à l'égalité professionnelle diligentée par le secrétariat général.

Cette charte comporte **8 engagements** relatifs à :

- L'investissement de l'encadrement ;
- La pérennisation d'une bonne organisation du travail ;
- Le bon usage de la messagerie électronique ;
- Le bon usage des outils informatiques ;
- L'optimisation des réunions ;
- Les aménagements en cas de difficultés dans la sphère familiale ;
- Le respect et l'application de la législation concernant les femmes enceintes ou bénéficiant d'une PMA ;
- La garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service.



Signature du texte d'engagement par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits, avec Catherine Pignon (SG), Paul Huber (DSJ), Charlotte Caubel (DPJJ) et Jean-François Beynel (IGI), 8 mars 2021.

La labellisation Égalité et Diversité et le lancement du quatrième plan Égalité professionnelle

Ministère des Solidarités et de la Santé
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Depuis 2017, les ministères sociaux ont poursuivi leur engagement en faveur de l'égalité qui bénéficia dès 2012 de la reconnaissance, concrétisée par l'obtention du label Diversité, des actions menées contre toute forme de discrimination dans le cadre de sa politique de ressources humaines. En septembre 2018, les ministères sociaux ont obtenu **la double labellisation Égalité professionnelle et Diversité.**

Le quatrième plan Égalité professionnelle se concentre sur la carrière et la formation, les nominations équilibrées notamment de l'encadrement supérieur, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, ainsi que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La troisième stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) et le Forum Génération Égalité

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

[La troisième stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2018-2022\)](#) est un outil de pilotage conçu pour coordonner les actions de la diplomatie féministe de la France et améliorer la situation des femmes dans le monde.

La France porte ainsi un plaidoyer en faveur de l'égalité de genre au sein des enceintes internationales et grâce à des initiatives multilatérales. La France a présidé et accueilli le **Forum Génération Égalité** du 30 juin au 2 juillet 2021, le plus grand rassemblement féministe mondial depuis près de 26 ans, qui a permis de lancer le plan mondial d'accélération pour l'égalité femmes-hommes (2021-2026) et de lever 40 milliards de dollars, une somme record sur ces enjeux.

La France, championne de la coalition d'action sur **les droits et santé reproductifs et sexuels**, a pris une série d'engagements en la matière.

La France porte également l'égalité de genre au sein de nombreuses initiatives bilatérales, notamment l'aide publique au développement dont 50 % doit être attribué à des projets ayant pour objectif principal ou significatif l'égalité femmes-hommes d'ici 2022.



Afin de se donner les moyens d'une diplomatie féministe efficace, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères s'est doté, en décembre 2020, d'un **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Volet interne de sa politique en faveur de l'égalité, ce plan triennal (2021-2024) ambitieux et inédit, donne une nouvelle impulsion à l'engagement du ministère sur cette question. Cet engagement a été salué, dès 2017, par l'obtention du **label Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes délivré par AFNOR Certification que le ministère entend non seulement renouveler mais aussi compléter par une labellisation Diversité. **Les référentes et référents Égalité** nommés au sein des directions centrales, des opérateurs et des postes à l'étranger ont pour mission, sous l'autorité du chef ou de la cheffe de poste ou de service, de diffuser et veiller à la mise en œuvre des différents objectifs fixés par la **stratégie internationale** et par le **plan Égalité professionnelle**. Ils coordonnent notamment l'élaboration de la **feuille de route « Égalité » de leur direction ou poste** et constituent un réseau mobilisé, dans des environnements parfois hostiles, pour faire durablement progresser l'égalité de genre pour laquelle la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits est pleinement engagée.



Forum Génération Égalité Paris 2021 – 30 juin 2021.

La double labellisation Égalité et Diversité, le réseau de référents et le plan Égalité Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation



Depuis 2013, **les feuilles de route successives pour l'égalité femmes-hommes** du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation comportent de nombreuses actions en déclinaison des **protocoles égalité professionnelle signés pour la Fonction publique en 2013 et 2018**.

À partir de 2017, l'engagement des ministres de l'Agriculture et de l'Alimentation successifs dans une démarche de **double labellisation Égalité et Diversité** a donné un essor important à ces actions et conduit à l'obtention des deux labels en octobre 2020 pour les services d'administration centrale et les services déconcentrés régionaux.

Pour ce faire, une **structuration du réseau des référentes et référents Égalité-Diversité** a été opérée avec une ou deux nominations de référentes et référents dans chaque direction

d'administration centrale, régionale et d'Outre-mer de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt avec lettre de mission type, visibilité sur le réseau intranet, organisation de formations spécifiques et animation renforcée organisée par la Haute fonctionnaire avec la participation de la directrice du projet labels nommée auprès du chef du service des ressources humaines du ministère.

L'engagement dans cette double labellisation, avec les étapes incontournables que sont les audits d'AFNOR Certification, est un facteur déterminant pour la mobilisation des équipes à tous les niveaux et le maintien dans une **démarche d'amélioration continue**.

La mise en œuvre du **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes pour 2021-2023** au ministère pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, adopté en comité technique ministériel en décembre 2020, entraîne le déploiement de toutes les actions engagées dans les établissements publics locaux d'enseignement agricole qui n'avaient pu être intégrés en 2019 dans la démarche de double labellisation, avec l'objectif de les préparer ainsi à entrer dans le champ de la labellisation en 2024.

La double labellisation Égalité et Diversité du ministère de l'Intérieur Ministère des Outre-mer

Le ministère des Outre-mer bénéficie du support du ministère de l'Intérieur qui lui assure la bonne gestion de l'ensemble de ses moyens pour la mise en œuvre des politiques tenant aux ressources humaines. À ce titre, la direction générale des Outre-mer a ainsi été incluse à part entière dans les moyens déployés par ce ministère pour

obtenir les **labels Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité**.

Ces labels, remis en octobre 2019, traduisent l'importance attachée à la mise en œuvre de ces démarches au sein du ministère de l'Intérieur et du ministère des Outre-mer.

La double labellisation et le réseau de référents Égalité-Diversité

Ministère de l'Intérieur

En 2018, le ministère de l'intérieur s'était vu attribuer **les labels Égalité professionnelle et Diversité** à l'issue d'une démarche collective faisant intervenir l'ensemble des composantes du ministère. Celle-ci arrive à échéance à la fin du premier semestre 2022, et le ministère s'engage dans une démarche de renouvellement de ces labels qui donnera lieu à de nouveaux audits. Deux grands enjeux entourent ce renouvellement : l'appropriation de la politique d'égalité et de diversité par l'ensemble des services et une labellisation qui couvre l'ensemble du ministère de l'Intérieur et donc aussi les directions départementales interministérielles qui lui sont désormais rattachées.

Le **réseau de référents Égalité-Diversité** sont les principaux acteurs de cette politique d'égalité professionnelle, de prévention et de lutte contre les discriminations, et de promotion de la diversité. Le rôle des **650 référents Égalité-Diversité** est essentiel – plus encore, il est devenu aujourd'hui indispensable, pour diffuser une culture commune, et partager le message d'exemplarité du ministère en tout point du territoire en administration centrale comme dans chaque brigade de gendarmerie, commissariat, préfecture, sous-préfecture, Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur.



La labellisation Égalité et le troisième plan ministériel pour l'égalité

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Labellisé Égalité professionnelle depuis 2018 (et labellisé Diversité depuis 2010) sur la totalité de son périmètre, le ministère a élaboré **le troisième plan 2020-2022 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Ce plan a fait l'objet préalablement d'une démarche participative associant les agents pour identifier leurs besoins en administration centrale et en région et proposer des actions concrètes.

Des ateliers participatifs ont été mis en place en présence d'agents volontaires en fonction dans toutes les directions du ministère.

Ces travaux ont été complétés par une étude comparative sur les plans d'action dans les secteurs publics et privés, une enquête auprès des agents du ministère pour identifier leur priorité et un séminaire de clôture de la démarche en présence d'entreprises privées engagées.

Signé par les directeurs et directrices du ministère le 8 mars 2020, il est décliné par les directions pour leur permettre de prendre en compte les spécificités directionnelles. Concerté avec les fédérations syndicales, il fait l'objet d'un suivi dans le cadre d'un **groupe de travail dédié**. **Un bilan définitif sera présenté en début d'année 2023**, avant d'engager les travaux du plan ministériel suivant.

Le troisième plan ministériel comporte **cinq axes prioritaires** en cohérence avec l'accord 2018 de la



fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes : mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle, lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers, garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

Un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

En 2020, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) se sont dotés d'un **plan d'action commun pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes couvrant la période 2021-2023** et se déclinant au plan national et académique. Il constitue un document de référence pour l'ensemble des opérateurs des deux ministères, soit plus de 200 établissements publics nationaux. Au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, il ouvre sur la prévention de l'ensemble des discriminations.

Il se décline autour de cinq axes :

- Gouvernance ;
- Égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles ;
- Écarts de rémunération et déroulement de carrière ;
- Grossesse, parentalité et articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Prévention et traitement des violences et discriminations.

Fédérateur et intégrateur, ce plan valorise la logique de continuum entre les politiques de ressources humaines mise en œuvre au bénéfice de plus d'un million d'agents, et les politiques publiques déployées pour les douze millions d'élèves du MENJS et les près de trois millions d'étudiants du MESRI.



Dans la continuité de ces travaux, les MENJS et MESRI ont souhaité

valoriser cet engagement dans une démarche de certification visant à obtenir le **label Égalité professionnelle et le label Diversité**. L'audit des services par AFNOR Certification s'est déroulé en novembre 2021, pour un processus appelé à se conclure début 2022.

Les actions menées dans le cadre de cette politique sont, par exemple :

- Une action renforcée pour des nominations équilibrées sur les postes d'encadrement ;
- Un plan national pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Une éducation à l'égalité qui commence dès l'école.

Une éducation à l'égalité qui commence dès l'école

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Les principes de mixité et d'égalité sont inscrits dans le code de l'éducation depuis 2005.

Cette politique se fonde, depuis les années 2000, sur des conventions interministérielles successives.

La convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif associe les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Agriculture, Armées, Culture, Droits des femmes).

Cinq leviers prioritaires y ont été définis :

- Le pilotage de la politique d'égalité ;
- La formation des personnels ;
- L'éducation au respect mutuel ;
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- L'accompagnement à l'orientation.

Depuis 2017 et l'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes comme « grande cause du quinquennat », cette politique a été renforcée.

L'enjeu est à la fois de garantir la réussite de toutes et tous, d'œuvrer pour favoriser en amont la mixité des métiers et l'égalité professionnelle et d'offrir un climat scolaire dégagé des violences sexistes et de les prévenir en éduquant les élèves au respect de l'autre.



Des ministères qui agissent contre les violences sexistes et sexuelles

La développement d'une culture de protection des victimes, le traitement judiciaire proactif des violences conjugales et le suivi des auteurs adapté à la spécificité

Ministère de la Justice

Le Bracelet Anti-Rapprochement (BAR)

Il s'agit d'un dispositif de **contrôle télématique** garantissant une protection très efficace de la victime.

En effet, ce système permet de géolocaliser l'individu placé sous surveillance et de déclencher un système d'alerte, lorsqu'il se rapproche de la victime ou qu'il se rend dans une zone dans laquelle il n'a pas le droit d'aller (par exemple, domicile de la victime, école des enfants, lieu de travail de la victime). À ce jour, le nombre de BAR disponibles est de 1000 et au 3 novembre 2021, 676 ont été prononcés.

La mise en place de filières de l'urgence

Dans la suite des travaux menés avec la direction des services judiciaires (DSJ), et ayant donné lieu à l'élaboration et à la diffusion du guide du traitement judiciaire des violences conjugales, les directions ont de concert établi **une grille de critères permettant** de caractériser plus précisément ce que constitue une filière de l'urgence.

Il a été retenu quatre thématiques qui doivent être abordées au sein d'une filière de l'urgence.

Au vu de ces éléments, **110 juridictions** s'inscrivent dans ce schéma :

- Le traitement des procédures et l'orientation des poursuites ;
- L'organisation du jugement des affaires civiles et pénales en matière de violences conjugales ;
- Les dispositifs accompagnant les mesures de protection des victimes et de suivi des auteurs ;
- Et l'existence d'un projet spécifique de juridiction.

Un vade-mecum et la levée du secret médical pour les violences conjugales

Fruit du travail conjoint mené par le groupe de travail Justice avec la Haute Autorité de Santé (HAS) et le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM), un **vade-mecum** de signalement à destination des médecins et soignants a été élaboré et fait aujourd'hui l'objet d'une large diffusion par les autorités de santé sur l'intranet de la direction des affaires criminelles et des grâces, sur la page dédiée aux violences au sein du couple. Des protocoles locaux (50 à ce jour) ont déjà été signés entre parquets et conseils départementaux des médecins (comme à Clermont-Ferrand, Marseille, Draguignan, Toulon, Auch).



Le Contrôle Judiciaire avec Placement Probatoire (CJPP)

Ce nouveau dispositif judiciaire permet **l'éviction des conjoints violents**, tout en les astreignant à un **contrôle judiciaire renforcé**. L'expérimentation effectuée jusqu'alors sur deux sites – Nîmes et Colmar – est en cours d'extension sur dix sites au total. L'objectif de ce dispositif est de soumettre la personne à une obligation de résider dans un hébergement fixé par le juge, relevant d'une convention passée entre l'administration pénitentiaire, le tribunal et une association partenaire ainsi qu'à un contrôle et un suivi dont le contenu est fixé dans un référentiel précis.

Un dispositif dédié à la gestion et la prévention des risques éthiques dans les organisations

Issu de l'accord du ministère sur l'égalité professionnelle, ce dispositif expérimental a été lancé fin 2020. Le prestataire extérieur est une **structure comprenant des avocats spécialisés qui propose écoute, accompagnement psychologique et juridique, protection des victimes et traitement des faits signalés.** Ce dispositif s'adresse à tous les agents du ministère de la Justice – quel que soit leur

fonction, leur statut ou leur affectation – s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, y compris, le cas échéant, pour les violences d'origine extra professionnelle détectées sur le lieu de travail (violences conjugales ou intrafamiliales notamment).

Les échanges se font de manière anonyme vis-à-vis de l'employeur. Le service propose un suivi tout au long des échanges et des démarches de l'agent jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante.

Le plan global de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels

Ministère de la Culture

Au ministère de la Culture, la signature d'un protocole d'accord par les organisations syndicales ainsi que l'obtention des labels Égalité professionnelle et Diversité ont permis de structurer une stratégie de lutte contre les violences et les discriminations sexistes et sexuelles.

Depuis 2019, **les formations à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes sont obligatoires pour l'ensemble des personnels.**

Elles sont aussi prises en charge sur la base du volontariat dans les écoles dont le ministère partage la tutelle, y compris pour les populations étudiantes.

Le ministère accompagne également les différents secteurs de la culture et de la création sur ce sujet. Il facilite la **signature de chartes d'engagement des entreprises et des institutions**, a accompagné la mise en place d'une **cellule d'écoute dans le spectacle** – étendue depuis au jeu vidéo, aux arts visuels, aux auteurs et autrices... – et, dans les filières de la musique, du cinéma, de

l'audiovisuel et du jeu vidéo, il conditionne le **versement d'aides publiques aux employeurs au respect d'engagements en matière de prévention des violences.**

À partir de 2022, cette dernière mesure est étendue aux secteurs du livre, des arts visuels et du spectacle vivant.

Viol / Harcèlement sexuel /
Violences sexistes et sexuelles
dans la culture

LE SECTEUR CULTUREL
SE MOBILISE

VIOLENCES
SEXISTES
STOP SEXUELLES

01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Du lundi au vendredi
9h à 13h et 14h à 18h

L'outil numérique « Combattre le sexisme ordinaire »

Ministère des Armées



Sélectionné et cofinancé par le Fonds Égalité Professionnelle 2019 (FEP), l'outil numérique « Combattre le sexisme ordinaire » a été lancé en janvier 2021. Il est destiné à l'ensemble des agents du ministère des Armées, militaires et civils, pour prévenir et lutter contre les comportements inadéquats. Initialement mis en œuvre sur l'Intradef du ministère en janvier 2021, cet outil est désormais accessible sur Internet pour permettre à un plus grand nombre de personnels du

ministère d'y accéder. À ce jour, il a été consulté par près de **40 000 agents du ministère**. L'outil permet de générer des données statistiques de visites avancées (nombre de connexions, femmes/hommes et catégories d'agents civils ou militaires), ainsi que des notes d'évaluation du site par les utilisateurs.

Il se veut simple et pédagogique et répond à **trois objectifs** :

- Offrir aux agents confrontés à une situation de sexisme au quotidien des préconisations et des éléments pour réagir ;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des agents sur les différentes manifestations et les dérives du sexisme ordinaire et des stéréotypes de genre ;
- Permettre un suivi (via des statistiques anonymes et une courte évaluation) sur le phénomène du sexisme.

La lutte contre les violences : une synergie interministérielle et partenariale Ministère des Outre-mer

Le Grenelle des violences conjugales : le groupe de travail Outre-mer a fait partie des **neuf groupes de travail lancés dans le cadre du Grenelle des violences conjugales** par la ministre chargée de l'Égalité. Certaines des 29 recommandations émises par ce groupe (pilote par la Haute fonctionnaire à l'égalité du ministère des Outre-mer) ont été intégrés aux 46 mesures nationales de lutte contre les violences annoncées à la fin du Grenelle le 25 novembre 2019 : c'est le cas de la réquisition des armes blanches et armes à feu des auteurs de violences.

Le guide pédagogique par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) sur les violences faites aux femmes en Outre-mer, prévu pour début 2022, est ciblé sur les violences au sein du couple et les violences sexuelles. Il a pour objet de mettre en évidence les spécificités des violences faites aux femmes dans les territoires d'Outre-mer et notamment les stéréotypes qui renforcent ces

violences. C'est grâce aux liens noués entre les représentants du ministère de la Justice et du ministère des Outre-mer qu'un **colloque sur la libération de la parole des femmes victimes de violences et leur accompagnement en Outre-mer** a été organisé à l'été 2021 par la Conférence des Bâtonniers de France.

Le soutien aux associations : le ministère des Outre-mer soutient régulièrement les actions contre les violences conjugales et en faveur de l'égalité **menées par les associations locales** pour l'ensemble des territoires, en accordant des subventions au travers de l'enveloppe de l'action 4 du programme 123.

Le montant est en progression constante ces dernières années. Il est passé de 148 000 euros en 2017 à plus de 500 000 euros en 2021. Nouveauté en 2021 : un appel à projets spécifique « Mobilisés contre les discriminations et les violences faites aux femmes en Outre-mer » dont la dotation de départ a plus que doublée.

Un dispositif d'alerte et une nouvelle stratégie de communication

Ministère des Solidarités et de la Santé

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion



Un dispositif d'alerte : la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) a été initialement créée pour recueillir les témoignages de discrimination en 2013, est depuis 2019 susceptible d'être appelée pour tout

signalement de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle. La ligne a été valorisée à la suite de la pandémie en 2020 auprès de 27 000 agents et agentes des services centraux comme territoriaux et au personnel de l'agence régionale de santé pour les sensibiliser sur les violences conjugales et intrafamiliales.



De nouveaux outils de communication : pour le 8 mars 2019, une **nouvelle stratégie de communication** en quatre volets a été mis en œuvre avec un

nouveau kit de communication sur les violences faites aux femmes (affiche déclinable dans les services, guide, quizz en diaporama, spots publicitaires des campagnes gouvernementales et du Défenseur des droits).

Les outils de communication ont été mis à disposition dans les services territoriaux et dans les ARS.

Une table-ronde sur la lutte contre les violences a été organisée le 27 novembre 2018 en présence de la présidente du Haut Conseil à l'Égalité, de la présidente de la Fondation des Femmes et de la secrétaire générale de la MIPROF.

Un partenariat avec un prestataire a permis le développement en 2020 d'outils pédagogiques sur les violences spécifiquement conçus pour les ministères et mis à disposition en ligne et auprès des services de ressources humaines de proximité.



Une programmation culturelle sur les violences faites aux femmes à l'occasion du 8 mars : en 2018, le film **Numéro Une** de Tonie MARSHALL a été projeté aux ministères des solidarités et de la santé, en présence

de la réalisatrice et de l'équipe du film et la réalisatrice. Le film relate les violences sexistes dans l'accès aux postes de direction.

Le film a également été diffusé en région Rhône-Alpes, réunissant le public de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et de la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS).

Entre le 25 et le 29 novembre 2019, l'accent a été mis sur la lutte contre les violences et le sexisme ordinaire avec la diffusion d'épisodes de la **websérie « Quinze pour cent »** sur l'intranet national et la projection du **film « Les Invisibles »** de Louis-Julien Petit qui dénonce les violences économiques et la précarité des femmes.



La table-ronde sur la lutte contre les violences, en novembre 2018.

Un plan national pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Dans la continuité de nombreuses actions mise en œuvre depuis plusieurs années, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a annoncé le 15 octobre 2021 le déploiement d'un **plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche pour la période 2021-2025**, afin de renforcer l'ensemble de ces actions et de les inscrire dans la durée.

Ce plan a été construit sur la base des auditions menées par un groupe de travail dédié, en partenariat avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, ainsi que les conférences d'établissements (CPU, CGE, CDEFI et CDEFM).

Plus de **vingt structures** ont été auditionnées afin d'élaborer collectivement les mesures du plan, visant à franchir une nouvelle étape dans la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles.

Une enveloppe budgétaire de **7 millions d'euros** a été attribuée pour la mise en œuvre de ce plan.

Quatre axes majeurs ont été définis :

- La formation massive et systématique de la communauté de l'enseignement supérieur et

de la recherche ;

- Le renforcement des dispositifs de signalement ;
- La communication sur l'existence des dispositifs ;
- La valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels.

Des actions sont déjà mises en œuvre dès 2021. Ainsi, le ministère met à disposition de tous les établissements des sessions de **formation gratuites** depuis le mois d'octobre. Celles-ci ont lieu une fois par mois sur le site du MESRI et sont à destination des publics désignés comme prioritaires, à savoir les membres des dispositifs de signalement et les membres des sections disciplinaires. Par ailleurs, un appel à projets intitulé « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été lancé en juillet, afin de rendre visible et d'améliorer le fonctionnement des dispositifs de signalement mis en place. Le ministère soutient ainsi **50 initiatives d'établissements publics et privés** d'enseignement supérieur et de recherche, pour une enveloppe de subvention s'élevant à plus de 700 000 euros.

La « Tolérance zéro » pour les violences sexistes et sexuelles

Ministère de l'Intérieur

De par ses missions de sécurité et de protection des populations, le ministère de l'Intérieur occupe un rôle particulier dans le dispositif gouvernemental de lutte contre les violences faites aux femmes. Les chiffres le montrent : les victimes de violences conjugales se tournent en priorité vers les policiers et les gendarmes. Le ministère de l'Intérieur se doit d'être exemplaire en matière de **prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles était aussi au cœur du Beauvau de la sécurité à travers l'accueil et la prise en charge des victimes. Ainsi, le ministère de l'Intérieur est le premier

contributeur en moyens humains et financiers à la **protection des femmes**, et il s'est toujours mobilisé pour les droits des femmes grâce à l'action de ses **290 000 femmes et hommes**.

L'anniversaire du lancement du Grenelle des violences conjugales fut d'ailleurs une occasion supplémentaire pour le ministère de l'intérieur de faire honneur à la police et la gendarmerie qui protègent et qui innovent sans cesse, pour encore mieux accueillir les femmes, les accompagner, et les orienter. Le 25 novembre dernier, la grille de la cour Beauvau a été illuminée en orange dans le cadre de **l'opération « Orange the World » de l'ONU**.

Création d'une mission de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : la mission Vigisexisme

Services du Premier ministre

Dans le cadre du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes obtenu le 11 septembre 2020, l'une des actions emblématiques de l'année 2021 dans les services du Premier ministre (SPM) a été la création, en juillet 2021, d'une mission, baptisée **Vigisexisme**, dédiée au signalement et au traitement des actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Au-delà de l'obligation légale, le choix des SPM a été de rattacher directement cette mission à la secrétaire générale du Gouvernement (SGG) et d'en confier la responsabilité à la cheffe de service de la législation et de la qualité du droit au SGG.

La mission est chargée de **recueillir la parole des victimes présumées**, de **garantir leur protection** et de les orienter vers un **accompagnement adapté** à leur situation. Elle prend les mesures nécessaires au traitement des situations signalées et s'assure de leur mise en œuvre. Partie innovante de ce dispositif, le traitement des signalements associe étroitement les représentants du personnel par le biais de la **référente en matière d'agissements sexistes et de violences à caractère sexuel** élue par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La mission contribue également à la promotion d'un environnement non sexiste par le biais, notamment, **d'actions de formation et de communication**. Elle établit chaque année un **rapport d'activité**.

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance



Le ministère est très engagé dans la lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles.

En 2017, en lien avec la **MIPROF**, un premier **guide ministériel** destiné aux encadrants et agents a été élaboré

pour « comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles ». Ce document, largement diffusé en interne, a été actualisé à l'occasion de la journée du 25 novembre 2021, et mis à disposition de l'ensemble des personnels.

Le ministère applique le principe de tolérance « zéro ». Le ministère a également sécurisé les processus de ressources humaines en lien avec les

critères de discrimination et développé des guides pour mieux gérer et le temps de travail et concilier les temps de vie : charte des temps, charte de la déconnexion, télétravail, guides ministériels de la parentalité et des proches aidants.

Par ailleurs, avec d'autres ministères, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance traite spécifiquement la question des discriminations sexistes et sexuelles par un dispositif de signalement externalisé, une **cellule interne ministérielle d'écoute** et de prévention des violences a été créée en 2019.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule a pour missions d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux éventuelles pratiques discriminatoires.

Depuis novembre 2020, son fonctionnement est confié à un prestataire extérieur.

L'égalité professionnelle et la mixité des métiers au cœur de l'action des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE)

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place **d'une politique d'objectifs chiffrés**.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les primo-nominations au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter au minimum 20 %, puis 30 % et, depuis 2017, **40 % de personnes de chaque sexe**. Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois listés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012.

Le non-respect de ce taux est sanctionné par le **versement d'une pénalité financière** dont le montant est, depuis 2017, fixée à 90 000 euros par unité manquante. Depuis 2016, un suivi statistique est réalisé non seulement sur le « flux » de

nouvelles primo-nominations mais aussi sur le nombre de postes occupés par des femmes et les hommes en « stock », afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit ainsi l'extension de ce dispositif aux emplois de directions d'établissements publics de l'État, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Enfin, la loi dispense de pénalité financière les employeurs publics qui n'ont pas respecté l'objectif de 40 % pour les primo-nominations au cours de l'année écoulée, dès lors que les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40 % au moins par des personnes de chaque sexe.

“ L'objectif légal de 40 % de primo-nominations est atteint pour la première fois pour l'ensemble de la fonction publique de l'État en 2020. ”

42 %

Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 5 points entre 2019 et 2020, pour atteindre 42 %.

Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Le **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)** a été créé en février 2019, afin de répondre aux engagements pris par le gouvernement lors de la négociation de **l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.**

Ce fonds, piloté par la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), bénéficiant de l'appui du service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE-DGCS), co-finance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet visant la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce fonds s'adressait jusqu'en 2021 aux ministères – en administration centrale et en services déconcentrés – et aux établissements publics de l'État. Lancé par **la circulaire du 22 février 2019**, le FEP, pour sa première année de fonctionnement, a cofinancé 42 projets à hauteur de près de 600 000 euros. En 2020, 59 projets ont

été sélectionnés, et en 2021, **55 projets, pour une dotation d'1 million d'euros.** Les projets retenus s'articulent autour des thèmes suivants : le mentorat et le coaching, l'organisation de journées de l'égalité, de séminaires et hackathons sur l'égalité professionnelle, la formation ou la sensibilisation relative à l'égalité ou à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En 2022, le FEP s'ouvre aux trois versants de la fonction publique, permettant également aux fonctions publiques territoriale et hospitalière d'en bénéficier.

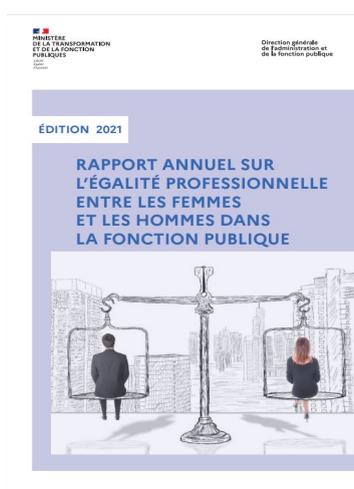


Le rapport annuel Égalité et financement de prestations

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Le **Rapport annuel** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, permet depuis 2014 de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, puis de celui du 30 novembre 2018.

Il contient une sélection de données statistiques concernant l'égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Sur le fondement **d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique**, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotions professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Le baromètre Égalité femmes-hommes

Ministère de la Justice

Deux études ont été menées sur l'accès aux femmes et aux hommes aux postes supérieurs au sein de chacune des directions. Elles confirment l'engagement du ministère pour l'égalité.

La [seconde édition du baromètre](#), publiée en mars 2021, permet la mise en exergue des diverses évolutions de la situation des femmes au sein du ministère de la Justice depuis la première édition.

Plusieurs questions ont guidé les analyses :

- Les dynamiques générales, communes à toutes les directions du ministère de la Justice, dans la carrière des femmes sont-elles les mêmes qu'en 2017 ?
- Les inégalités repérées en 2017 sont-elles moindres aujourd'hui ?
- Quelles actions ont été mises en place ?
- Et peut-on en voir les effets ?

La lutte et le traitement des discriminations liées au sexe

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Le ministère a sécurisé les processus de ressources humaines en lien avec les critères de discrimination et développé des guides **pour mieux gérer et le temps de travail et concilier les temps de vie** : charte des temps, charte de la déconnexion, télétravail, guides ministériels de la parentalité et des proches aidants.

Avec d'autres ministères, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, traite

spécifiquement la question des **discriminations liées au sexe par un dispositif de signalement externalisé**, mise en place en 2020 pour sensibiliser les acteurs de la fonction publique aux discriminations sexistes et sexuelles.

Ce dispositif est administré par un **cabinet d'avocats pour conseillers les agents victimes de discrimination**.

Une action renforcée pour des nominations équilibrées sur les postes d'encadrement

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Aux ministères de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports et ministère de l'Enseignement supérieur, le suivi du dispositif des nominations équilibrées fixé par la loi Sauvadet est assuré par la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) au sein de la direction de l'encadrement. La MPES a mis en place, à partir de 2017, une **politique volontariste concernant les nominations à des emplois fonctionnels**.

Le respect de l'équilibre femmes/hommes sur ces emplois fait l'objet d'un suivi hebdomadaire et passe par des actions très concrètes, telles que

l'élaboration de listes de présélection paritaires ou, à défaut, comportant systématiquement une candidature féminine, le **suivi individualisé des personnels, des règles de mobilité géographique raisonnables et adaptées**, ou encore le **travail de repérage réalisé sur les viviers féminins** à l'occasion de la revue des cadres, qui vise notamment à prévenir les phénomènes d'autocensure des femmes.

Cette politique volontariste s'est traduite par l'augmentation constante du taux de primo-nominations féminines sur emploi fonctionnel depuis 2015 : de 28,5 % en 2015 à 49,2 % en 2020. La part des femmes parmi les cadres supérieurs en

fonction a fortement progressé passant de 29 % en 2015 à 40,3 % en 2020. Depuis le 1^{er} juillet 2021, la création d'une **direction de l'encadrement**, dont le périmètre couvre désormais l'ensemble cadres des deux ministères, va permettre d'approfondir cette politique volontariste.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ainsi un axe fort de la généralisation

des missions académiques de l'encadrement en 2021 (une mission dans chacune des trente académies). Animée par la direction de l'encadrement, les missions académiques de l'encadrement identifient des « talents » et les accompagnent dans la réalisation de leurs projets professionnels. La part des talents féminins composant ces viviers est de 59 % en décembre 2021.

L'amélioration des statuts, des droits sociaux et la santé des agricultrices

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Une certaine revalorisation des retraites des agricultrices par la loi Retraite du 20 janvier 2014 qui améliore la réversion : cette avancée a été possible, d'une part, grâce à **l'attribution de points gratuits de retraite complémentaire obligatoire (RCO)** pour les activités de non salarié agricole accomplies avant les dates d'affiliation obligatoire au régime de RCO (effective en 2003 pour les chefs d'exploitation mais en 2011 seulement pour les conjoints collaborateurs), et d'autre part, grâce au **dispositif dit « des droits combinés »** versé à compter de la fin d'année 2014 : le conjoint collaborateur d'un chef d'exploitation décédé en exercice peut bénéficier du report des annuités acquises par celui-ci avant son décès s'il poursuit l'exploitation.

Ce dispositif a été **complété par la loi définitivement adoptée par le Sénat le 29 juin 2020** qui revalorise le montant minimum de

pension agricole de 75 % à 85 % du SMIC (soit 1 025 euros minimum mensuel) applicable pour tous les chefs d'exploitation à partir de début 2022. Cependant, les retraites des femmes, qui sont plus souvent versées sous l'ancien statut de conjoint participant aux travaux (supprimé en 2009) ou celui de conjoint collaborateur (créé en 1999) sont nettement moindres que celles des cheffes d'exploitation en raison de cotisations inférieures. Le minimum de ces pensions reste fixé à 555 euros par mois et n'a pas été inclus dans le processus de revalorisation adopté en juin 2020. **Cette particularité fera l'objet d'un suivi attentif.**

Favoriser le statut le plus protecteur pour les femmes et limiter dans le temps le statut de « conjoint collaborateur » moins protecteur : des avancées certaines sont notées pour que le statut de cheffe d'exploitation devienne le statut privilégié des non salariées agricoles.



Françoise Liébert à un colloque pour les agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation le 8 mars 2017

La loi d'Avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 comprend de nombreuses dispositions spécifiques pour la **parité** dans les conseils d'administration, le **statut** des agricultrices, la **formation** professionnelle, ainsi que pour accompagner la création d'entreprises des nouveaux agriculteurs y compris ceux âgés de plus de 40 ans, ce qui concerne plus souvent les femmes.

Mais il reste encore des femmes **sans statut** qui travaillent dans les exploitations (1 000 à 5 000 selon les syndicats agricoles). Aussi l'article 9 de la loi **PACTE** relatif aux conjoints des chefs d'exploitation **rend obligatoire le choix d'un statut d'associé, de collaborateur ou de salarié.**

À défaut de déclaration d'activité professionnelle, le conjoint ayant exercé une activité professionnelle de manière régulière au sein de l'exploitation se verra attribué le statut de salarié de l'exploitation agricole. Le décret n° 2019-1092 du 25 octobre 2019 en précise les modalités d'application.

En outre, durant la crise sanitaire, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a pris le décret n° 2020-527 du 5 mai 2020 relatif au versement d'une **allocation de remplacement aux personnes non salariées des professions agricoles pour faire face à l'épidémie de covid-19.** Cette disposition a particulièrement aidé les femmes qui ont majoritairement assuré la garde des enfants et des malades durant l'épidémie. Le fonctionnement de cette allocation de remplacement versée par la MSA est calqué sur celui de l'allocation de remplacement pendant un congé maternité.



Françoise Liébert à une table ronde à l'AG de la Fédération nationale de l'agriculture biologique en avril 2018



Des mesures sur le congé maternité : depuis 2014, en partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole, le ministère contribue à la promotion du recours au remplacement en agriculture pour **favoriser la prise des congés maternité.** En effet la prise des congés maternité reste partielle : en 2016 elle est autour de 60 % et baisse à 53-55 % dans certaines régions notamment d'élevage.

Les travaux menés depuis 2017 avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur le **projet « un congé maternité pour toutes »** devraient permettre une intensification de la prise des congés maternité. **L'allocation de remplacement reste le dispositif principal de prise en charge du congé maternité pour les non salariées agricoles.**

Mais le reste à charge (CSG/RDS) qui pesait encore sur le budget de l'exploitation et était un frein au recours au service de remplacement pour certaines femmes, est totalement pris en charge depuis 2019. Par ailleurs les exploitantes qui ne peuvent pas utiliser les prestations de remplacement durant leur maternité malgré leur demande (faute de remplaçant adéquat) **percevront désormais une indemnité journalière d'un montant identique à celle des autres travailleurs indépendants.**

Le ministère travaille avec la Mutualité sociale agricole et le service de remplacement pour lever les derniers freins identifiés : la difficulté à trouver des remplaçants compétents disponibles pour tous types d'activités sur une exploitation et l'accompagnement des femmes très tôt dans leur maternité pour les informer sur les droits existants.

La mixité des métiers favorisée en développant une culture de l'égalité dans l'enseignement agricole

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

La politique éducative en matière d'égalité entre les filles et les garçons a pour cadre **la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**, que la direction générale de l'Enseignement et de la Recherche du ministère signe régulièrement depuis les années 2000.



La mise en œuvre de cette convention est une priorité pour le ministère qui s'appuie sur le **réseau «insertion égalité des chances» piloté par une animatrice dédiée et des relais régionaux**.

Ce réseau mène depuis 2002 des actions éducatives en direction des élèves, dans le cadre notamment de l'enseignement socio-culturel, ainsi que des actions de sensibilisation et de formation des équipes éducatives et de direction

en établissement.

Les jeunes des établissements d'enseignement agricole participent pleinement aux projets éducatifs nationaux et régionaux.

À titre d'exemple, nous pouvons citer le **concours de plaidoires citoyennes « La parole est à l'avenir ! »** créé en 2017.

Cette première édition visait à permettre aux jeunes de défendre une cause faisant partie des 17 objectifs de développement durable de l'ONU, dont l'égalité femmes-hommes. Les lauréats ont pu présenter leurs plaidoires en public au cours du Salon international de l'agriculture 2018.

La seconde édition des Plaidoires citoyennes fut consacrée en 2020 exclusivement aux questions relatives à l'égalité femmes-hommes.

La participation aux travaux de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et partage des bonnes pratiques public-privé

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Le ministère a adhéré il y a trois ans à **l'Association française des managers de la diversité (AFMD)** pour partager les bonnes pratiques avec les entreprises privées engagées dans des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations.

La participation régulière des référents Égalité du ministère aux travaux de l'AFMD et la **mutualisation des pratiques avec leurs homologues du secteur privé** constituent un

levier pertinent pour susciter la créativité, renouveler les actions et progresser vers l'égalité réelle. Les difficultés rencontrées et les solutions apportées sont souvent les mêmes.

À titre d'exemple, l'AFMD a été ponctuellement associée aux travaux du ministère sur la diversité et la lutte contre les discriminations, en lien avec les référents directionnels Égalité et Diversité.

La Charte JamaisSansElles pour promouvoir les femmes expertes et lutter contre les stéréotypes

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Pour améliorer la visibilité des femmes expertes et développer ce vivier, le ministre et les directeurs et directrices du ministère ont signé la **charte [JamaisSansElles](#)** en 2021.

Cette charte promeut la mixité et la présence de femmes parmi les intervenants lors des événements internes et externes (au minimum une femme sur trois intervenants).

Cette signature s'accompagne de l'identification d'expertes par métier dans les directions et d'une offre de formation en média-training pour celles qui le souhaitent.

Un événement est organisé chaque année à Bercy avec l'association *JamaisSansElles* pour promouvoir la mixité et lutter contre les stéréotypes de genre.



Signature par le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance de la charte JamaisSansElles en 2021.

La signature du premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ministère de la Transition écologique et solidaire Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités

Le 23 octobre 2019, la ministre de la Transition écologique et solidaire, et la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives le premier **protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2019-2022**. Il porte le plan d'action pour l'égalité au sens de la loi du 6 août 2019 et contient **28 mesures concrètes** à mettre en œuvre en trois ans.



des établissements publics. Parmi de nombreuses actions, voici deux exemples de projets mis en place par le ministère:

Le plan action femmes dirigeantes « Oser ! » vise à briser le plafond de verre et renforcer les ambitions professionnelles de femmes volontaires en leur apportant un coaching collectif et l'opportunité de créer 4 sessions de rencontres avec des femmes inspirantes de très haut niveau et de tous horizons professionnels choisies par elles.

La gouvernance, le suivi et l'évaluation des actions sont assurés de façon partenariale au sein d'un comité Égalité qui se réunit environ 5 fois par an. Il donne les orientations pour les plans d'actions

En 2020, le format a été maintenu et totalement réadapté au contexte. 60 femmes A et A+, issues de tous corps et métiers sont ainsi accompagnées entre 2019 et 2021 et plus de 15 personnalités

rencontrées. Oser ! est un programme lauréat de l'appel à projets du Fond en faveur de l'Égalité Professionnelle dans la fonction publique.

La semaine de 4 jours : depuis le 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 1^{er} juin 2022, il est possible d'expérimenter la semaine à 4 jours à temps plein après l'arrivée d'un nouvel enfant. L'expérimentation est ouverte aux femmes en retour de congé de maternité, aux femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l'enfant ou congé pour adoption, aux femmes et hommes en retour de congé parental.

Avec cette expérimentation, les agents (femmes et hommes) volontaires pourront tester la possibilité de trouver une organisation alternative au recours au temps partiel après l'arrivée d'un enfant. Le bilan sera présenté au comité technique ministériel.



Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle Ministère de l'Intérieur

Les années 2020 et 2021 ont confirmé le plein engagement du ministère de l'Intérieur avec notamment la signature le 8 mars 2021 d'un **nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La stratégie de féminisation lancée par la ministre déléguée chargée de la Citoyenneté porte ses premiers fruits. Pour la première fois en 2020, le ministère a nommé plus de 43,7 % de femmes sur les emplois de préfets, directeurs, inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale, sous-préfets et directeurs de l'administration territoriale de l'État. Il constitue une nouvelle étape pour le ministère de l'Intérieur et pose les bases d'une action volontariste :

- Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle ;
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois du ministère ;
- Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles.

L'action du ministère de l'Intérieur pour l'égalité professionnelle porte sur deux grands axes d'intervention. Le premier concerne le suivi et l'animation de la déclinaison opérationnelle du **plan « 10 000 jeunes »** : dans le cadre du Beauvais de la sécurité, le ministre de l'Intérieur et la ministre déléguée chargée de la Citoyenneté se sont engagés pour que le ministère accueille d'ici juin 2022, plus de 10 000 jeunes du collège à l'université, dont de nombreuses filles, grâce à une offre qualitative et renouvelée de stages, de contrats d'apprentissage et ce, dans l'ensemble du périmètre du ministère. En 2021, un cycle de **formation « Ariane Junior »** a été créé pour favoriser le leadership de jeunes cadres féminins à haut potentiel et poursuit deux objectifs :

- Anticiper et préparer les promotions de femmes aux postes à haute responsabilité et affirmer leur leadership en améliorant la maîtrise des savoirs dans le champ du management ;
- Créer un effet de réseau entre les cadres dirigeants féminins expérimentés, les cadres supérieurs sélectionnés par les directions des ressources humaines et l'ensemble des anciennes auditrices du cycle.

Un nouveau plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023

Services du Premier ministre

Aujourd'hui, et conformément au nouveau plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023 qui formalise les engagements des services du Premier ministre, une attention est portée à la situation des **femmes enceintes** comme à celle des **parents adoptants**.

En effet, la grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes difficiles à vivre sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage ou de retard dans les parcours professionnels, voire le début de mécanismes d'éviction.

Pour mieux accompagner ces situations, plusieurs mesures ont été mises en place : le renfort ou le **remplacement temporaire de l'agente** et des entretiens réalisés par le responsable hiérarchique, avec l'appui des services de ressources humaines, avant le départ en congé de

maternité ou d'adoption puis lors de 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 et la réintégration de l'agent(e)**, limiter les conséquences de cette absence sur le fonctionnement du service et garantir que la parentalité n'aura d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressé(e)s.

Les entretiens pré et post maternité ont été déployés simultanément dans l'ensemble des services du Premier ministre et ont bénéficié à 19 femmes et à leurs managers.

Dans un souci d'amélioration continue, ce dispositif doit faire l'objet prochainement d'une évaluation pour garantir l'effectivité de la mise en place de ces entretiens et de s'assurer de leur pertinence au regard des besoins des agentes et agents.

Focus sur la Présidence Française du Conseil de l'Union Européenne (PFUE) : un réseau impliqué au niveau européen



Au carrefour de plusieurs initiatives législatives, la présidence porte une attention particulière à l'**autonomisation économique des femmes** et à la

réalisation effective de l'égalité de genre, notamment dans le cadre d'une **conférence ministérielle qui a eu lieu le 31 janvier**.

Le **Groupe de Haut-niveau sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes** qui s'est réuni, le 28 janvier, les représentants des administrations des États membres chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension de genre au niveau national. Dans un contexte d'écart salarial persistant entre les femmes et les hommes dans l'Union, la présidence fait progresser les

négociations dans le cadre des trilogues sur la proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de **l'égalité des rémunérations** entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution afin de renforcer l'accès à l'information sur les salaires.

La présidence s'attache à faire progresser les discussions sur la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les **conseils d'administration**.

Dans le cadre du suivi par l'Union européenne de la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin, la présidence française proposera au Conseil des conclusions relatives aux violences fondées sur le genre, particulièrement les **violences psychologiques trop souvent passées sous silence**.

Conseil informel des ministres européens de la Culture et le Forum Égalité France-Portugal pour la culture Ministère de la Culture



Le ministère de la Culture a prévu une multitude d'événements tout au long de la présidence française du Conseil de l'Union européenne mais les deux plus importants se tiennent à Angers en mars. Le ministère a organisé

le **Conseil informel des ministres européens de la Culture (7-8 mars 2022)**, consistait en deux demi-journées de réunions et d'une soirée auxquelles

ont participé les 27 ministres de la Culture des pays de l'Union Européenne, la Commission européenne (Commissaire en charge de la Culture – Commissaire en charge du marché intérieur responsable des sujets audiovisuel, médias et droits d'auteur), leurs délégations, et une dizaine d'experts.

Par la suite, également à Angers, le ministère a participé à l'organisation du **Forum Égalité France-Portugal pour la culture (9-10 mars 2022)** dans le cadre conjoint de la PFUE et de la Saison France-Portugal. Le forum a été organisé par les ministères français et portugais de la Culture, avec l'Institut français. Établie en juillet 2018 par le Président de la République française et le Premier ministre portugais, la Saison France-

Portugal se tiendra simultanément dans les deux pays entre le 12 février et fin octobre 2022. La mise en œuvre de la Saison France-Portugal 2022 a été confiée pour la partie française à l'Institut français, établissement public chargé de l'action culturelle extérieure de la France, sous la tutelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et du ministère de la Culture. Au-delà, l'ensemble des événements organisés dans le

cadre de la PFUE par le ministère de la Culture prend en compte l'exigence d'égalité et de lutte contre les discriminations, dans les contenus abordés comme dans l'organisation des événements, notamment en termes de parité dans les interventions : l'encouragement d'une « culture responsable et égalitaire » figure parmi les priorités affichées du ministère dans le cadre de la PFUE.

Un événement sur la norme AFNOR, le Forum Égalité France-Portugal et le Forum Humanitaire Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères

Outre le pilotage stratégique des enjeux de la Présidence française du Conseil de l'Union Européenne, le ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères participe à l'organisation de plusieurs événements dans le cadre de la PFUE, dont :

- « **Les enjeux de la norme internationale ISO/PC 337 Égalité entre les femmes et les hommes et comment y contribuer ?** », organisé par l'AFNOR et labellisé PFUE (25 février) ; **avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères** (direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international), **le ministère délégué, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance** (conférence/webinaire).
- « **Forum Égalité France-Portugal pour la culture** », organisé par direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le ministère de la Culture (cf. plus haut) ;
- « **Forum humanitaire européen** », avec un segment de haut niveau sur les violences fondées sur le genre en temps de conflits et plusieurs tables rondes portées par la société civile sur Genre et Droits et santé sexuels et reproductifs. La direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères y organise également une table ronde sur les droits et santé sexuels et reproductifs en situation de crise.

Un événement dédié à la jeunesse intitulé « La fabrique de la défense » et le Troisième plan Femmes, Paix et Sécurité Ministères des Armées

Le ministère des Armées a organisé du 28 au 30 janvier à La Grande Halle de La Villette, un grand événement intitulé « La Fabrique de la défense » dont l'objectif est de permettre aux **jeunes concitoyens européens** de créer des liens et d'appréhender les enjeux de défense grâce à la participation de nombreux partenaires européens. La Haute fonctionnaire y a animé une **table-ronde intitulée « Promouvoir l'égalité et la diversité, une priorité ministérielle »** avec le

Général responsable de la direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) et un certain nombre de jeunes agents du ministère.

En outre, le ministère des Armées participera au comité de pilotage interministériel prévu en début d'année 2022 pour la mise en œuvre du Troisième plan « Femmes, Paix et Sécurité » de la France, dans le cadre de l'action extérieure de la France et sous le pilotage du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Un événement sur les réponses judiciaires en matière d'intolérance, de haine en ligne et de violences faites aux femmes en Europe

Ministère de la Justice

Le ministère de la justice a organisé le 27 janvier un événement sur le thème « **Haine, discriminations, violences de genre : la Justice face aux nouvelles formes d'intolérance** », avec les interventions du garde des Sceaux, ainsi que de ses homologues tchèque et suédois au titre du trio de présidences, et du président de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures (LIBE) du Parlement européen et de certains commissaires.

L'événement visait à faire un état des lieux des nouveaux phénomènes d'intolérance, de haine en ligne et des réponses judiciaires en matière de violences faites aux femmes, en y apportant une perspective européenne. Isabelle Rome, Haute fonctionnaire du ministère de la Justice y a animé une table-ronde en présence du chef du parquet espagnol spécialisé dans les violences faites aux femmes, de la cheffe adjointe du Procureur du Danemark et de la Procureure de Colmar.

Organisation d'un événement sur les enjeux prioritaires de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le Haut Conseil à l'Égalité

Services du Premier ministre

Le **Secrétariat Général de la PFUE** a organisé un événement avec le **Haut Conseil à l'Égalité** à l'occasion de la PFUE le 2 mars 2022.

En lien avec le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et des associations françaises et européennes, il a mis en lumière les **enjeux prioritaires de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes** et pour les droits des femmes.

Il visait à identifier les contours d'une future Europe féministe. Le colloque s'est articulé autour de deux tables rondes.

La première portait sur le thème : « **Les politiques d'égalité de l'Union européenne : quels enjeux pour une Europe du futur féministe ?** ».

Les participant.es ont échangé autour de trois enjeux prioritaires au sein de l'Union européenne :

- Égalité femmes-hommes et relance économique ;
- Droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) et État de droit ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La seconde table ronde, intitulée « **Quelle diplomatie féministe pour l'Union européenne ?** », a précisé la signification et les conditions de mise en œuvre d'une diplomatie féministe européenne, ainsi que les attentes spécifiques des militantes européennes et extra-européennes en la matière.

Plus d'informations sur la page du HCE [ici](#).

Les perspectives et propositions d'avenir

Des perspectives sur l'égalité professionnelle et les violences intrafamiliales

Ministère de la Justice

Le ministère de la Justice souhaite renforcer son action notamment sur deux axes :

Sur l'égalité professionnelle :

- Poursuivre les efforts pour une égalité réelle dans l'accès aux postes de hiérarchie ;
- Décliner l'application de la charte de l'équilibre des temps de la vie à partir de sites pilotes ;
- Développer les mesures d'aide à la mobilité géographique ;
- Aider le retour des jeunes mamans dans la vie professionnelle.

Sur les violences intrafamiliales :

- Renforcer les formations relatives à la lutte contre les violences intrafamiliales ;
- Poursuivre l'essor des instances de pilotage au sein des juridictions, pour une prise en charge pluridisciplinaire des violences intrafamiliales ;
- Étendre à 10 sites l'expérimentation du contrôle judiciaire avec placement probationnaire des conjoints violents en vue d'une généralisation du dispositif sur l'ensemble du territoire ;
- Généraliser la sensibilisation des auteurs de violences conjugales par le système de la réalité virtuelle, actuellement en cours d'expérimentation.

Des procédures d'achats publics intégrant une exigence d'égalité

Ministère de la Culture

Afin de mobiliser en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations les entreprises avec lesquelles il travaille, **le ministère de la Culture adjoint depuis 2017 à ses procédures d'achats une clause Égalité-Diversité**. Dans ce cadre, le suivi des engagements des entreprises est assuré par un questionnaire qui interroge les structures sur la mixité des équipes affectées au marché, les écarts de rémunération selon le sexe, la mise en œuvre de formations de prévention, et les publics visés par leurs actions.

Néanmoins, si ce dispositif incitatif permet de récolter des statistiques sur les actions de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations réalisées par les fournisseurs du ministère de la Culture, il ne prévoit aucune contrainte quant au respect de ces engagements.

En tant que membre du groupe de travail Égalité et Diversité piloté par le ministère de l'Économie, des Finances et la Relance, le ministère de la Culture désire faire de la commande publique un puissant **levier d'intégration des enjeux d'égalité**.

Pour renforcer l'efficacité de ce dispositif, et sous réserve de sa faisabilité au regard du droit de la commande publique, le ministère de la Culture souhaite expérimenter l'insertion **d'une clause de pénalités financières** liée au défaut d'engagements ou au non-respect des engagements pris en la matière. De surcroît, le ministère propose de mettre en œuvre des **réunions de suivi annuelles** avec les bénéficiaires de marchés publics afin de renforcer la diffusion de ses axes stratégiques en matière d'égalité et d'assurer un suivi supplémentaire de ces engagements.

L'évolution de l'Index de l'égalité professionnelle

Ministère de la Culture

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe depuis 2018 l'obligation pour les entreprises de publier leur note, calculée sur 100 points à partir d'indicateurs sur les écarts entre les rémunérations, les augmentations et les promotions entre les femmes et les hommes.



Afin de favoriser l'égalité professionnelle au sein de tous les secteurs d'activité, l'évolution de cet index pourrait être double : d'une part, en **le transposant au secteur public**, et d'autre part, en **diversifiant ses indicateurs et son périmètre d'action**.

L'index s'est adressé d'abord aux entreprises de plus de 250 salariées et salariés, et concerne maintenant toutes les entreprises de plus de 50 salariées et salariés ; **mais il se limite encore au secteur privé**. Or, malgré les grilles de rémunération et d'avancement qui régulent le secteur public, celui-ci n'est pas épargné par les inégalités. Par exemple, au ministère de la Culture en 2019, **l'écart salarial** moyen entre agentes et

agents de la Culture a pu être calculé à 271 euros – soit 8,5 % du salaire moyen masculin. La transposition de cet outil au secteur public, éventuellement en adaptant ses critères, serait essentielle afin de suivre les évolutions de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des métiers.

Il faut par ailleurs noter que l'index ne suffit pas à donner la mesure de l'engagement

d'une entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi il **pourrait être complété par d'autres outils de mesure et d'analyse des contenus, notamment dans le champ des médias et de la culture**.

Depuis 2021, le Haut Conseil à l'Égalité, le ministère de la Culture, le ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, l'Arcom et l'association *Pour les femmes dans les médias* travaillent ainsi à la définition de critères d'analyses de la place des femmes dans les médias, et en particulier dans la presse écrite.

Le projet d'un baromètre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

L'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit une obligation d'élaboration par les employeurs publics de plans d'action pluriannuels visant à **assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ces plans d'action sont élaborés sur la base de la situation comparée des femmes et des hommes figurant dans le rapport social unique élaboré par les administrations.

Un **baromètre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, qui reste à ce stade en projet, pourrait être construit sur la base d'indicateurs, issus du rapport social unique, permettant d'objectiver et de mesurer annuellement les résultats obtenus par les administrations publiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La mise en place de formations en interministériel et d'échanges avec des homologues européens à la faveur de la PFUE

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Afin de créer une base commune de connaissances, il est proposé de prévoir des temps de **formations collectives** pour les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité, sous un format de séminaire ou de cursus. En outre, à la faveur de la Présidence française du Conseil de l'Union

européenne, le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité pourrait organiser un **temps d'échange avec des homologues européen.n.es**, par exemple dans le sillage de la réunion des ministres chargé.es de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la réunion du Groupe de haut-niveau sur l'intégration du genre.

Le conditionnement des aides publiques

Ministère de la Culture

Dans un souci de cohérence et d'efficacité des politiques publiques, l'argent investi dans toutes les sphères de l'action publique doit être un moyen de parvenir à l'égalité.

Pour cela, le ministère de la Culture **met en œuvre le conditionnement du versement des aides publiques dans la culture et la création au respect d'engagements en faveur de la lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes.**

Ainsi, depuis 2021, les aides versées par les opérateurs du ministère de la Culture aux entreprises de la filière musicale, du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique sont conditionnées à la mise en place de dispositifs de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes.

Des formations sont proposées pour aider les entreprises à installer de tels dispositifs, et l'accès à une cellule d'écoute est facilité.

À partir de 2022, ce plan de conditionnement est étendu aux secteurs du livre, des arts visuels et du spectacle vivant.

Plus largement, l'attribution et le suivi de l'argent public constituent un levier pour agir contre les stéréotypes et les violences, et pour faciliter l'inclusion de toutes et tous.

Parmi les critères de sélection des appels d'offres, les programmes du ministère de la Culture – et au-delà, comme avec Europe Créative – prennent en compte le respect de l'égalité professionnelle et l'absence de discriminations.

Amélioration continue du DPT Égalité en lien avec les ministères

Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et la direction du Budget mèneront des entretiens trilatéraux avec les différents ministères afin mieux rendre compte, au sein du *Document de politique transversale de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes* (DPT Égalité) de

l'engagement de l'État pour cette politique essentielle.

Il s'agit d'améliorer la qualité, la lisibilité et la complétude de ce document à l'échéance du projet de loi de finances pour 2023.

LA CIRCULAIRE DU 23 AOÛT 2012 RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE INTERMINISTÉRIELLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

24 août 2012

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 4 sur 80

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

NOR : PRMX1231034C

Paris, le 23 août 2012.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Inscrite depuis longtemps dans notre corpus juridique comme dans nos engagements internationaux, l'égalité entre les femmes et les hommes peine à devenir une réalité de notre vie politique, administrative, sociale et économique. Elle doit désormais devenir une évidence, prise en compte par l'ensemble des acteurs publics et privés et traduite de manière concrète pour les citoyens.

Après la composition du premier gouvernement paritaire de notre pays, cette exigence d'exemplarité doit se traduire à tous les niveaux de décision et dans toutes les actions de l'État. L'ensemble des administrations et opérateurs qui relèvent de votre autorité ou sont placés sous votre tutelle ont en la matière un devoir d'impulsion et d'exemplarité.

1. Je souhaite tout d'abord que l'État soit exemplaire en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je vous demande donc de mettre en œuvre de manière volontariste les dispositions de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, qui créent l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement supérieur de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers et de santé.

En vertu de ces textes et dans les conditions qu'ils précisent, les nominations dans les plus hauts emplois de l'État, des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent concerner, au titre de l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux sera porté à 30 % au moins à compter de l'année 2015 et à 40 % au moins à compter de l'année 2018.

S'agissant de l'État, je vous demande de veiller personnellement à l'équilibre des nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je souhaite que l'objectif minimal fixé par la loi soit atteint avant le terme de la mandature et que la parité progresse significativement pour l'ensemble de ces emplois ainsi que pour les emplois de direction des établissements publics.

Un suivi de ces nominations sera réalisé chaque semestre et un bilan annuel, présenté en conseil des ministres, réalisé à la fin de chaque année civile. Il sera rendu public sur le site du Gouvernement.

2. Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est chargée de conduire un programme d'action ambitieux pour faire significativement progresser l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence et la lutte contre les stéréotypes de genre. Je lui ai demandé de coordonner à cette fin la préparation d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017, qui constituera la feuille de route du Gouvernement en la matière.

La mise en œuvre de ce programme ne peut se faire sans une mobilisation de chacun d'entre vous, dans son domaine de compétence. Je souhaite votre implication personnelle sur ces questions et vous invite à faire preuve d'initiative et d'innovation. J'ai demandé à la ministre des droits des femmes de mettre en place, pour vous et vos équipes, des actions de sensibilisation et de formation, qui permettront de nourrir votre réflexion et contribueront à la prise de conscience par l'ensemble de l'équipe gouvernementale des conséquences directes et indirectes des stéréotypes qui existent dans notre société. Ces actions vous seront proposées dès la rentrée et seront conçues pour que vous puissiez en bénéficier personnellement.

Les travaux du Gouvernement seront rythmés par les réunions du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes que je réunirai en octobre prochain, notamment pour arrêter le plan d'action 2013-2017.

Dans cette perspective, je vous demande de désigner au sein de votre administration un « haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits », qui aura pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de votre ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière.

Ce haut fonctionnaire doit être en mesure d'animer des échanges au sein des comités de directeurs de votre ministère et de vous rendre compte personnellement. Vous privilégiez, pour l'exercice de cette mission, les fonctionnaires d'autorité ou les membres relevant des corps d'inspection.

Le haut fonctionnaire à l'égalité des droits coordonnera les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant de votre ministère. Il coordonnera, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel. Il suivra les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat.

Le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits assurera, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposera toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.

Il prendra toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des services déconcentrés dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les territoires, notamment dans le cadre des plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborés par les préfets de région.

Je vous demande de désigner le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits de votre ministère d'ici la fin du mois d'août et d'en d'informer la ministre des droits des femmes et le secrétariat général du Gouvernement.

Afin de faciliter le travail interministériel sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes, je vous demande par ailleurs de désigner au sein de votre cabinet un interlocuteur privilégié du ministère des droits des femmes.

Je compte sur votre engagement personnel pour la bonne mise en œuvre de cette politique dont la réussite sera, pour les femmes, un facteur d'émancipation individuelle et, pour toutes et tous, un facteur de progrès social.

JEAN-MARC AYRAULT

REMERCIEMENTS

Ce document a été réalisé par le **service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes** (SDFE) de la **direction générale de la cohésion sociale** (DGCS) grâce aux contributions des **Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits des ministères concernés et de leurs équipes** :

Pierre-Emmanuel BARTIER (Ministère des Outre-mer) ; Fadela BENRABIA (Ministère de l'Intérieur) ; Serge DUVAL et Stéphanie MORK (Services du Premier ministre) et leur équipe : Frédéric SOLLAZZI, Laurence BALADI, Mireille NAHMANY et Martine ITOUA ; Hélène FERNANDEZ et Hania PETEZ (Ministère de la Transition écologique et solidaire, Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et Ministère de la Mer) ; Françoise LIEBERT (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation) ; Vice-amirale Anne de MAZIEUX, Amélie FABRE, Geneviève EMPTOZ et Anaïs ARRIGHI (Ministère des Armées) ; Michèle RAMIS et Georgia BROCHANT (Ministères de l'Europe et des Affaires étrangères) ; Nicolas ROBLAIN, Catherine LE ROY, Mathilde ROCHEFORT et Sandrine STAFFOLANI (Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques) ; Isabelle ROME (Ministère de la Justice) ; Agnès SAAL et Paul VAUTRIN-GREVISSE (Ministère de la Culture) ; Laurent SETTON (Ministère des Solidarités et de la Santé et Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion) ; Vincent SOETEMONT et Agnès VARNAT (Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) ; Fabrice THEVAUX (Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance).

- **Directrice de la publication** : Virginie LASSERRE, directrice générale de la cohésion sociale, déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Coordination de la publication** : Hélène FURNON-PETRESCU, cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes ; Valérie PLOMB, cheffe de bureau « Animation et veille », Anaïs KINTGEN, chargée de mission « Animation interministérielle », et Camille BOYER, chargée de mission « Etudes-Communication-Mécénat ».
- **Responsable d'édition** : Nathalie ROYER, cheffe de cabinet de la direction de communication de la directrice générale de la cohésion sociale (DGCS) ; Pauline BROQUET, chargée de mission cabinet de la direction de communication de la directrice générale de la cohésion sociale (DGCS), et Rebecca Y, apprentie graphiste (DGCS).
- **Impression** : Section Reprographie (AIT), Bureau des intendances, Sous-direction des services généraux et de l'immobilier des Ministères sociaux.
- **Imagerie** : les illustrations et photographies ont été fournies par les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits et leurs équipes. Remerciements à UN Women/Fabrice Gentile pour la photo du FGE.

Pour plus d'informations, abonnez-vous à la synthèse d'actualité du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), en envoyant vos coordonnées à :

dgcs-sdfe-synthese@social.gouv.fr

Lancer une dynamique avec les accords, plans et labellisation Égalité, mettre en œuvre des dispositifs ambitieux pour résorber les écarts de rémunération, favoriser la mixité des métiers, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, améliorer l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, lutter contre les stéréotypes et diffuser la culture de l'égalité en interne et dans les politiques publiques, porter l'innovation sociale...

Après dix ans d'engagement et de nombreuses avancées, le réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED), créé par la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, a souhaité mettre en lumière ses actions phares.

Ce document, *Réseau des Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits : Regards sur 10 ans d'actions et propositions pour l'avenir – 2012-2022*, est le résultat du travail collaboratif entre les Hautes et Hauts fonctionnaires et le service des droits des femmes et de l'égalité de la DGCS, qui appuie et anime le réseau. Il retrace les avancées portées dans chaque ministère et, collectivement, en tant que réseau ; il esquisse également des pistes d'action pour l'avenir.

