

	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Moyens	Calendrier
Prévention et traitement des écarts de rémunération	Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	Evaluation précise des écarts de rémunérations entre femmes et hommes	Présentation et analyse des résultats avec les OS	Utiliser l'outils DGAFP et intégrer toutes les primes	31/12/19
		Suivi annuel des écarts de rémunération	Publication annuelle dans le rapport de situation comparée		Tous les ans
		Résorption des écarts de rémunération	Début de la résorption des écarts	20%	31/12/20
			Résorption totale des écarts	100%	31/12/22
	Renforcer la transparence des éléments de rémunération	Publicité lors de recrutements et mobilités de tous les éléments de la rémunération	Vérifications du contenu des appels à candidatures et autres publications	Grilles indiciaires, critères d'attribution des primes	2021
Faire des référent éga pro un acteur indispensable de l'application réelle de l'éga pro	Former les référents éga pro	Nb de référents formés	Réseau formation	2021	
	Doter les référents de véritables pouvoirs d'action			2021	
	Valoriser leurs compétences			2021	
	Formation encadrement et sensibilisation de tous les agents (éga pro, mixité, stéréotypes, PVSST)	Supprimer les stéréotypes de toutes les formations	Nombre de formations mises à jour	Analyse du contenu de l'ensemble des formations du catalogue	2022
		Formation obligatoire	Nombre d'encadrants formés	Recensement précis, pas d'échantillonnage	2020
		Sensibilisation dans les écoles et l'ensemble des services	Nombre d'agents sensibilisés	Recensement précis, pas d'échantillonnage	2022
	Evaluation annuelle des encadrants sur ces thèmes	Intégrer un item dans l'évaluation annuelle	Complétude de l'item		2022
	Lutter contre les stéréotypes de genre	Avis concours, vacances emplois, publicités, recrutement		Validation préalable du contenu avant publication	2021
	Nominations équilibrées	Taux de primo nomination équilibré	45 % des primo nomination pour les femmes		Immédiat
		Ensemble des emplois de direction et d'encadrement supérieur	Représentation équilibrées de femmes et d'hommes		1/3 en 2022 , 40% en 2024

Mixité des métiers,
parcours pro et
déroulement de
carrière

Ne pas conditionner systématiquement les choix d'évolution professionnelle à de la mobilité géographique	Diagnostic des obligations de mobilités géo	Etude de toutes les règles de mutation	A faire par chaque direction, vérification au niveau du ministère	31/12/20
	Révisions règles mobilités	Nombre de mobilités géographiques encore imposées	Favoriser mobilité fonctionnelle	31/12/21
		Mettre en place dans chaque direction un suivi anticipé de la mobilité contrainte	Anticiper la mobilité contrainte sur une année	
		Mettre en place dans chaque direction un accompagnement personnalisé à la mobilité	Accompagner la mobilité sur le plan social et/ou familial (retour d'expérience du ministère des armées)	
Limiter les freins à la promotion	La proportion de femmes promues doit correspondre à la proportion de femmes promouvables	Lier les taux de promotions aux taux de promouvables	Publication annuelle des taux "pro/pro"	2020
	Meilleure PEC des frais supplémentaires lors des formations	Sondage auprès des promouvables pour connaître les raisons de leur non candidature	Tout frais supplémentaire induit par une formation doit être pris en charge	2020
Anticipation des absences et retours en emplois	Adaptation et/ou organisation du temps de travail pendant la grossesse	Nb d'entretiens tenus lors déclaration état de grossesse	Comptabilisation précise, pas d'échantillonnage	2022
	Meilleure insertion dans les collectifs de travail lors du retour en emploi	Nb d'entretiens tenus au retour de congés parentaux	Comptabilisation précise, pas d'échantillonnage	2022
Assurer le libre choix du moment du retour en emploi	CET de droit après congés familiaux	Octroi automatique sur demande de l'agent	Comptabilisation précise, pas d'échantillonnage	2019
La parentalité ne doit pas être un frein à la scolarité des agents	Diagnostic discri écoles parentalité		Recensement des règles de chaque école	2019
	Suppression des discri		Modification des règles	2020
	Les frais engendrés par la scolarité doivent être pris en charge en amont par l'administration		Avance de frais	2020

Articulation vie perso / vie pro	Favoriser articulation des temps	Négo chartes des temps	Nb d'agents couverts et pourcentage par rapport à l'ensemble du ministère	Dialogue social sur la base des modèles existants	2022
		Mise en œuvre effective des chartes	Consultation des ODJ et CR de réunions des services concernés / retour du terrain par les OS	Par sondage	Tous les ans
		Mieux accompagner le télétravail, travail à distance	Former les encadrants au management à distance	Nb de formations organisées	2021
		Soutien aux aidants familiaux et familles monoparentales	Etudes des difficultés rencontrées en CDAS	Convertir les heures écrêtées en jours qui alimenteraient un fonds ministériel qui serait utilisé par les aidants familiaux et familles monoparentales (critères à définir dans l'accord)	2022
				Flexibilité des horaires et aménagements des horaires sur demandes des agents : les refus devront être motivés	2020
		Bornage des horaires de réunions et son respect	Indication des horaires de début et fin de toute réunion	Pas de réunions après 16h, ni le mercredi	2019
		Mieux accompagner la parentalité lors du retour en emploi	Ouvrir 50 berceaux supplémentaires	Nb de berceaux ouverts	2022
Améliorer la gestion des places en crèches (revoir les conventions afin de caller l'offre à la demande : pas de réservation fixe)	Nb de conventions révisées et signées		2021		

	retour en emploi	Mettre en place les moyens permettant aux femmes allaitantes de tirer leur lait ou nourrir directement leur enfant lorsque la crèche est très proche	Prise d'une décision ministérielle contraignante	Réservation d'un local adapté ou remise des clefs d'un bureau personnel / autorisation d'absence d'1h par jour	2019
Prévention et lutte contre violences sexuelles et sexistes	Arrêter de déplacer systématiquement les victimes	Accompagnement et protection des victimes	Etude qualitative des propositions faites aux victimes	Mise en place d'un véritable accompagnement	2019
	Nommer un référent au sein du CHSCTM pour la mandature	Référent OS	Publication du nom du référent	Organiser information de l'instance et vote	2019
		Stats annuelles			Dès 2019
	Mise en œuvre du principe de « tolérance zéro »	Mesures conservatoires auteur présumé			Immédiat
		Sanctions disciplinaires	Publicité des sanctions disciplinaires mises en œuvres (anonymisée)		Immédiat
		Respect immédiat des décisions de justice	Mise en œuvre des décisions de justice reçues		Immédiat
	Mobiliser la politique de logement social d'urgence	Logement proposé aux agents identifiés	Délais entre la demande et la possibilité d'intégrer un logement		2019
Assurer une mobilité géographique sur demande de l'agent victime de manière confidentielle	Mobilité géographique			2019	
Gouvernance du plan d'action	Suivi du plan d'action	S'assurer de la mise en œuvre effective des mesures par des points d'étapes réguliers	GT ministériel		Tous les trimestres
			GT directionnels de déclinaison du plan d'action		2019
			GT directionnels		Tous les semestres
		Mettre en œuvre des mesures correctrices en cas de retard	Décisions en GT ministériel		Tous les trimestres
	Préparation du plan d'action 2023/2026	Anticiper et négocier avec les OS	GT ministériel de préparation et négociation		Dès Janvier 2022

Bilan du plan d'action 2019/2022	S'assurer de la mise en œuvre effective de l'ensemble des mesures	GT ministériel de bilan		Premier semestre 2023
----------------------------------	---	-------------------------	--	-----------------------
