



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur 2021-2023



L'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat du président de la République. Elle mobilise l'ensemble du gouvernement. Qu'il s'agisse de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, d'enrayer les inégalités de salaire, de favoriser une meilleure conciliation des temps de vie, de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ou de promouvoir la parité dans toutes les sphères de la société, le gouvernement s'engage partout où continuent d'exister des inégalités.

Cet engagement, nous le prenons très à cœur au sein du ministère de l'Intérieur, qui a été le premier à signer un protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis, nous n'avons cessé d'amplifier nos actions. Le double label **Égalité** et **Diversité** obtenu en 2018 le prouve, le ministère est résolument engagé dans une dynamique de renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, que les 650 référents égalité/diversité contribuent à mettre en œuvre partout sur le territoire.

Ce plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 – 2023 est une nouvelle étape pour le ministère de l'Intérieur. Il 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 entre les femmes et les hommes ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois du ministère ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle d'une part, vie personnelle et familiale d'autre part ; prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles ; tels sont les objectifs, ambitieux, que nous nous fixons collectivement.

Nous vous invitons ainsi à prendre connaissance de ce nouveau plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui éclaire et oriente utilement notre action pour développer une véritable culture partagée de l'égalité.

Nous sommes convaincus qu'ensemble, grâce à l'engagement des 290 000 femmes et hommes du ministère de l'Intérieur, nous mènerons à bien ce combat et pourrons concrètement réaliser l'objectif d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans notre ministère, et, finalement, dans l'ensemble de la société. Il ne suffit pas de souhaiter l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut la rendre concrète. C'est ce que nous faisons.



Gérald Darmanin



Marlène Schiappa

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
<u>AXE 1</u> : Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux et renforcer sa gouvernance	7
<u>AXE 2</u> : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	23
<u>AXE 3</u> : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois du ministère.....	28
<u>AXE 4</u> : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	50
<u>AXE 5</u> : Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles	60

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de la République et du droit français. Elle est consacrée par le préambule de la constitution de 1946 qui garantit l'égalité des droits aux femmes et aux hommes dans tous les domaines, ainsi que l'article 1^{er} de la Constitution de la V^{ème} République, qui prévoit l'égalité de tous devant la loi et qui favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales notamment.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.



S'inscrivant dans cette dynamique interministérielle, le ministère de l'intérieur a été le premier à décliner ce texte au sein d'un protocole ministériel suite à une concertation sociale, impliquant les différentes composantes de l'institution ainsi que les représentants du personnel. Ce protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur a été signé par le ministre de l'intérieur le 7 mars 2014 ainsi que par les organisations syndicales.

Le protocole du 7 mars 2014 s'articulait autour de 4 axes et 14 mesures visant à poser le dialogue social au cœur de la démarche, à assurer une égalité effective notamment en terme de parcours professionnel et de rémunérations, à assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et enfin à prévenir toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail ainsi qu'à lutter contre le harcèlement sexuel et moral.

Le plan d'actions dédié, suivi dans le cadre des comités « égalité professionnelle » qui se tiennent au moins une fois par an et qui réunissent les représentants des différentes composantes du ministère et des organisations syndicales, a permis des avancées notables : formation à l'égalité et la lutte contre les discriminations genrées, communication interne et externe, parité des jurys et comités de sélection, nominations équilibrées sur les emplois de direction, renforcement des congés familiaux, amélioration des conditions de travail et articulation des temps de vie, rapport de situation comparé présenté en comité technique ministériel ... La création, dès 2014 pour la gendarmerie et en 2017 pour les personnels relevant du secrétariat général et de la police nationale, des cellules d'écoute visant à lutter contre le

harcèlement et la discrimination sont également de puissants outils de nature à favoriser l'égalité professionnelle.

Le mouvement et les actions en faveur de l'égalité méritent toutefois d'être poursuivis et amplifiés, cette thématique devant s'inscrire dans le temps long et de manière structurelle. Force est de constater que certains progrès peuvent encore être accomplis.

Ainsi en 2018, les femmes représentaient moins de 30 % des effectifs du ministère de l'intérieur (soit 82 389 agents), avec de grandes disparités en fonction des corps. Si elles étaient majoritaires au sein de la filière administrative (79 %), elles sont minoritaires dans les filières techniques et spécialisées (22 %), ainsi que dans les corps d'actifs de la police nationale (21 %) ou pour les militaires de la gendarmerie nationale (18,6 %). La féminisation des postes à responsabilité progresse, elle demeure un objectif fort du ministère.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouvel élan a été donné à l'égalité professionnelle. Il s'agit de pérenniser les acquis de l'accord de 2013 et du protocole du 7 mars 2014 pour le ministère de l'intérieur, de veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et d'aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.



Ce nouvel élan s'est traduit en premier lieu par la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, en présence du Premier ministre, par la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique et des représentants des organisations syndicales. L'ambition du Gouvernement et des signataires est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Certaines dispositions de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre législativement certaines mesures en faveur de l'égalité professionnelle leur donnant par ailleurs un caractère contraignant. L'article 80 de ladite loi précise en effet que l'Etat élabore et met en œuvre un plan pluriannuel.

Particulièrement attaché au respect des valeurs et principes d'égalité professionnelle, le ministère s'est naturellement réengagé dans une démarche volontariste pour faire évoluer la situation en faveur de ses 290 000 agentes et agents. Le ministère continue ainsi à s'engager résolument dans la lutte contre les stéréotypes, en faveur de la parité

et dans la lutte contre les violences. Il a été à ce dernier titre particulièrement actif dans le cadre du Grenelle de lutte contre les violences conjugales.

C'est donc très logiquement que le ministère de l'intérieur a souhaité consolider l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et établir un nouveau protocole et un plan d'actions triennal 2021-2023.

Ce protocole constitue une avancée majeure et une forte impulsion pour une démarche cohérente, concertée et intégrée, au niveau central et local, en s'appuyant sur les actions déjà entreprises et en identifiant de nouvelles.

Le présent plan d'actions s'inscrit en outre dans une approche de long terme qui requiert un suivi fin. Il s'applique à l'ensemble des personnels civils du ministère de l'intérieur, administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques, titulaires et non titulaires, tous périmètres confondus, ainsi qu'à tous les actifs de la police nationale et aux établissements publics sous tutelle (ces derniers pouvant l'adapter si nécessaire). La gendarmerie nationale adhère sans réserve aux principes définis dans ce protocole et prévoit de décliner, en raison des spécificités du statut des personnels militaires de la gendarmerie nationale, un plan d'actions propre. Pour autant, l'ensemble des actions de sensibilisation, d'information et de communication entreprises dans le cadre de ce plan d'action le sont au profit de l'ensemble des personnels du périmètre gendarmerie, personnels civil compris.

Le présent plan d'actions ministériel s'articule ainsi autour de 5 axes déclinés en 41 mesures avec la volonté de renforcer les acquis des précédents plans et protocoles, de développer de nouvelles thématiques et de parvenir à des résultats concrets, mesurables et suivis :

AXE 1 : Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux et renforcer sa gouvernance

AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois du ministère

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 5 : Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles

AXE 1

Favoriser la connaissance de la
politique d'égalité professionnelle,
de ses enjeux et renforcer sa
gouvernance



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Présentation des
ministre délégué

AXE 1 :

Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle, de ses enjeux et renforcer sa gouvernance

Le ministère de l'intérieur et les représentants signataires du présent accord s'engagent à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans toutes les composantes du ministère de l'intérieur, et au plus près des services, collectifs de travail et des agents. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées. Des dispositifs, parfois contraignants, permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes, afin de mobiliser les leviers nécessaires pour assurer au sein du ministère une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Afin de la rendre effective et opérante, une meilleure connaissance des effectifs du ministère avec une analyse genrée ainsi que des études fines sont essentielles. Ces études qualitatives et comparées concerneront différentes populations du ministère.

MESURE 1 :

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée) des femmes et des hommes sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateurs retenus

- Réalisation du rapport de situation comparée
- Présentation dans le cadre du comité ministériel « égalité professionnelle » du rapport de situation comparée et du suivi des mesures



ACTIONS

- **Présentation annuelle du rapport de situation comparée devant le comité technique ministériel (CTM) et comité social d'administration (CSA)**: un comité « égalité professionnelle », émanation du comité technique ministériel, réunit l'administration et les représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives. Ce comité a vocation à être organisé au moins une fois par an. Cette instance donnera lieu notamment à la présentation détaillée du rapport de situation comparée et des résultats des indicateurs de suivi du plan d'actions.

- **Présentation annuelle du rapport de situation comparée de la police nationale au Comité technique représentatif de la police nationale (CTRPN)**

- **Etudes de cohortes (femmes/hommes)**: si le rapport de situation comparée constitue un élément intéressant pour mieux connaître les populations du ministère de l'intérieur, il doit être complété par des études ciblant différents types de personnel sur plusieurs années. Les problématiques d'un corps de l'administration à l'autre étant radicalement différentes, plusieurs études sont envisagées : population de hautes fonctionnaires, populations constituant des viviers pour l'accès à la haute fonction publique, population des corps « A-type ». Les diagnostics posés par ces études permettront d'engager des actions ciblées de rééquilibrage sur le court et le plus long terme. Les conclusions de ces études seront présentées aux représentants du personnel. Les suites et propositions d'évolution suite à ces études sont préalablement discutées avec les représentants du personnel.

MESURE 2 :

Définir, mettre en œuvre et évaluer les mesures du plan d'actions pluriannuel au sein du ministère, en déclinaison du protocole cadre interministériel du 30 novembre 2018 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Indicateurs retenus

- Réalisation du plan « égalité professionnelle »
- Association des représentants du personnel
- Nombre de mesures prises en conformité du protocole interministériel du 30 novembre 2018



ACTIONS

- **Elaboration du plan (mesures, objectifs, calendrier et indicateurs) et suivi, en mobilisant l'ensemble des périmètres du MI : réunions régulières par la DRH/Mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines de l'équipe-projet ministérielle égalité/diversité associant notamment la police nationale et la gendarmerie nationale:** L'élaboration du plan d'actions égalité professionnelle est prévue à la fois dans le protocole interministériel du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le ministère de l'intérieur, dans toutes ses composantes, s'inscrit pleinement dans ces dispositifs.

Le présent plan d'actions a en effet pour vocation de décliner les mesures présentes dans les textes précédemment cités en les adaptant à la situation de certaines catégories d'agents du ministère de l'intérieur et en tenant compte des aspects opérationnels.

Le présent plan comprend 41 mesures associées à des objectifs, des délais de réalisation et des indicateurs.

- **Elaboration et mise en œuvre de plans d'actions locaux :** Pour les services relevant du secrétariat général : le plan d'actions « égalité professionnelle » a une dimension ministérielle et a vocation être décliné dans l'ensemble des services du ministère de l'intérieur. Cette déclinaison peut prendre la forme de plan local, notamment pour les services déconcentrés : préfecture, SGAMI, établissements publics relevant du ministère de l'intérieur notamment.

Il en est de même pour les services territoriaux de la police nationale.

MESURE 3 :

Favoriser l'association des agents et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle, réaliser des enquêtes de perception des inégalités professionnelles

Indicateurs retenus

Assurer une consultation ou un sondage par an auprès d'un panel d'agents du ministère pour mesurer leur connaissance de la politique en faveur de l'égalité professionnelle



ACTIONS

- **Sondages/consultations en ligne permettant de mesurer la connaissance des agents sur les inégalités entre les femmes et les hommes, les dispositifs existants (ex: jeux sérieux, cellules d'écoute), et les actions à mettre en place :** l'une des clés de la réussite de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle est d'emporter l'adhésion des agents. Aussi est-il essentiel de les associer au mieux. Cette association prend une double forme : des consultations en ligne permettant de constater la connaissance de cette politique d'une part et d'autre part, des questions sur l'amélioration des dispositifs existants. Un sondage très large sera gage d'innovation. Ces sondages pourront également être déclinés localement.

MESURE 4 :

Réunir le comité de suivi du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et renforcer le dialogue social

Indicateurs retenus

- Nombre de comités par an
- Nombre de réunions techniques
- Bilan et suivi du plan d'actions



ACTIONS

Emanation du comité technique ministériel, le **comité de suivi égalité professionnelle** réunit les représentants des différentes composantes du ministère de l'intérieur (direction des ressources humaines, direction de la modernisation et de l'administration territoriale, police nationale, gendarmerie nationale, autres directions générales) et les organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel. Cette instance pourra accueillir, en tant que de besoin, des organisations syndicales non représentées au CTM/CSA. Elle sera réunie *à minima* une fois par an.

MESURE 5 :

En faire un sujet abordé dans les plus hautes instances de gouvernance RH

Indicateurs retenus

- Evocation de la thématique dans les différentes instances et réunions décisionnelles ministérielles



ACTIONS

Le suivi de la bonne réalisation du plan d'actions à lieu à plusieurs niveaux :

Administration centrale :

- Comité stratégique ministériel des ressources humaines : instance décisionnelle supérieure réunissant sous l'autorité du secrétaire général l'ensemble des directeurs généraux du ministère de l'intérieur, elle a vocation à valider les grandes orientations en matière de ressources humaines, en particulier sur les sujets ou thématiques stratégiques telle que l'égalité professionnelle. Un point égalité professionnelle est prévu en son sein au moins une fois par an.
- Comité de pilotage de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines : cette instance de pilotage bimestrielle permet d'aborder l'ensemble des sujets RH revêtant une certaine importance et ayant une vocation ministérielle. L'égalité professionnelle et le plan d'actions y sont évoqués régulièrement.

- Réunion technique « administration » : les équipes projet ministérielles se réunissent en tant que de besoins et a minima une fois par mois pour assurer la bonne exécution du plan d'actions dans l'ensemble du ministère ;
- Réunion technique « administration / représentants du personnel » : les équipes projets et les représentants du personnel peuvent en tant que de besoins se réunir dans le cadre de la mise en œuvre dudit plan.

Administration territoriale :

- Dans chaque préfecture, service territorial de la police nationale, SGAMI et établissement public, au moins une fois par an, la déclinaison du plan d'actions égalité professionnelle ou le plan d'actions local est évoqué lors du CTU ou lors d'une instance de dialogue social dédiée.

MESURE 6 :

Renforcer l'animation du réseau des référents égalité/diversité

Réf. : circulaire interministérielle du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat

Indicateurs retenus

- Réunir le réseau des référents à l'échelon national au moins une fois par an
- Réunir par département ou par région, les référents locaux au moins une fois par an
- Créer une communauté de l'égalité professionnelle ministérielle grâce aux plateformes collaboratives



ACTIONS

- **Réunir le réseau des référents égalité professionnelle :** le réseau des référents égalité professionnelle (et diversité), fort de 650 à 700 agents dans tous les services du ministère de l'intérieur, est notamment en charge de la bonne diffusion et de l'animation de la thématique à l'échelon local et au plus proche des agents. Ce réseau est piloté par les équipes projet d'administration centrale qui le réunit au moins une fois par an afin d'effectuer un bilan du plan d'actions, d'échanger et d'innover. L'organisation se veut tournante : chacune des grandes composantes du ministère s'en chargera à tour de rôle (2021 : gendarmerie nationale, 2022 : secrétariat général, 2023 : police nationale).
- **L'échange d'outils et de bonnes pratiques, ainsi que la diffusion d'une veille sur la politique des labels,** pourront également être favorisés via les **plateformes collaboratives** par périmètre (OSMOSE pour le SG, radio police pour la PN) créant ainsi une véritable communauté de l'égalité professionnelle.

- **Animation de sessions d'échanges de pratiques** (aussi bien en administration que sur les territoires) sur les domaines référencés par les labels et missions des référents (diagnostic/plan d'actions; recrutement/gestion RH; formation/communication) ainsi que sur des thématiques déterminées (articulation des temps de vie, prévention des violences sexistes et sexuelles,...) : outre les référents, ces sessions pourront inclure des partenaires extérieurs (services de l'Etat, DRDFE, CORAH, associations ...).
- **Réalisation d'un guide ministériel des bonnes pratiques, articulé autour des missions des RED**: cet outil unique permet de conforter la création d'une communauté de l'égalité professionnelle et d'harmoniser les pratiques entre les différentes composantes du ministère.
- **Systématisation de la lettre de mission**: une lettre de mission nomme les référents. Elle est signée par une haute autorité et prévoit pour l'agent désigné une quotité de travail pour la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle et de diversité. Par instruction ministérielle, les chefs de service seront sensibilisés sur le caractère obligatoire de cette lettre de mission. Ces activités pourront être valorisées dans les comptes rendus d'entretiens professionnels.
- **Fixation d'un objectif aux chefs de service visant à désigner et remplacer systématiquement les référents égalité/diversité**: participant à faire de cette thématique une priorité, il s'agit d'assurer une transmission rapide des attributions de référent en cas de mobilité.
- **Création de rubriques égalité et diversité sur les sites intranet locaux** pour les sites locaux ;
- Poursuite de l'élaboration **d'interview de référents sur l'ensemble du territoire** ;
- Mise à disposition des référents **des outils sur les sites intranet: kit du nouveau référent, outils divers (grille de recrutement, affiche de communication).**

MESURE 7 :

Structurer une stratégie de sensibilisation pour la diffusion d'une « culture commune de l'égalité » au sein du MI

Indicateurs retenus

- Organisation d'évènements liés à l'égalité professionnelle, notamment le 8 mars ou le 25 novembre
- Création d'une cartographie, mise à jour chaque trimestre, des initiatives nationales et locales



ACTIONS

- **Systématisation de l'organisation de journées de sensibilisation à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) dans tous les territoires :** ces journées sont l'occasion, au-delà des actions et mesures du quotidien, d'apporter un éclairage particulier sur l'impératif d'égalité professionnelle. Au travers de la mobilisation des plus hautes autorités ministérielles, des responsables de service et des agents, il s'agit d'organiser des évènements marquants, valorisants et associant les agents (« village de l'égalité », quiz, tables rondes, conférences associant des spécialistes et des partenaires extérieures notamment ...).
- **Recensement et valorisation des initiatives locales par une cartographie interactive accessible via l'intranet E/D et des articles sur le site ED :** toutes les initiatives en la matière sont valorisées au sein des intranets des services. Elles figurent en outre sur le site intranet ministériel dédié « égalité et diversité ». Un outil de cartographie est créé pour faciliter l'accès et la diffusion de ces bonnes pratiques.

MESURE 8 :

Réaliser une stratégie et un plan de communication « égalité professionnelle »

Indicateurs retenus

- Réalisation d'un document cadre portant communication sur l'égalité professionnelle
- Evolution et renforcement du site dédié et de sa visibilité
- Création et diffusion d'une newsletter au moins 3 à 4 fois par an à minima
- Créer et diffuser une campagne d'affichage
- Nombre de communication mensuelle relative à l'égalité professionnelle



ACTIONS

- **Elaboration d'une stratégie ministérielle de communication :** les services de communication du ministère de l'intérieur élaborent des axes de travail pour une communication efficace sur le moyen terme et qui englobe tous les prismes de l'égalité professionnelle. La communication revêt un aspect interne, à destination des agents, mais également externe, à destination de certains usagers, notamment dans le cadre des recrutements (DICOM).
- **Refonte de l'intranet ED :** il est nécessaire que le site dédié à l'égalité professionnelle et à la diversité soit à jour des dernières actualités, moderne et interactif.
- **Création d'une lettre d'information périodique dédiée à la politique ED :** à un rythme bimestriel ou trimestriel, une newsletter est élaborée, publiée sur le site intranet dédié mais également transmises par courriel aux référents et plus largement, aux agents du ministère.

- **Diffusion de l’affiche de communication portant sur les 24 critères de discrimination, élaborée par la police nationale et mise à disposition des autres périmètres**
- **Déploiement d’une campagne d’affichage ministérielle sur les discriminations (focus sur les inégalités professionnelles et les discriminations sexistes)**: portés par les services RH et en lien avec les services de communication, une campagne d’affichage est prévue à court terme sur la thématique. Il s’agit d’assurer une présence visuelle dans les espaces communs de la politique d’égalité professionnelle (hors locaux accueillant du public).
- Déploiement à l’occasion de la journée internationale des droits des femmes et pour une durée d’un mois, d’une **campagne de communication sponsorisée sur le réseau social professionnel LinkedIn consacrée à la politique du ministère en faveur de l’égalité professionnelle tant en matière de recrutement que de formation** (promotion des labels, des filières d’emplois dans lesquelles les femmes sont sous-représentées et des actions de formation en faveur de l’égalité et de la diversité et pour la prévention des violences sexuelles et sexistes) en lien avec les travaux sur la marque employeur. L’impact de cette campagne donnera lieu à un suivi quotidien (nombre de vues de la publication, mesure de l’audience, engagement et partages).
- **Lancement d’un concours de photos/vidéos sur les thématiques égalité professionnelle**, à l’occasion du 8 mars notamment (DICOM) ;
- **Intégration d’une actualité régulière sur les politique en faveur de l’égalité professionnelle et de la diversité dans la lettre d’info du MI "ensemble@interieur"** (rythme à définir avec la DICOM).

MESURE 9 :

Dédier un budget aux politiques égalité/diversité au sein des 3 périmètres

Indicateurs retenus

- Attribution d'un premier budget
- Assurer un suivi des dépenses
- Privilégier des financements de projets ou actions innovantes



ACTIONS

- **Budget dédié à l'égalité professionnelle :** la mise à disposition d'un budget dédié l'égalité professionnelle permettant de financer des projets de manière autonome ou des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Financement des projets et actions :** le budget annuel dédié devra être consommé afin de financer des projets ou des actions en faveur de l'égalité professionnelle. Il peut financer des actions portées par des associations ou organismes extérieurs, dès lors qu'elles bénéficient au ministère de l'intérieur ou à ses agents.
- **Un budget consacré** peut être dédié dans chaque structure, notamment en local. Si le budget est validé, il sera porté et suivi par le référent égalité professionnelle désigné.
- **Crédits dévolus aux actions à conduire en fonction du besoin annuel pour le périmètre police nationale**

MESURE 10 :

S'inscrire dans une démarche d'innovation de projets et de co-financements en proposant chaque année des actions au titre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) de la DGAFP

Indicateurs retenus

- Nombre de projets proposés au FEP pour le MI
- Nombre de projets retenus pour un financement FEP
- Nombre de projets réalisés dans l'année de l'obtention du FEP



ACTIONS

- **Information du réseau des référents égalité/diversité** en administration centrale et sur les territoires, ceux-ci sont avertis sans délai du lancement de la campagne du FEP. La circulaire est diffusée dès sa parution (en principe, au mois d'octobre n-1) ;
- **Incitation et accompagnement** : les services portent des projets en faveur de l'égalité professionnelle avec le soutien des équipes-projets d'administration centrale. Ces dernières font œuvre de conseils et assurent le lien avec la DGAFP ;
- **Organisation d'une réunion d'information** : les porteurs de projets sont réunis pour échanger et bénéficier de tous les précisions utiles sur leur projet ;
- **Promotion et appui des projets** les plus pertinents portés par le ministère de l'intérieur auprès de la DGAFP.

AXE 2

Evaluer, prévenir et traiter les
écarts de rémunération entre les
femmes et les hommes



AXE 2 :

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le ministère de l'intérieur s'engage à mettre en œuvre, dans ses composantes, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale. Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Des études ont en effet mis en exergue des écarts. Le rapport de situation comparé constate également ces écarts. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération, à qualification et situation juridique égales, entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent. Il s'agit donc d'aller au-delà des mesures du protocole ministériel du 7 mars 2014 portant égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine. Le traitement des situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière auront aussi pour conséquence d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

MESURE 1 :

Elaborer un diagnostic portant sur les écarts de rémunération au sein du MI

Prenant en compte les avancées du secteur privé et la mise en place d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), la fonction publique s'est dotée d'une méthodologie commune des écarts de rémunération.

Résultats pouvant être obtenu grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Indicateurs retenus

- Analyse des écarts de rémunération (global, par corps, et à corps, grade et échelons identiques)



ACTIONS

- **Identification et analyse des écarts de rémunération par sexe** sur le fondement de la méthodologie de calcul mise à disposition par la DGAFP:

Cet outil méthodologique est mis à disposition des employeurs publics par la DGAFP. Il permet de mettre en évidence l'effet de la ségrégation par corps sur l'écart global, celui éventuel de la démographie au sein des corps et enfin les différences à corps, grade et échelons identiques. Une circulaire du ministre en charge de la FP précisera les modalités d'utilisation de cet outil, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère chargé de la FP.

- **Réalisation d'une étude sur les écarts de rémunération sur la base des travaux du défenseur des droits** dans le cadre du guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ;
- **Réalisation d'études sur l'impact des congés familiaux et temps partiels sur les avancements et promotions.**

- **Réalisation du bilan de l'IRP en PN (commissaires et officiers)**: l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) comprend deux parts cumulables : une part fonctionnelle, tenant compte du poste occupé, de ses caractéristiques et de ses contraintes, et une part tenant compte des résultats, de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.
- **Réalisation d'une étude comparée des pensions de retraites de femmes et d'hommes ayant fait leur carrière au MI** (en fonction de la faisabilité dans le cadre d'une coopération avec le service des retraites de l'Etat).

MESURE 2 :

Mettre en place des mesures de résorption de ces inégalités découlant de ce diagnostic

Indicateurs retenus

- A définir en fonction du diagnostic



ACTIONS

- **Engager une réflexion sur la mise en place de dispositifs de compensation des écarts de rémunération en gestion**

MESURE 3 :

Intégration systématique des principes relatif à l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion RH et notamment celles relative à l'attribution des primes

Indicateurs retenus

- Bilan des LDG



ACTIONS

- **Intégration de ces principes directeurs dans chaque circulaire de gestion** en précisant notamment que les congés familiaux (congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ainsi que congés de proche aidant) ou temps partiel ne doivent pas être pris en compte pour l'attribution des primes ;
- **Renouvellement des études de mesure des écarts dans sur l'attribution du CIA et IFSE ;**
- Etablissement d'un **bilan annuel sur le respect de ses principes et présentation annuel du bilan qualitatif des lignes directrices de gestion à l'aune de ces principes devant le CTM/CSA.**

AXE 3

Garantir l'égal accès des femmes et
des hommes aux corps grades et
emplois du ministère



AXE 3 :

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois du ministère

Les femmes représentent 29,5 % des effectifs du ministère de l'intérieur. Si leur part augmente (de 2% par année environ soit 1700 femmes de plus par an, elles sont très concentrées dans certaines filières et encore peu présentes aux plus hautes responsabilités du ministère. Elles représentent 79% de la filière administrative mais seulement 22% de la filière SIC, 21% des personnels actifs de la police nationale et 18,5% des personnels militaires de la gendarmerie nationale.

Si le taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants du ministère est en augmentation (le taux passe en effet de 24% à 30% en 2019 sur 4 ans), en particulier grâce à une féminisation importante du corps des administrateurs civils et d'une augmentation significative des primo-nominations de femmes aux emplois de sous-préfets et préfets en poste territorial, la parité est encore loin d'être atteinte et des efforts importants sont à faire pour féminiser les viviers d'emplois.

Le poids des stéréotypes dans le choix de carrières des femmes, dans les recrutements, les phénomènes d'autocensure, les interruptions de carrière liés aux congés familiaux, l'influence des réseaux et les discriminations à l'œuvre conscientes ou inconscientes, sont autant de facteurs qui impactent le déroulement de carrières des femmes et freinent leur accès aux emplois à responsabilités (plafond de verre).

Les mesures à mettre en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois du ministère viseront à favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes et en renforçant l'attractivité non genrée des métiers du ministère, à garantir l'égal avancement de carrière des femmes et des hommes, à favoriser l'accès aux emplois supérieurs et dirigeants et prévenir et lutter contre les discriminations, notamment dans les procédures de recrutement, par le renforcement et le déploiement des dispositifs de formation.

MESURE 1:

Renforcer l'attractivité non genrée des métiers du ministère

Indicateurs retenus

- Nombre de forums/ campagnes
- Convention d'objectifs et de performance
- Nombre de lycéennes
- Fréquence des post sur le portail LinkedIn
- Contenu des campagnes de recrutement et de formation
- Contenu des campagnes de recrutement de la police nationale



ACTIONS

- **Développement de campagnes de communication promouvant la mixité des métiers** (en identifiant particulièrement les filières peu féminisées), auprès les lycéens et étudiants.
- **Intégration d'objectifs et d'indicateurs pour lutter contre les stéréotypes et discriminations avec les écoles de police et de gendarmerie** dans le cadre des conventions d'objectifs et de performance.
- Mettre en place des actions de partenariat avec des associations (ex : becomtech ou capital filles) visant à **découverte des métiers numériques pour des jeunes filles en voie d'orientation**. Cette action propose un parcours qui alterne stage de découverte en milieu professionnelle et accompagnement dans le cadre d'un programme d'initiation à l'informatique et au numérique pour les filles de 14 à 17 ans durant l'été. Les jeunes filles ont, ensuite, la possibilité de devenir des ambassadrices du programme et de partager leur expérience. Il s'agit aussi de valoriser et rendre attractif les métiers du numériques et de l'informatique au ministère de l'intérieur.

- **Une campagne d'information sponsorisée sur le réseau social LinkedIn** visant à renforcer l'attractivité non genrée des métiers du ministère sera déployé (cf. mesure 1.8).
- **Le déploiement de campagnes de recrutement et de formation favorisant l'attractivité non genrée des métiers du ministère** via une communication régulière assurée par le service de communication de la sous-direction du recrutement et de la formation à destination du réseau des délégués et des assistants régionaux à la formation et les services du cabinet du secrétariat général et à destination de l'ensemble des agents via l'intranet du ministère, la newsletter du secrétaire général, l'infolettre de la sous-direction du recrutement et de la formation notamment. Cette action spécifique, engagée depuis 2018, vise à promouvoir les candidatures féminines dans les filières SIC et techniques où elles sont sous-représentées et, inversement, les candidatures masculines dans les filières administratives.
- **Dans les campagnes de promotion des métiers de la police nationale, veiller à la mise en valeur de la pleine place des femmes dans l'institution** (affiches, documentation, présence mixte dans les UPREC et sur les stands...).

Cette dimension sera intégrée dans les travaux conduits sur la « marque-employeur » du ministère, visant à rénover la communication externe en matière de recrutement, sur la base d'un socle commun défini au niveau interministériel.

MESURE 2 :

Prendre toute mesure utile pour garantir aux agents féminins des bonnes conditions de travail (adaptation des locaux et des équipements notamment)

Indicateurs retenus

- Inventaire des sites concernés
- Nombre d'opérations effectuées dans le cadre du plan « poignées de porte »



ACTIONS

- **Poursuite de la mise en conformité des vestiaires pour les personnels féminins ;**
- **Poursuite de l'adaptation pour les personnels féminins des tenues et gilets pare-balles** qui ne le seraient pas encore ;
- **Aménagements immobiliers des écoles et lieux de formation** tenant compte de la mixité ;
- **Opérations conduites dans le plan « poignées de porte »**, par lequel des opérations de petite maintenance dans les commissariats et les casernes ont été financées.

MESURE 3 :

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions

Indicateurs retenus

- Tableaux d'avancement figurant dans le RSC



ACTIONS

- **Prise en compte de la situation respective des femmes et hommes dans les corps et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix** (art 85 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) : Les tableaux d'avancement au choix doivent préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus. Ils sont publiés annuellement dans le rapport de situation comparée.
- **Bilan de la part respective des femmes et des hommes candidats et lauréats aux examens professionnels**

MESURE 4 :

Définir et suivre les mesures visant à atteindre durablement l'objectif de 40 % de primo-nominations sur les emplois supérieurs et dirigeants au MI (loi sauvadet) et tendre vers l'objectif de 40 % de femmes en fonction sur ces emplois

Indicateurs retenus

- Taux de primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants par type d'emploi
- Taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants
- Proportion de femmes candidates à la voie interne et VAP du concours de commissaire



ACTIONS

- **Identification des leviers permettant d'atteindre durablement le seuil légal de 40% des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants du ministère :** Un groupe de travail (GT) piloté par la DRH et associant la direction des ressources et des compétences de la police nationale, la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (autorité de gestion des hauts fonctionnaires) et la haute fonctionnaire à l'égalité des droits a été constitué dans l'objectif d'identifier des leviers et pistes permettant d'atteindre le taux de primo-nominations de femmes à ces emplois. Les travaux se sont concentrés, à ce stade, sur les emplois de type 3 de la police nationale (emplois d'inspecteurs et contrôleurs généraux) et l'enjeu de féminisation de ses viviers (23% de femmes remplissant les conditions d'accès à ces emplois, dans le corps des commissaires divisionnaires). Il s'agit principalement d'agir sur les causes structurelles de la sous-représentation des femmes dans ces viviers, en complément de la gestion proactive de recrutement et de détection des hauts potentiels déjà engagée.
- **Suivi des mesures définies dans le cadre de ce groupe de travail :**

Dans le cadre de ce groupe de travail plusieurs pistes d'actions ont déjà été identifiées :

- La réalisation d'un sondage sur les parcours de carrière des femmes commissaires divisionnaires (cette action est intégrée à la mesure 3.8 « réaliser une étude portant sur les parcours de carrière de femmes pour l'accès aux emplois supérieurs et dirigeants »);
- Une gestion plus proactive des recrutements par des mesures de détection des hauts potentiels féminins. La mise en œuvre de nouveaux processus de mobilité, fondés sur des compétences et pilotés par la DRCPN est de nature à favoriser la détection de profils pour proposer aux directions d'emploi des candidates issues de viviers identifiés, notamment à l'occasion de la revue des cadres annuelles ;
- Le développement de mesures sociales et familiales à vocation incitatives telles que le rapprochement géographique du conjoint ;
- Un recrutement paritaire des commissaires en favorisant l'accès des femmes à la voie interne et VAP : Les modalités des épreuves physiques ont notamment été adaptées (suppression de certaines pénalités). Il est également prévu de développer les de communication pour promouvoir ces concours en organisant des « Live chat » annuels sur le thème de la diversité/parité avec le concours d'une inspectrice générale PN et de plusieurs référents diversité (exemple : organisation le 16/12/2020 dans le cadre du dispositif « Objectif Police »)

→ **Poursuite des actions entreprises par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de femmes sur les emplois de hauts-fonctionnaires du ministère** (emplois de directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, chefs de services, directeurs de projets, experts de haut niveau, directeurs de l'administration territoriale de l'Etat, préfets et sous-préfets en poste territorial) et renforcement de la féminisation des viviers d'accès à ces emplois (notamment pour les emplois de type 1 et 2).

→ **Accompagnement de la carrière des femmes primo-nommées :** Les femmes primo-nommées bénéficient d'un accompagnement préalable à la prise de poste articulé autour de la préparation à la nouvelle activité professionnelle et la prise en compte des aspects pratiques et logistiques de la mobilité. Des conseils et lignes directrices relatives à la conciliation entre la vie personnelle et les contraintes professionnelles sont dispensées à l'oral et reprises dans le guide de la vie en poste à l'usage du corps préfectoral.

MESURE 5:

Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles en développant les actions de coaching et de mentorat

Indicateurs retenus

- Nombre de hauts fonctionnaire ayant suivi le cycle Ariane et bilan du cycle
- Revue des cadres
- DDI ayant participé au programme
- Nombre de sessions de mentoring collectif et nombre de femmes cadres y ayant participé



ACTIONS

- **Bilan du cycle « Ariane » (ENSP - IHEMI) qui a pour objectif de constituer un vivier de hauts cadres féminins et suivi de ses bénéficiaires sur plusieurs années**

Le ministère de l'intérieur a créé en 2012 un cycle de formation dédié aux femmes, appelé le cycle ARIANE organisé conjointement par l'institut des hautes études du ministère de l'intérieur et l'école nationale supérieure de la police nationale. C'est un outil exemplaire de la volonté de ministère d'appuyer et de faciliter le parcours des cadres féminins en leur offrant sur une année un programme de formation qui leur permet de confronter leur expérience professionnelle, échanger sur leurs pratiques managériales, débattre avec des dirigeantes féminines de tous horizons. Au-delà de leur formation, ce cycle leur permet de se constituer un véritable réseau au sein duquel se créent des solidarités.

- **Assurer une meilleure gestion qualitative des cadres féminins de la police nationale pour la constitution de viviers via la revue des cadres.**

Conçue dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de constitution de

viviers, la revue des cadres a pour objectif principal la connaissance collective des compétences pour une adéquation optimale profil/poste. Destinée également à renforcer la transparence et l'objectivité au moment des choix et des nominations, elle permet dans ce domaine, de respecter les critères de parité et d'équilibre femmes/hommes. Dans les prochaines revues des cadres, une attention particulière est donnée à la détection des hauts potentiels féminins.

- **Diffuser les chartes de gestion pour les corps de conception et de direction et le corps de commandement.** En accord avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, cet outil permettra un accès direct à l'information par sa publication sur l'intranet de la DRCPN et sera composé de fiches de synthèse thématiques (la nomenclature, les mutations...) sur les règles de gestion du corps.
- **Poursuite des formations de femmes cadres destinées à prendre des responsabilités dans les DDI dans le cadre du programme « déployer son potentiel de femmes cadres de haut niveau »,** par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale.
- **Organisation de sessions de mentoring collectif pour les femmes cadres du ministère:** Ces sessions pourront s'adresser à des groupes de femmes cadres de différents corps du ministère de l'intérieur, en administration centrale et sur les territoires. D'une durée de 2 à 3 heures, ces sessions sont destinées à accueillir chacune entre 30 et 60 participantes autour de thématiques comme « Développer et affiner son leadership » ou « apprendre à faire réseau et développer la sororité » Le mentoring collectif se déroule sous la forme de sessions réunissant des groupes constitués de mentors et de mentorées et favorise le partage d'expériences. Le mentoring collectif est un instrument puissant de capitalisation de l'intelligence collective qui accélère l'apprentissage, la transmission des connaissances, des pratiques et mutualise la mise en œuvre de solutions.
- Au-delà de ces actions visant à lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes dans leur déroulement de carrière, **la direction de la modernisation et de l'administration territoriale veille à l'égal accès aux actions de mentorat et d'accompagnement de carrière** qu'elle met en place.

MESURE 6 :

Accompagner les mobilités

Indicateurs retenus

- Nombre de conjoints accompagnés



ACTIONS

- **Accompagnement à l'emploi des conjoints et conjointes des hauts fonctionnaires soumis à l'obligation de mobilité dans des délais contraints** (recherche d'emploi, reconversion, reprise d'entreprise et appui méthodologique pour leur insertion dans un nouvel environnement). Le marché comprend également les emplois DATE (direction de l'administration territoriale de l'Etat).
- **Facilitation du retour à l'emploi des conjoints de policiers suite à leur mobilité** et réflexion sur un accompagnement dans le domaine professionnel des conjoints de policiers.
- Etudier la possibilité de **prendre d'autres mesures en faveur de l'accompagnement de conjoints de personnels administratifs, techniques et spécialisés**. Suivre la mise en œuvre des priorité légales d'affectation (notamment rapprochements de conjoints).

MESURE 7 :

Renforcer la collaboration avec des associations d'agents du ministère pour favoriser le déroulement de carrière des femmes

Indicateurs retenus

- Indicateurs de la convention signée avec « femmes de l'intérieur »
- Consultations d'autres associations



ACTIONS

- **Suivi et mise en œuvre de la convention signée en janvier 2020 avec l'association « femmes de l'intérieur » afin d'élargir les viviers de compétences.**

Cette association créée en 2013 rassemble les femmes en responsabilité du ministère de l'intérieur dans la diversité de ses corps (administratrices civiles, préfètes et sous-préfètes, CAIOM, commissaires divisionnaires, contrôleuses et inspectrices générales de la police nationale, officiers supérieurs et officiers généraux de gendarmerie). Elle a pour but de promouvoir l'entraide et l'enrichissement professionnel commun, de jouer un rôle d'alerte dans les mesures en faveur de la parité et de promouvoir la visibilité des compétences et de l'expertise des femmes du ministère de l'intérieur.

D'une durée de trois ans, cette convention précise les modalités de coopération entre le ministère de l'intérieur et l'association Femmes de l'intérieur afin de :

- Contribuer ensemble à la dynamique d'égalité professionnelle femmes/hommes engagée au sein du ministère ;

- Échanger des informations sur la mise en œuvre des politiques ministérielles en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, ainsi que sur les politiques de gestion de ressources humaines, qui en s'adressant à tous, sont susceptibles de contribuer à l'objectif recherché d'égalité professionnelle ;
- Développer des actions d'information, de sensibilisation, de formation répondant aux objectifs communs du ministère et de l'association en matière d'égalité ou d'échanger sur des projets communs, bonnes pratiques... à l'occasion de manifestations par exemple ;
- Promouvoir et aider à renforcer l'attractivité, notamment auprès des femmes, du ministère de l'intérieur et de ses métiers, en particulier ceux en responsabilité opérationnelle sur les territoires.

→ **Encourager le développement de partenariats avec des associations de personnels représentatives des différentes catégories et corps d'agentes du MI.**

→ **Associer plus étroitement l'association du corps préfectoral à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

MESURE 8 :

Réaliser une étude portant sur les parcours de carrière de femmes pour l'accès aux emplois supérieurs et dirigeants

Indicateurs retenus

- Nombres de réponses au questionnaire et résultats de l'étude



ACTIONS

- **Réalisation d'une étude comparative F/H sur les carrières des primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants du ministère :** profils et carrières (quels sont les parcours et compétences ayant conduit à la nomination/quel poste après la nomination et quel accompagnement de carrière avant et après la nomination...), raisons des départs anticipés ou interruption temporaire ou définitive des parcours
- **Réalisation d'une étude plus globale portant sur le déroulement de carrière des femmes de catégorie A+** visant à objectiver les freins dans le déroulement de carrière des femmes (trajectoire professionnelle, points de ruptures, accompagnement et réseaux de soutien ? mobilités ? environnement personnel et familiales ? environnement professionnel, ...) et identifier les leviers d'amélioration à mettre en place (susceptibles d'être ensuite déclinés dans un « plan mixité »). Cette étude portera sur un panel de femmes de catégorie A+ (et au sein des viviers tremplins pour l'accès aux emplois de niveau A+) de tous les corps afin de ne pas se limiter à un seul périmètre (haut fonctionnaires gérés par la DMAT, emplois de direction de la PN, officiers supérieurs de gendarmerie).

MESURE 9 :

Intégrer dans les instructions relatives aux entretiens professionnels d'évaluation et de notation les principes d'égalité professionnelle et l'exigence de non-discrimination

Indicateurs retenus

- Mentions figurant dans les circulaires et instructions



ACTIONS

→ **Intégration d'un paragraphe dans les circulaires relatives aux campagnes d'entretiens professionnels et de notation :**

« L'entretien professionnel doit être conduit dans le respect des engagements pris par le ministère au titre des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » ainsi que des dispositions de l'article 225-1 et suivants du code pénal en matière de lutte contre les discriminations. En particulier, dans l'appréciation de sa manière de servir, il ne peut être tenu compte du fait que, pendant la période évaluée, l'agent ait été absent pour cause de congé maternité, paternité ou d'adoption. Il en est de même pour ce qui concerne l'exercice de ses fonctions à temps partiel, ou encore, de fonctions de représentant du personnel. A cet égard, toute information utile pourra être obtenue en consultant l'intranet de la DRH, site Egalité-Diversité » ou le site intranet de la DRCPN »

→ **Les hauts fonctionnaires, gérés par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale, seront évalués sur la prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle dans l'encadrement :** un nouveau paragraphe est intégré dans le formulaire d'évaluation

MESURE 10 :

Poursuivre la mise en œuvre du plan de féminisation au sein des services d'incendie et de secours (SDIS)

La direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) s'est doté d'un plan d'actions transversal pour féminiser les effectifs des services d'incendie et de secours. Si le pilotage et le suivi de ce plan est assuré par la sous-direction de la doctrine et des ressources humaines de la DGSCGC qui assure la gestion nationale des officiers de sapeurs-pompier, le recrutement et la gestion locale de ces agents dépend des services d'incendie et de secours, établissements publics administratifs régis par le code général des collectivités territoriales.

Indicateurs retenus

- Pourcentage de femmes au sein des effectifs des services d'incendie et de secours



ACTIONS

Les femmes représentent 16% des effectifs des sapeurs-pompier au sein des services d'incendie et de secours (S.D.I.S), la majorité est affectée au sein d'unités opérationnelles.

La Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) s'engage à suivre et évaluer la mesure n°1 du plan d'actions 2019/2021 pour les sapeurs-pompier volontaires et mettre en œuvre l'instruction ministérielle du 22 août 2019 relative aux mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours :

→ Dans **chaque département un plan en faveur des femmes doit être formalisé et présenté au conseil d'administration du S.D.I.S;**

- **Intégration des actions en faveur des femmes dans les items d'évaluation quinquennale des services d'incendie et de secours** réalisée par l'Inspection générale de la sécurité civile ;
- **Présentation d'un rapport annuel sur les actions en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours** au conseil national des sapeurs-pompier volontaires et à la conférence nationale des services d'incendie et de secours ;
- **Adaptation des locaux et les équipements à la mixité femmes/hommes** (mise à disposition d'équipements plus légers et plus ergonomiques limitant la portée du critère de la force physique et recentrant l'attention sur l'efficacité et la sécurité des techniques opérationnelles ; adaptation des équipements de protection individuelle à la morphologie de leur utilisateur) ;
- Renforcement du processus d'accueil des femmes par la **mise en place d'un dispositif de pré-engagement, la désignation systématique d'une marraine ou d'un parrain** et une sensibilisation des recrues sur les bonnes pratiques pour mieux concilier leur engagement avec leur vie familiale ;
- Développement de **mécanismes de détection précoce des personnels féminins susceptibles d'exercer des responsabilités particulières** en complément de formations destinées à consolider et développer leur potentiel ;
- **Mesures pour favoriser l'articulation des temps de vie et notamment par le développement d'accueil périscolaire des enfants**, et en facilitant le retour à l'activité opérationnelle après une suspension d'activité due à une grossesse (formation de maintien des acquis, affectation sur des fonctions non opérationnelles pendant la grossesse) ;
- Attention portée pour **lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, notamment par la mise en place de dispositifs d'information et de communication internes sur la prévention et le traitement de ces situations et la **définition d'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes.**

MESURE 11 :

Favoriser un processus de recrutement exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Indicateurs retenus

- Nombre de membres de jury formés
- Proportion femmes/hommes au sein des jurys



ACTIONS

- **Poursuite de la formation des membres de jury à la lutte contre les discriminations.** Ce volet comprend la formalisation d'outils d'évaluation des candidats (objectifs de recrutement, profils de compétences, grilles d'évaluation, guide d'entretien) en vue de réduire la part de subjectivité individuelle et de limiter ainsi la discrimination, même involontaire, lors du recrutement par concours. Deux points d'attention sont abordés lors de cette formation : la discrimination décisionnelle pouvant être mise en œuvre lors de la délibération collective et la discrimination potentielle par un questionnement du candidat ou des propos inadaptés portant en particulier sur l'un des 25 critères de discrimination prohibés par la réglementation. Cette formation, déployée depuis 2017, s'adresse à l'ensemble des membres de jury (examens professionnels et concours). Pour les recruteurs, un marché interministériel est en cours d'élaboration pour une mise en œuvre en 2022.

- **Strict respect du principe de la répartition équilibrée femmes-hommes au sein des jurys et de la présidence alternée des jurys.** La réglementation fixant à 40 % la proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe au sein des jurys continuera à être appliquée strictement (SDRF/DCRFPN)
- **Etat des lieux des textes régissant les procédures de recrutement et de mobilité et évaluation des procédures de recrutements à l'aune des principes d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations**
- **Systematisation de l'emploi de grilles de recrutement avec questions interdites**

MESURE 12 :

Renforcer le plan de formation en faveur de l'égalité professionnelle et favoriser l'accès à la formation

Indicateurs retenus

- Nombre et d'agents nouveaux agents formés/sensibilisés par année
- Nombre de classes virtuelles mobilisées / taux de suivi des modules e-learning existant (ou en projet le cas échéant)
- Nombre d'agents nouvellement inscrits au jeu sérieux en ligne « vivre ensemble la diversité et l'égalité »



ACTIONS

Pour l'ensemble des personnels dont la gestion relève de la compétence du secrétariat général :

- **Refonte de la mallette égalité/diversité et poursuite de son déploiement en direction des publics cibles (acteurs RH ; encadrants ; référents égalité/diversité)**
- **Promotion du jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité et l'égalité »** en direction de l'ensemble des agents gérés par le secrétariat général en intégrant une information sur ce jeu en ligne dans l'ensemble des communications du ministère portant sur la politique d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité, via l'intranet égalité/diversité, la lettre d'information du ministère et sur le réseau social LinkedIn.

- Accessible depuis la plateforme de formation FOR-MI, ce module est ouvert en auto-inscription depuis fin 2017 à l'ensemble des agents situés dans le périmètre du secrétariat général. L'objectif de ce jeu sérieux est de faire prendre conscience des stéréotypes sources de discrimination et de promouvoir la diversité et l'égalité. Le jeu sérieux comporte deux parties : la première s'adresse à tous les agents, dans l'esprit d'un parcours commun (sensibilisation), la seconde cible l'encadrement (responsabilisation plus forte) pour, d'une part, développer un comportement responsable en matière de prévention des formes de discrimination et, d'autre part, favoriser la diversité.
- Poursuivre, sous réserve que la situation sanitaire le permette, à partir du 1er semestre 2021, **les formations en présentiel à destination des managers et des acteurs RH et les actions de sensibilisations à destination des agents en particulier dans le cadre des formations initiales**
- Proposer, à compter du second semestre 2021, une **formation spécifique à destination des représentants du personnel et des référents « diversité-égalité »** conformément aux préconisations du référentiel de la DGAFP
- Proposer, à compter du second semestre 2021, des **modalités de formation et de sensibilisation alternatives afin de faciliter l'accès à ces formations et leur attractivité**
- **Formation annuelle des hauts fonctionnaires** à ces politiques en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dans le cadre du cycle supérieur des études territoriales réservé aux sous-préfets et administrateurs civils (CSET I)
- **Intégration d'une session de sensibilisation à ces politiques dans le cadre des formations initiales** des agents de la filière administrative de catégorie A, B et C depuis 2019 et, depuis 2021, à destination des agents des filières techniques et spécialisées.

- **Promouvoir auprès des agents et sur le site intranet égalité/diversité les actions de formation proposées dans le cadre du plan interministériel de formation via la plateforme SAFIRE** (ex : parcours de formation composé de plusieurs modules : « *en route vers l'égalité professionnelle : comment briser le plafond de verre* » et « *Egalité Professionnelle : Soyez l'héroïne de votre carrière* »)
- **Déploiement du plan de formation à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (cf. mesure 5.5)
- **Poursuite du déploiement du plan de formation pour le périmètre police nationale :** Ces orientations se sont d'ores et déjà traduites par l'introduction de modules distanciels dans le cadre de certaines formations statutaires et promotionnelles. C'est le cas des formations initiales « Commissaire » et « Officier » pour lesquelles une partie des enseignements peut être suivis à distance à l'issue de tests de positionnement. De même, depuis 2020, la formation OPJ intègre désormais 5 semaines à distance, permettant ainsi de limiter les déplacements des stagiaires. Une formation spécifique en distanciel de 2 heures (intitulée Diversité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) est également proposée aux personnels de la DGPN. Elle est en ligne sur le e-campus de la PN depuis le 9 septembre 2019.

AXE 4

Favoriser l'articulation entre
activité professionnelle et vie
personnelle et familiale



AXE 4 :

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

La répartition encore déséquilibrée des femmes et des hommes dans les tâches liées à l'éducation et à la famille ont des conséquences dans l'organisation du travail et les parcours professionnels des femmes. A l'image des inégalités qui perdurent dans l'ensemble de la société, au ministère de l'intérieur les femmes représentent 92% des personnels exerçant leur activité à temps partiel et 89% des agents ayant bénéficié d'un congé parental.

Les congés liés à la famille et à la maternité, la gestion des temps de travail et de la qualité de vie au travail, la mobilité sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

L'accord cadre interministériel relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018 consacre un axe spécifique pour mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité, et l'articulation des temps de vie personnelle, professionnelle et personnelle, et la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 intègre de nouvelles dispositions qui engagent les employeurs publics sur ce sujet.

Par ailleurs, l'évolution des modalités d'organisation du travail, et les contraintes nouvelles auxquelles doit s'adapter le ministère dans un contexte de crise sanitaire, de périodes de confinement et de développement accru du télétravail, bouleversent les organisations professionnelles et familiales et atténuent les frontières entre les temps de vie personnelle, familiale et professionnelle. Il faut porter une attention particulière à ce que ces bouleversements ne pénalisent pas les femmes qui, supportent encore, de fait, plus que leur conjoint les charges liées à l'éducation et la famille.

Les mesures à mettre en œuvre pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale, viseront donc mieux informer les agents sur leurs droits en matière de grossesse et de parentalité, notamment les dispositions récentes de la loi du 6 août 2019, à favoriser la gestion des temps de vie par l'élaboration d'une charte des temps ministérielles et le développement de nouvelles modalités de travail, et faciliter l'organisation personnelle des agents par des modes de gardes adaptés.

MESURE 1 :

Informer les agents sur leurs droits à en matière de grossesse et parentalité

Indicateurs retenus

- Connaissance des agents sur leurs droits (intégrer un item dans la consultation en ligne)



ACTIONS

→ **L'information des agents sur leurs droits en matière de grossesse et de parentalité et en particulier sur les dispositions nouvelles de la loi de transformation de la fonction publique sera favorisée et renforcée :**

- Droits à avancement et à promotion maintenus dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de la carrière
- Neutralisation du jour de carence pour congés maladie en cas de grossesse
- Disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant
- Possibilité d'annualisation du temps partiel (expérimentation sur 3 ans)
- Possibilité d'utiliser de droit les congés accumulés sur le CET à l'issue d'un congé familial

→ **Cette information se fera par des publications de la lettre d'information de l'action sociale le site intranet du ministère et notamment les portails actionsociale.mi, et la diffusion du guide de la parentalité « travailler et être parent » mis à jour en 2020.**

Ce fascicule renseigne sur l'ensemble des finalités et démarches, droits et prestations d'actions sociale auxquels les agents du ministère peuvent prétendre en fonction de leur situation.

MESURE 2 :

Favoriser la gestion des temps de vie : charte des temps ministérielle et développement du télétravail et du travail en site distant

Indicateurs retenus

- Elaboration de la charte des temps
- Nombre d'agents (F/H) ayant recours au télétravail (hors et en contexte de crise sanitaire) et au travail en site distant



ACTIONS

- **Elaboration d'une charte des temps ministérielle** prenant en compte les points suivants (liste non exhaustive) :
- les modalités du télétravail (régulier, ponctuel) ;
 - un management efficace des réunions (un ordre du jour, une durée et un horaire de fin, pas d'horaire tardif ou matinal, des modalités de conduite efficace, et éviter autant que possible la programmation de ces réunions le mercredi ;
 - une priorisation des urgences pour le traitement des dossiers ;
 - une prise en compte de critères qualité de vie au travail dans l'entretien professionnel ;
 - une charte d'utilisation de la messagerie (droit à la déconnexion) ;
 - une meilleure utilisation des visioconférences pour les réunions afin de limiter les temps de trajet ;
 - des aménagements d'horaires dans des situations particulières ;
 - la mise en place d'horaires d'ouverture et de fermeture des locaux ;
 - la création de bureaux de passage sur les sites où sont organisées des réunions ;

- **Mise en œuvre des préconisations définies par les GT relatifs aux télétravail et développement du travail en site distant. S'agissant des services de la police nationale, le groupe de travail dédié a permis d'aboutir à l'élaboration d'un rapport sur ce sujet.**

Une vigilance pourrait être portée aux demande de télétravail faites par des agents dont le consentement aurait pu être contraint par un conjoint violent.

Il conviendrait également de veiller aux pratiques abusives de refus de télétravail le mercredi.

- **Développement du travail en site distant**

- **Déployer les mesures d'aide en faveur des aidants familiaux, dont la majorité sont des femmes), informer les agents de leurs droits :**

Mesure de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : priorité d'affectation, congé de proche aidant, et tout dispositif permettant aux aidants de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

MESURE 3 :

Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue

Indicateurs retenus

- Modalités d'accompagnement dans les LDG
- Information des agents



ACTIONS

- Lors de la révision des lignes directrices de gestion, intégrer des modalités d'accompagnement des agents pour la prise des congés familiaux (Information sur les droits ; entretien au retour de congé maternité/paternité/parental ou d'adoption et congé de proche aidant...)
- Pour le périmètre de la police nationale : Information des agents sur les dispositifs, le traitement administratif de la situation et les conditions de la reprise et accompagnement par l'entité chargée de la gestion (bureau de gestion, CMC)

MESURE 4 :

Sécuriser la situation des femmes enceintes au cours de leur scolarité

Indicateurs retenus

- Suivi de la mise en œuvre des décret et nombre personnes concernées



ACTIONS

- **Etat des lieux des textes et des pratiques en vigueur.**
Les statuts particuliers des corps actifs de la PN prévoient des modalités liées à la situation d'une candidate ou stagiaire enceinte (décret du 2/08/2005, 29/06/2005 et décret du 23/12/2004)
- S'agissant du périmètre police nationale, plusieurs dispositions viennent sécuriser les femmes enceintes de leur recrutement à leur scolarité :
- dispense des épreuves physiques pour les concours commissaire, officier et gardien de la paix
 - report d'incorporation
 - report de scolarité

MESURE 5 :

Faciliter les organisations personnelles et l'articulation des temps de vie en développant des modes de garde adaptés

Indicateurs retenus

- Nombre de bénéficiaires
- Taux de pénétration des dispositifs élargis à de nouveaux périmètres géographiques



ACTIONS

- **La poursuite de l'optimisation du parc de berceaux existants** dont l'objectif est de pallier le manque général de places en crèches et l'ouverture de nouveaux berceaux de crèches, en fonction des besoins exprimés à l'échelon départemental ;
- **Le déploiement du dispositif Mamhique (mode de garde mutualisé en horaire atypique)** dans les départements d'Ile-de-France. Le ministère a déjà signé des conventions dans plusieurs départements (côtes d'Armor, Ile-et-Vilaine, Morbihan, Sarthe...) avec des réseaux d'assistantes maternelles travaillant en horaires atypiques afin de permettre aux agents en situation de monoparentalité ou aux couples de policiers qui travaillent la nuit de disposer d'un mode de garde flexible.

- **Elargissement du périmètre géographique du CESU 6-12 ans dédié aux couples.** Alloué sans condition de ressources, le montant forfaitaire est de 200 euros par an et par enfant. Ce dispositif qui existait déjà pour l'Île-de-France est étendu à l'ensemble du territoire national.
- **Elargissement du périmètre géographique du CESU 0-12 ans dédié aux familles monoparentales.** Ce dispositif bénéficie aux agents du ministère en situation de monoparentalité sans condition de ressource. Le montant forfaitaire est de 300 euros par an et par enfant. Il existe sur le territoire métropolitain depuis 2015 et est étendu aux DROM-TOM.
- **Possibilités offertes aux membres du corps préfectoral en poste territorial en matière de garde d'enfant (garde d'enfants en horaire atypique et recours à un jeune au pair) :** En cas de circonstances exceptionnelles et compte tenu des nécessités de service, une compensation des frais de garde d'enfants en soirée, week-end et jours fériés, est possible pour les membres du corps préfectoral, selon les modalités de la circulaire du Secrétaire Général du 16 décembre 2020.

MESURE 6 :

Favoriser l'accès au logement

Indicateurs retenus

- Nombre de logements réservés/objectif assigné



ACTIONS

→ **Poursuivre la réservation de logements sociaux dans des secteurs attractifs :**

- Répondant à la typologie sociale des agents du ministère
- Dont le prix du loyer soit compatible avec les revenus des catégories de personnels affectés en Ile-de-France ou en région, dans les grands bassins d'emplois, où est enregistrée une forte pression immobilière

→ **Lorsqu'un agent est victimes de violences, une priorité de relogement lui est accordée** (dans le cas où une plainte a été déposée).

Dans la mesure où la protection des agents contre d'éventuelles violences (violences faites aux femmes notamment) constitue un enjeu prioritaire, la SDPAS cible les zones de réservations de logements sociaux réunissant les meilleures conditions de sécurité pour les agents :

- dans des environnements intégrant les contraintes particulières des agents
- sécurisés et/ou dans des résidences comprenant un concierge
- lorsqu'un agent est victime de violences

Objectif de réservation de 65 logements supplémentaires en 2021 (soit 451 nouveaux logements réservés).

AXE 5

Prévenir et traiter les violences
sexistes et sexuelles



AXE 5 :

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

La circulaire du 9 mars 2018 fait de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un sujet prioritaire et obligatoire pour les employeurs publics. Elle est articulée autour de trois axes :

- Prévenir les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique
- Traiter les situations de violences sexistes par la mise en place d'un dispositif de signalement
- Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les différentes études et enquêtes ont permis d'améliorer la connaissance sur la prévalence du phénomène des violences sexuelles et sexistes au travail :

80% des femmes considèrent avoir été régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes au travail (CSEP 2015 « le sexisme dans le monde du travail ») ;

Un tiers des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (enquêtes ODOXA 2018 et fondation Jean-Jaurès 2019)

S'agissant des violences conjugales, nous savons qu'une femme sur 10 en est victime, ce qui représente 8 000 agents potentiellement victimes au sein du ministère de l'intérieur (rapporté aux effectifs du ministère de l'intérieur).

Les études publiées par le ministère de l'intérieur ou la MIPROF, observatoire national des violences faites aux femmes, montrent que le phénomène, s'il est mieux traité, notamment grâce aux dispositifs mis en place par le ministère de l'intérieur dans le cadre du Grenelle des violences conjugales, ne faiblit pas :

219 000 personnes, en très grande majorité des femmes, sont victimes de violences conjugales par le conjoint ou ex-conjoint en une année (Enquête cadre de vie et sécurité – ONDRP 2018) et 142 310 victimes enregistrées ont été enregistrées par les forces de sécurité en 2019

Au-delà de l'atteinte à la dignité et à la sécurité de ces femmes, ces violences peuvent avoir des répercussions sur la santé, et l'organisation de la vie personnelle pouvant avoir un impact sur leur déroulement de carrière des femmes, et le collectif de travail.

C'est pourquoi il a été décidé de consacrer un axe à part entière sur la prévention et le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail et d'intégrer les actions pouvant être mises en place en direction des agents victimes de violences conjugales.

MESURE 1 :

Renforcer l'information des agents sur les dispositifs de recueil et de traitement des signalements (ALLO-DICRI/SIGNAL DISCRI/STOP DISCRI)

Conformément au 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

Indicateurs retenus

- pourcentage d'agents qui connaissent l'existence des cellules d'écoute (question à intégrer dans enquêtes en ligne cf. mesure 1.3)
- nombre de saisines des cellules d'écoute (rapport d'activité annuel des cellules d'écoute intégré dans le RSC)



ACTIONS

- **Renforcer l'accès à la connaissance de l'ensemble des agents des 3 cellules d'écoute du ministère (ALLO-DICRI/SIGNAL DISCRI/STOP DISCRI).**

Pour cela il s'agira de:

- rendre visible et accessible l'information sur l'intranet égalité/diversité et sur tous les intranets locaux
- afficher et mettre à dispositions des brochures dans les lieux communs en administration centrale et sur les territoires ainsi que dans les lieux de formation
- informer systématiquement sur l'existence et le fonctionnement des cellules d'écoute dans le cadre des CHSCT/formations spécialisées des CSA
- informer systématiquement sur l'existence et le fonctionnement des cellules d'écoute lors de chaque session de sensibilisation et de formation portant sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité des périmètres SG et PN

MESURE 2 :

Mesurer la prévalence des violences sexistes et sexuelles au sein du ministère de l'intérieur (baromètre des violences sexistes et sexuelles)

Indicateurs retenus

- nombre d'agent F/H ayant répondu à l'enquête
- résultats de l'enquête : tableau statistique et analyse qualitative



ACTIONS

- **Réalisation d'un questionnaire « de victimation » sur les violences sexistes et sexuelles** adressé aux agents du ministère (femmes et aux hommes) pour identifier s'ils ont déjà été victimes de faits constitutifs d'agissement sexistes, de harcèlement ou de violences sexuelles, ou si ils ont déjà été témoins de tels faits s'ils ont su identifier ce dont ils étaient victimes, si ils l'ont signalé, et s'ils connaissent les dispositifs du ministère (cellules d'écoute, plan de formation) et les acteurs mobilisables.
- **Adaptation et déploiement un nouvel outil pour sensibiliser, mesurer et prévenir les violences sexistes et sexuelles : le violentomètre « lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ».** Cet outil mis en place par la Ville de Paris pourra être adapté pour les agents du ministère de l'intérieur. Il pourra être diffusé sur lors des formations sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il sera également oublié sur l'intranet ED et transmis aux référents égalité/diversité. Le Violentomètre « Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail » répertorie 20 situations vécues au travail pour permettre aux victimes, témoins, managers et acteurs RH de déterminer :

- si l'agent se situe dans un environnement professionnel respectueux ;
- si les situations vécues par l'agent constituent des agissements ou des outrages sexistes ;
- si les actes subis ou constatés relèvent du harcèlement, constituent une agression sexuelle ou un viol qui appellent une réaction rapide et efficace du collectif.

MESURE 3 :

Rendre lisible et visible le circuit de signalement et les acteurs du recueil et traitement des situations de violences sexistes et sexuelle

Indicateurs retenus

- Items sur la connaissance du guide de l'encadrant dans enquêtes en ligne (cf. mesure 1.3)



ACTIONS

- **Diffusion d'un guide ministériel à destination de l'encadrant sur le traitement des situations de harcèlements, discriminations, violences sexistes et sexuelles**, via les intranets locaux, auprès de nos référents égalité/diversité et en intégrant une information sur ce guide dans toutes les formations relatives au management ainsi que celles portant sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, et le plan de formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelle ;

- **Etablir un bilan de l'ensemble des signalements** : engager une réflexion sur la centralisation et la remontée de l'ensemble des signalements de violences sexistes et sexuelles et faits de discriminations, de manière anonymisée si nécessaire, pour mieux mesurer et suivre ces situations (par l'ensemble des canaux : médecine de prévention, cellules d'écoutes, acteurs RH, représentants du personnels)
- **Engager une réflexion sur l'élargissement des compétences des cellules au recueil et traitement des signalements d'agents victimes de violences conjugales et intrafamiliales**
- **Diffusion et communication du guide professionnel à destination des cadres de la gendarmerie nationale** réalisé en collaboration avec la MIPROF "comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail - le repérage et l'entretien avec la victime"

MESURE 4 :

Améliorer la connaissance sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles

Indicateurs retenus

- Intégrer un item dans les consultations en ligne
- Données du RSC



ACTIONS

- **Améliorer la connaissance sur les suites données aux signalements** : intégrer dans le rapport annuel d'activité des cellules d'écoute les informations concernant les enquêtes administratives ouvertes, suites données et sanctions disciplinaires (allo discri)
- **Harmoniser le traitement statistique des signalements des 3 cellules** et intégrer des indicateurs sur le suivi de ces situations

MESURE 5 :

Former pour mieux prévenir et la lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Indicateurs retenus

- Bilan annuel : nombre de sessions organisées/d'agents formés/sensibilisés
- Tour de France des VSS : Nombre de conférences/tables rondes organisées



ACTIONS

- **Déploiement pour le périmètre du secrétariat général d'un parcours de formation hybride sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles adapté à la typologie des personnels concernés :**

Objectif : formation l'ensemble des fonctionnaires relevant du périmètre SG d'ici fin 2022 (*sous réserve de l'évolution de la condition sanitaire*).

Ce déploiement s'articulera autour de trois types de formations :

- des formations spécifiques qui se dérouleront en présentiel dans le cadre d'un plan de formation bâties conformément au référentiel établi par la DGAFP et la circulaire du 9 mars 2018,
- des actions de sensibilisation dans le cadre de formations initiales destinées aux nouveaux arrivants dans les filières administratives (et CSET I) et techniques,
- et un parcours de formation en e-learning avec la réalisation d'une série de modules spécifiques hébergés sur la plateforme de formation ForMI.

Les contenus des formations spécifiques à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ont été conçus à destination des publics-cibles suivants : agents, encadrants et professionnels des ressources humaines, représentants du personnel, référents égalité-diversité, agents préventeurs et hauts-fonctionnaires.

Deux formateurs internes à temps plein (FITP) et dix formateurs internes occasionnels (FIO) sont chargés de dispenser ces formations sur l'ensemble du territoire (hexagone et outre-mer).

Le parcours de formation proposé comporte :

- un module d'introduction, tronc commun pour tous les publics, préalable au présentiel ;
- un présentiel adapté au public visé (1 journée)

- un module postérieur à la formation, adapté au public, reprenant et approfondissant les points principaux du présentiel.

Chaque module e-learning propose des points de « cours » (chiffres, fondement juridique, ...) et des exercices de vérification de l'acquisition des connaissances.

- **Poursuivre/ étendre les actions de sensibilisation au sein des filières administratives** (FIA, FIB et FIC) et des filières techniques et spécialisées.
- **Intégration du sujet de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans un module de formation dédié aux politiques d'égalité professionnelle et de diversité dans le cadre du cycle supérieur des études territoriales réservé aux sous-préfets, directeurs de cabinet et administrateurs civils (CSET I)
- **Création d'un module spécifique de formation pour les hauts fonctionnaires** du ministère de l'intérieur (sous réserve)
- Pour accompagner le déploiement de ce parcours de formation **un projet mobilisant les territoires dans une dynamique locale sur ces sujets sera mis en œuvre** autour d'un court métrage en collaboration avec les délégués régionaux à la formation, les associations spécialisées, les formateurs et les référents locaux sur les violences sexuelles et sexistes dans le cadre d'un « tour des régions contre les violences sexuelles et sexistes » Ce projet consistera en des interventions, des tables rondes et des débats sur le sujet après la diffusion du court-métrage.

En complément du dispositif de formation continue « égalité/diversité », les élèves gardiens de la paix reçoivent dans le cadre de la nouvelle scolarité des enseignements relatifs aux pratiques et comportements discriminatoires. **La thématique des violences sexuelles et sexistes fait l'objet à ce titre de développements spécifiques notamment dans le cadre du grenelle sur les violences faites aux femmes.**

MESURE 6 :

Favoriser l'activation de la protection fonctionnelle pour les agents victimes

Indicateurs retenus

- Nombre de bénéficiaires d'actions de formations concernant les conditions et la mise en œuvre de la PFE : personnel d'encadrement et agents
- Nombre d'actions mises en œuvre rapporté au nombre de plaintes



ACTIONS

- **Mise en œuvre de la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions (DLPAJ) :** Développer les actions de protection au-delà de la seule prise en charge des honoraires d'avocat : accompagnement psychologique ; actions tendant à faire cesser les attaques et examen des mesures susceptibles d'être prises dans l'intérêt du service (changement d'affectation...) ; indemnisation du préjudice....
- **Etude de la mise œuvre des préconisations du défenseur des droits :** ces préconisations excèdent le champ de la protection fonctionnelle. Le DDD recommande la rédaction d'une note aux services gestionnaires sur la portée du droit à la protection fonctionnelle et, au-delà de l'assistance judiciaire due aux agents à ce titre, il préconise un soutien actif des agents victimes présumés ainsi qu'une note d'information sur leurs droits statutaires.

MESURE 7 :

Informer et sensibiliser les agents du ministère sur la prévalence des violences sexistes et sexuelles et les dispositifs nationaux

Indicateurs retenus

- Publications sur l'intranet
- Nombre de sessions de sensibilisations des agents organisées
- Items sur la connaissance des dispositifs nationaux comme le 3919 dans les enquêtes en ligne (cf. mesure 1.3)



ACTIONS

- **Publication des chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes** édités annuellement par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des études publiées sur les violences faites aux femmes (chiffres clés de la MIPROF, étude annuelle nationale sur les morts violences au sein du couple, délégation aux victimes, MI ; enquête cadre de vie et sécurité - ONDRP) sur l'intranet égalité/diversité ;
- **Systématisation de l'organisation de temps de sensibilisation des agents aux violences faites aux femmes** en partenariat des associations nationales spécialisées (FNSF, CNIDFF, CFCV, AVFT), notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) ;
- **Information les agents sur les dispositifs nationaux :** numéro national 3919, plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles, site arrêtonslesviolences.gouv.fr, par voie d'affichage dans les services et sur le site intranet égalité/diversité

MESURE 8 :

Améliorer le repérage des situations de violences sexistes et sexuelles et conjugales

Indicateurs retenus

- Nombre de professionnels de la prévention et membres de CSHCT formés
- Nombre de référents nommés au sein des CHSCT
- Réalisation de la fiche réflexe



ACTIONS

- **Formation des acteurs de la prévention et membres de CHSCT** (médecine de prévention, médecine du travail, assistants sociaux, psychologues du travail)
- **Identification d'un référent spécialement formé au sein de chaque CHSCT**
- **Rédaction et diffusion d'une fiche réflexe** pour les témoins de violences sexistes ou sexuelles et violences conjugales

MESURE 9 :

Faire des femmes victimes de violences un public prioritaire dans l'action sociale ministérielle (selon quelles modalités) et mobilité ?

Indicateurs retenus

- Bilan de la SDASAP
- Dispositif d'hébergement d'urgence : nombre de femmes victimes de violences bénéficiaires



ACTIONS

- **Un suivi social spécifique et adapté est mis en place pour les situations de violences intra-familiales.** La SDASAP dispose de trois voies d'entrée pour des signalements de violences intrafamiliales : Allo Discri, le réseau du service social, le réseau de médecine de prévention. Par ces trois voies, les signalants sont conseillés en fonction de la situation et orientés vers des réseaux plus spécialistes comme le 39 19, notamment si un dépôt de plainte est envisagé. En matière de soutien social, leur situation est identifiée, pour leur permettre, avec leur accord, un suivi spécifique et une aide adaptée via le réseau du service social principalement (secours ponctuel, aide au logement, ...)
- **Priorisation pour l'accès à un logement ou dispositif d'hébergement**

- **Formalisation un process de mise à disposition de solutions d'hébergement d'urgence avec la Fondation Louis Lépine (SDPAS)**
- **Octroi de facilités de services pour les victimes de violences signalées (leur permettant d'effectuer les démarches judiciaires et sociales)**
- **Attention particulière portée aux demandes de mobilité pour éloignement du conjoint violent.**
 Attention particulière pour le repérage et l'accompagnement des agents victimes de violences conjugales lors de période nécessitant une vigilance accrue (exemple : période de confinement liée à la crise sanitaire covid 19) afin d'apporter des solutions concrètes aux agents et rompre l'isolement

MESURE 10 :

Prévoir une information lors du comité de suivi "égalité professionnelle" sur la mise en œuvre des mesures du *Grenelle des violences conjugales*

Indicateurs retenus

Ordre du jour des comités de suivi « égalité professionnelle »



ACTIONS

Lors de chaque comité de suivi du plan d'action « égalité professionnelle », un point d'information sera effectué sur les mesures du *Grenelle des violences conjugales* et des plans nationaux de lutte contre les violences faites aux femmes qui impliquent le ministère de l'intérieur.

SIGNATURES

Le ministre de l'intérieur

**La ministre déléguée auprès du ministre de
l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté**

Pour l'Unité SGP police - FO

Le secrétaire général

**Pour le Syndicat national des personnels civils
Force ouvrière de la gendarmerie
(SNPC FO GN)**

Le secrétaire général

**Pour le syndicat National FO des Personnels
de Préfectures et des Services du Ministère de
l'Intérieur**

La secrétaire générale

**Pour le syndicat national force ouvrière des
systèmes d'information et de communication
du ministère de l'Intérieur (SNFOSIC MI)**

Le secrétaire général

**Pour le syndicat national Force Ouvrière des
personnels de l'administration centrale et des
services rattachés du ministère de l'intérieur
et de l'outre-mer (FO Centrale)**

Le secrétaire général

**Pour Alliance
Police Nationale**

Le secrétaire général

Pour Synergie officiers
La secrétaire nationale

**Pour le syndicat national des personnels de
police scientifique (SNPPS-UNSA)**
Le secrétaire général

**Pour le syndicat national Alliance des
personnels administratifs, techniques,
scientifiques et infirmiers du ministère de
l'intérieur (SNAPATSI)**
La secrétaire générale

**Pour l'Union des personnels administratifs,
techniques et spécialisés (UATS UNSA)**
Le secrétaire général

**Pour le syndicat indépendant des
commissaires de police (SICP)**
Le président

**Pour le syndicat des psychologues de la police
nationale (SPPN-UNSA)**
Le secrétaire général adjoint

**Pour le syndicat autonome des préfectures et
de l'administration centrale du ministère de
l'intérieur (SAPACMI)**
Le secrétaire général

**Pour le syndicat des commissaires de la police
nationale (SCPN)**
Le secrétaire général

**Pour l'union nationale des syndicats
autonomes police (UNSA police)**
Le secrétaire général

**Pour le syndicat autonome national des
experts de l'éducation routière (SANEER)**
La secrétaire générale adjointe

Pour l'union des officiers (UdO UNSA)

Le secrétaire général adjoint

Pour la fédération Interco-CFDT

Le secrétaire national

**Pour le syndicat national indépendant des
personnels administratifs et techniques
(SNIPAT)**

Le secrétaire général

**Pour le syndicat du Ministère de l'Intérieur
(SMI-CFDT)**

La secrétaire générale

**Pour le Syndicat des Cadres de la Sécurité
Intérieure (SCSI-CFDT)**

La secrétaire générale adjointe

**Pour la confédération générale du travail
(CGT)**

La secrétaire générale adjointe

Pour le syndicat Alternative Police-CFDT

Le secrétaire général



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Crédits photos

DICOM, photos du concours « Halte aux stéréotypes » (2020), photos du concours « Engagées » (2019), préfecture de Meurthe-et-Moselle, préfecture de Seine-Saint-Denis, Yseult "Yz" Digan

Création graphique

Cabinet DRH