

## **Projet de charte égalité-diversité 2014-2018 (version provisoire du 22 janvier 2014) :**

### **Préambule :**

#### **Références :**

- les chartes ministérielles précédentes, depuis 2005,
- le protocole fonction publique du 8 mars 2013,
- la charte fonction publique du 17 décembre 2013,
- le plan d'action égalité gouvernemental 2013-2017 et les plans d'action annuels,
- les feuilles de route METL-MEDDE.

#### **Objectif :**

Faire du METL et du MEDDE des ministères exemplaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.

#### **Exposé des motifs :**

- pas seulement une question d'éthique. C'est l'intérêt bien compris de l'administration d'assurer la diversité des points de vue et des méthodes pour améliorer sa performance au service des citoyens,
- accepter davantage de diversité dans les normes sociales et les comportements au travail permet d'ouvrir de nouvelles opportunités pour tous. C'est aussi œuvrer pour une fonction publique qui soit plus en phase avec la société.

#### **Méthode :**

- charte élaborée en étroite concertation avec les représentants du personnel

### **Disposer de données chiffrées et les utiliser à la prise de décision :**

- rapports de situation comparée pour le ministère, des DG d'AC, les DREAL, les EP ==> des données genrées qui conduisent à des plans d'action pour rétablir l'égalité en matière de recrutement, de carrière, de rémunération et de conditions de vie au travail, en application du protocole fonction publique,
- sur cette base, fixer des objectifs mesurables à l'ensemble des directeurs en administration centrale et dans les services déconcentrés, ainsi qu'aux dirigeants des établissements publics sous tutelle,
- des ministères exemplaires sur le respect des % de nomination de femmes par rapport aux viviers,
- études thématiques, en particulier pluriannuelles sur des cohortes.

### **L'exemplarité des recrutements et des promotions :**

#### **mener une action avec les écoles du ministère :**

- féminiser les viviers de recrutement, en particulier pour les métiers d'ingénieur et de technicien,
- veiller à la parité des jurys, tant pour les recrutements initiaux que pour les concours internes, et à une présidence alternée par une femme et par un homme,
- veiller à la parité des représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel,
- former les jurys et les représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel à l'objectivation des critères et à

- la lutte contre les stéréotypes,
- développer la féminisation de l'encadrement supérieur des écoles,
- former l'encadrement des écoles,
- inclure dans tous les cursus une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

#### **Accompagner les femmes dans leur carrière professionnelle :**

- identifier en amont, non seulement pour les cadres dirigeants mais à tous les niveaux, des viviers de hauts potentiels féminins, et les inciter et les aider à prendre des responsabilités croissantes,
- créer un réseau de femmes agents du METL, du MEDDE et de leurs établissements publics,
- mettre en place des formations d'aide à l'affirmation de soi à destination des femmes en situation de franchir une étape de carrière,
- instituer un dispositif de mentorat à destination de ces femmes,
- veiller à ce que les femmes participent effectivement à la formation continue, dans la proportion des viviers qu'elles représentent.

#### **Aider les agents à gérer les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de solidarité familiale :**

- programmer un entretien professionnel avant et après le congé,
- assurer la continuité de l'accès à l'information sur l'actualité des ministères et la participation et au réseau des femmes, grâce notamment aux technologies de l'information et de la communication,
- assurer une formation de retour à l'emploi après toute absence de plus de six mois.

#### **Supprimer les éventuels écarts de rémunération indemnitaire résiduels à emploi égal :**

- identifier les écarts de rémunération à partir des données genrées,
- mettre en place un plan de résorption de la part de ces écarts due au seul genre.

#### **Lutter contre les stéréotypes :**

- formation continue (détailler les 9 formations mises en place en formation continue),
- formation initiale,
- communication,
- supprimer tous les éléments de langage favorisant le maintien des stéréotypes,
- mettre en place un plan d'action pour assurer la mixité des métiers dans les secteurs relevant de l'action des ministères.

#### **Permettre à tous une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée :**

- charte des temps, en administration centrale et dans les services déconcentrés, incluant une réflexion sur l'usage des messageries et des technologies de l'information,
- suivi de l'expérimentation menée sur le télétravail.

#### **Expérimenter la labellisation diversité en vue de sa généralisation :**

- labellisation diversité du secrétariat général et d'une DREAL à titre d'expérimentation,
- bilan en vue d'une généralisation.

#### **Mettre en place une équipe dédiée et un médiateur :**

- créer un poste d'expert de haut niveau, dédié à plein temps à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, avec une petite équipe,
- lui confier également un rôle de médiateur à la parité et à la lutte contre les discriminations, pour les cas où la politique positive de prévention aurait échoué,
- former et animer le réseau des référents égalité-diversité dans les directions d'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements publics.

### **Etablissements publics :**

Les EP pleinement inclus dans le périmètre de la charte :

- un chapitre égalité-lutte contre les discriminations dans tous les nouveaux contrats d'objectifs et de performance signés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014,
- formation ouverte aux agents des EP,
- suivi des actions menées,
- suivi du respect des quotas dans les instances de gouvernance et les nominations,
- mise en commun des bonnes pratiques, notamment via le réseau RH des EP.

### **Accompagnement :**

- formation,
- information,
- communication.

### **Mise en œuvre :**

- en étroite concertation avec les représentants du personnel,
- groupe de travail pérennisé devient groupe de suivi de la charte,
- tableau de bord ==> plan d'action présentés chaque année en CTM,
- évaluation des résultats de cette politique par le CGEDD.

Signataires : signature ministres envisagée