

ÉDITION 2024

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE





**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

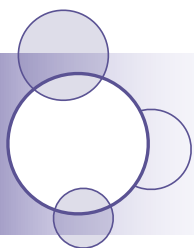
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

ÉDITION 2024

Directeur de la publication
Boris Melmoux-Eude, directeur général de l'administration et de la fonction publique



**Rédactrices en chef : Éloïse ROUSSEAU, Catherine LE ROY, Lucile BACHELIER,
Romane DE LA SEIGLIÈRE**

Contributeurs et contributrices

ANDRIANARIJAONA Lorène-Fara (INSP 50/50)
ARCIER Agnès (Administration moderne)
BABULE Karine (ANACT)
BEAUJOLIN Rachel (chercheuse et enseignante)
BENABOU LUCIDO Latifa (DGAFP)
BOUREL-BARAUD Clarhà (MEAE)
BOURDES Catherine (MINARM)
BOUTTIER Pauline (MIOM)
BRENDERS Pauline (INSP 50/50)
CERANI Morgane (DGOS)
CHEUVREUX Marine (DGE)
COLOGNI Charlotte (Mairie de Paris)
COUVREUR Guillaume (CH Roubaix)
DAUBANES Mélanie (Mairie de Paris)
DE BOSSCHER Sabine (Université Lille)
DE MAZANCOURT Claire (DIESE)
DESVILLE Chloé (DGE)
DUBOIS Stéphanie (DINUM)
DURUPT Léa (Conseil d'État)
EMPTOZ Geneviève (MINARM)
GAL Karine (IGEDD)

HERAUD-GIROUDET Barbara (DGFiP)
HELLEBOID Alexandra (MEFSIN)
HERMANT Chloé (DINUM)
HUITOREL Maelle (Agglomération de Saint-Brieuc)
ITOUA Martine (SPM)
JACQUET Mehdi (Ville et Métropole de Montpellier)
KACHAMA Adrien (AFNOR)
LEVET Pascale (chercheuse et enseignante)
LEVERD Sonia (IGF)
LOISIEL Juliette (INSP 50/50)
MARCAULT Christelle (INSEE Bretagne)
MARTIN-GUILLERMO Nolween (Ville et Métropole de Rennes)
MICHINEAU Virginie (Hôpitaux de Vendée)
MOUSSA Nadia (Conseil d'État)
MULLER Clara (DB)
MURADORE Clara (DGCL)
NESSON Julien (DGE)
NICOT Émilie (Ville et Métropole de Rennes)
PERNOUD Hermeline (Université de Lille)
PIERRAT Laëtitia (MEAE)

PONSONNAILLE Fahimeh (Femmes Ingénieures)
POIRON Mathieu (DGCL)
RAISSEGUIER Antoine (DGA Saint-Ouen)
REMOND Angélique (Mairie de Paris)
RENAUDON Véronique (FIPHFP)
REYNAUD Thierry (MENJ)
REYNES Sophie (MINJUS)
RICCHINI Ambre (Ville et Métropole de Montpellier)
ROLIN Clara (DB)
SAAL Agnès (HFED Culture)
SCARPATI Élise (CH Béziers)
SIGURET Barbara (DGE)
SOPHYS-VERET Sandrine (ministère de la Culture)
SCHWARTZ Christian (INET)
TATE Mélanie (SDFE)
TIRIAU Héléne (DGOS)
TOULME Thibaud (AFNOR)
VINCENT Elsa (MSO)
VIVES Anne-Sophie (Association L'BURN)
WILTSHIRE Audrey (DGOS)

Avec 63 % de femmes dans ses effectifs, la fonction publique porte une responsabilité d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette exigence trouve un écho fort dans l'engagement du Président de la République, qui a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause des deux quinquennats. Elle s'inscrit dans une stratégie ambitieuse pour notre avenir commun.

L'accord signé le 30 novembre 2018 par les employeurs publics et la majorité des organisations syndicales représentatives de la fonction publique a marqué une étape décisive. Son ambition : transformer durablement les pratiques pour garantir l'égalité réelle professionnelle au sein des trois versants de la fonction publique. Après cinq années de mise en œuvre, l'année 2023 a été celle du bilan, permettant de mesurer les avancées concrètes permises par cet engagement collectif.

Les administrations ont su structurer leur action : plans d'actions déployés dans la quasi-totalité des ministères et établissements publics, désignation de référentes et référents égalité dans chaque versant, développement des réseaux et de la formation. Le fonds dédié à l'égalité professionnelle, mis en place dès 2019, a permis de soutenir près de 460 projets, témoignant de la richesse des initiatives locales pour renforcer la mixité, lutter contre les stéréotypes et accompagner les femmes dans leur parcours professionnel.

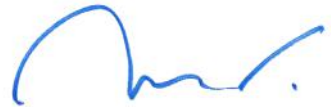
Par ailleurs, pour diffuser une culture de l'égalité, des actions de formation et de sensibilisation ont été menées. Des dispositifs innovants de mentorat et d'accompagnement se déploient également pour encourager les femmes à accéder aux postes de responsabilité et ainsi briser le plafond de verre. Le renforcement des obligations en matière de nominations équilibrées et la révision du niveau des sanctions salariales viennent compléter ce cadre d'action renforcé par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, dans l'attente de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023.

Enfin, 2023 a vu la fonction publique s'engager sur de nouveaux terrains, encore trop peu investis : la prise en compte de la santé des femmes au travail et des risques spécifiques auxquels elles peuvent être exposées.

Ce rapport retrace ces avancées et souligne l'engagement constant des employeurs publics pour faire vivre, dans la durée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Car au-delà des chiffres, c'est bien d'une transformation culturelle dont il s'agit : faire de l'égalité non plus un objectif, mais une réalité ancrée dans le quotidien de la fonction publique.

Je remercie toutes celles et tous ceux qui, dans nos administrations publiques, sont engagés pour faire vivre au quotidien cet impératif.

Je vous souhaite une bonne lecture.



Boris MELMOUX-EUDE

Directeur général de l'administration et de la fonction publique

TITRE 1

Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle	13
1.1 La négociation des plans d'action égalité professionnelle a débuté en 2023 dans les administrations centrales	17
1.1.1 Des mesures sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	17
1.1.2 Des mesures relatives à la santé des femmes	18
1.1.3 Des mesures relatives aux écarts de rémunération	19
1.2 La désignation de référentes et référents égalité professionnelle et l'animation des réseaux	19
1.3 Le développement d'observatoires dédiés à l'égalité professionnelle	21
1.3.1 L'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations	21
1.3.2 Les observatoires de la métropole Angers Loire et de la ville de Nantes	22
1.4 L'actualisation du cahier des charges du label égalité professionnelle	24
1.5 La mise en place de réseaux féminins au sein de la fonction publique	25

TITRE 2

L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations	31
2.1 Égalité et recrutement	35
2.1.1 Le bilan genré des Prépas Talents	35
2.1.2 Le recrutement des femmes en situation de handicap	48
2.2 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels	50
2.2.1 Bilan du dispositif des nominations équilibrées pour les années 2022 et 2023	50
2.2.2 Le développement des programmes d'accompagnement et de mentorat	56
2.3 Les actions à promouvoir en faveur de la mixité des métiers dans la fonction publique	62
2.3.1 Accroître la présence des femmes dans les domaines scientifiques et numériques de l'État : le programme ADA de la DINUM	64
2.3.2 La promotion de la mixité professionnelle au sein du ministère des armées	68
2.3.3 Des actions en faveur de la mixité au sein des collectivités territoriales	69
2.3.4 Le métier de sage-femme : une mixité progressive	71
2.4 Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	73
2.4.1 Les écarts de salaires entre femmes et hommes dans la fonction publique	74
2.4.2 Mise en œuvre et bilan de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État	74
2.4.3 Les actions pour la résorption des écarts de rémunération au ministère de la culture : mesure « temps partiel »	75
2.4.4 Les actions menées par la ville de Lyon : une revalorisation financière des filières féminisées	75
2.4.5 Complément du revenu : le CET – une utilisation différenciée selon le genre au sein de la ville et métropole de Montpellier	77



TITRE 3

La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle	79
3.1 Les formations pour les agentes et agents de la fonction publique de l'État	83
3.1.1 Le marché interministériel « valeurs de la République »	83
3.1.2 La plateforme de formation en ligne MENTOR	84
3.1.3 Formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ambassade de France au Mexique	84
3.1.4 Animation de la fresque du sexisme au sein de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD)	85
3.1.5 Un « escape game » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice	86
3.2 Les formations du CNFPT pour les agentes et agents de la fonction publique territoriale	86
3.3 Les formations de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier pour les agentes et agents au sein de la fonction publique hospitalière	89

TITRE 4

L'articulation des temps de vie et le soutien à la parentalité dans la fonction publique	91
4.1 Une enquête sur la réalité des parents agents publics dans la fonction publique hospitalière	95
4.2 L'information des agentes et agents sur leurs droits en tant que parents et coparents	96
4.2.1 Mémo concernant le parcours du congé maternité de la ville de Paris	97
4.2.2 Le guide de la parentalité et les mémentos de l'action sociale du Conseil d'État	97
4.2.3 Création d'un guide de parentalité au centre hospitalier de Cannes Simone Veil	98
4.2.4 L'accompagnement à la maternité au centre hospitalier de Béziers	99
4.3 Le soutien à la parentalité par l'action sociale	100
4.3.1 L'action sociale dans la FPE	100
4.3.2 L'action sociale dans la FPH	101
4.4 La réalisation d'entretiens pré-post congé parental dans les services du Premier ministre	101
4.5 La mise en place de salles d'allaitement	102
4.5.1 La création d'une salle d'allaitement au ministère de la culture	102
4.5.2 La création d'une salle d'allaitement au ministère de l'intérieur	103
4.5.3 Fiche pratique : aménager une salle dédiée à l'allaitement au sein de la DGFIP	105
4.6 Le soutien aux familles monoparentales	106

TITRE 5

La prise en compte de la santé des agentes par leurs employeurs publics	107
5.1 Les études sur la santé des femmes	111
5.2 La prise en compte du sujet des règles	113
5.2.1 Les box sororités : une bonne pratique à étendre	114
5.2.2 La prise en compte de l'endométriose : les initiatives des villes de Saint Brieuc et de Montpellier	116

TITRE 6

Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intra-familiales	117
6.1 Le traitement des violences sexistes et sexuelles et les dispositifs de signalement	121
6.1.1 Bilan de l'activité des dispositifs de signalement des départements ministériels en 2023	121
6.1.2 Le traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de la fonction publique hospitalière	126
6.1.3 Étude sur les sanctions disciplinaires et les recours devant les juridictions administratives relatifs à des faits de violences sexistes et sexuelles	127
6.1.4 Des webinaires sur la mise en œuvre du dispositif de recueil et de traitement des signalements au ministère de la culture	128
6.1.5 Le dispositif de signalement des services du Premier ministre (SPM)	128
6.1.6 La mise en place de la « Maison de la médiation » à l'université de Lille	130
6.2 La prévention des violences sexistes et sexuelles par la formation et l'information	132
6.2.1 L'accompagnement des employeurs publics à la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro » par la mise à disposition de guides et de modes opératoires	132
6.2.2 Rédaction et diffusion de fiches outils par le Conseil d'État	132
6.2.3 Prévention et lutte contre les discriminations et les violences au travail – Rennes	133
6.3 La prévention des violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation et la communication	133
6.3.1 Webinaire de prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la police nationale	133
6.3.2 Projet « Dessiner pour mieux sensibiliser » au sein de la gendarmerie nationale	134
6.3.3 Une enquête de perception au sein du ministère de la justice	135
6.3.4 La diffusion de brochures relatives aux violences sexistes et sexuelles à la ville de Paris	137
6.4 La prise en compte des violences intrafamiliales subies par les agents publics	139
6.4.1 Mesures mises en places dans la FPH	139
6.4.2 Le projet Daphné du centre hospitalier de Roubaix : la lutte contre les violences conjugales	140
6.4.3 Unité de violences conjugales du centre hospitalier de Béziers	142

Annexes	143
Annexe 1 : Liste des associations de réseaux féminins	145
Annexe 2 : Liste des organismes labellisés égalité professionnelle du secteur public	146
Annexe 3 : Fiche réflexe de la DGFIP visant à accompagner les agentes publiques enceintes	148



Le présent rapport est produit en application de l'article L. 132-11 du code général de la fonction publique. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les réalisations accomplies au cours de l'année 2024.

Les principales données chiffrées genrées permettant d'apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique sont disponibles, au sein du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié à l'automne 2024.



TITRE 1

Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle





1.	Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle.....	13
1.1	La négociation des plans d'action égalité professionnelle a débuté en 2023 dans les administrations centrales	17
1.1.1	Des mesures sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	17
1.1.2	Des mesures relatives à la santé des femmes.....	18
1.1.3	Des mesures relatives aux écarts de rémunération.....	19
1.2	La désignation de référentes et référents égalité professionnelle et l'animation des réseaux.....	19
1.3	Le développement d'observatoires dédiés à l'égalité professionnelle.....	21
1.3.1	L'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations.....	21
1.3.2	Les observatoires de la métropole Angers Loire et de la ville de Nantes	22
1.4	L'actualisation du cahier des charges du label égalité professionnelle.....	24
1.5	La mise en place de réseaux féminins au sein de la fonction publique.....	25



1.1 La négociation des plans d'action égalité professionnelle a débuté en 2023 dans les administrations centrales

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics¹.

Ce plan d'action pluriannuel ne peut excéder trois ans renouvelables. Il doit comprendre des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre pour chaque axe choisi, dont quatre sont énoncés par la loi :

- ◆ 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, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- ◆ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ◆ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 132-4 du code général de la fonction publique (CGFP), issu de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, qui prévoit que six mois au plus tard avant l'expiration des actuels plans d'action, les administrations devront proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation portant sur l'établissement d'un nouveau plan d'action, plusieurs ministères ont proposé ou lancé des négociations avec les organisations syndicales.

De nombreux employeurs publics ont déjà signé ou mis en œuvre leur nouveau plan d'égalité professionnelle.

1.1.1 Des mesures sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Au sein de la fonction publique de l'État

Le ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt (MASAF), qui a renouvelé son plan égalité professionnelle le 27 juin 2024, souhaite renforcer l'accompagnement des victimes et/ou des témoins de violences sexistes et sexuelles vers les interlocuteurs compétents, communiquer plus largement sur les violences intrafamiliales et réfléchir à la mise en œuvre d'actions dédiées pour prévenir les cinq discriminations les plus fréquemment signalées.

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) renforce son plan d'action en mettant l'accent sur la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales. La formation obligatoire sur ces sujets sera maintenue, avec un élargissement des formations en ligne. La communication autour des dispositifs de signalement sera intensifiée et des mesures spécifiques seront mises en place pour combattre les comportements sexistes, notamment ceux ciblant les femmes dans les pays d'affectation.

Les services du Premier ministre (SPM) prévoient de développer les missions « Vigisexisme » et « Vigisouffrance »². Des formations obligatoires seront instaurées pour les acteurs RH et les organisations syndicales. En parallèle, des outils dédiés (charte, *vademecum*, guides, listes de contacts clés) seront créés pour traiter les violences sexistes et sexuelles, afin de diffuser les bonnes pratiques et informations pertinentes à travers l'ensemble des services, et ainsi renforcer la sensibilisation et la prévention dans ce domaine.

1 Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

2 Vigisexisme : compétente pour tous et toutes les agentes et agents victimes ou témoins d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et Vigisouffrance : compétente pour tous et toutes les agentes et agents victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail. Voir le développement dans ce rapport au 7.2.2



1 Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Au sein du ministère de la justice, les publics prioritaires recevront une formation spécifique en matière de prévention et un module Mentor, incluant une section sur le sexisme ordinaire, sera déployé. Un bilan des sanctions disciplinaires concernant les violences, le harcèlement et les discriminations sera également réalisé. Par ailleurs, le ministère propose des hébergements d'urgence pour les agents en situation critique, avec la possibilité d'un accès à un logement durable. Les départements des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) renforceront leur soutien dans les démarches de recherche de logement d'urgence pour ces agents.

Au sein de la fonction publique territoriale

La ville de Rennes, qui a renouvelé son plan d'action en mai 2022 pour la période 2022-2025, a dédié un axe à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations. Ce plan inclut un volet de communication global sur le dispositif d'écoute, d'alerte et de traitement des signalements, en diversifiant les supports et en menant une enquête sur la notoriété de la cellule d'écoute. De plus, des formations spécifiques sont proposées dans tous les services, adaptées aux particularités de chaque contexte, avec un focus particulier sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le conseil d'administration de l'université de Poitiers a adopté, le 22 décembre 2023, un plan d'action pluriannuel 2024-2026 en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ce plan vise à améliorer la gestion des signalements en renforçant la communication de proximité et en tenant les agents informés des suites des enquêtes. De son côté, la ville de Poitiers poursuivra également la formation « Agir contre le sexisme », destinée à sensibiliser les agents et à leur fournir les compétences nécessaires pour identifier et combattre les violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail.

1.1.2 Des mesures relatives à la santé des femmes

Au sein de la fonction publique de l'État

Le MASAF fait de la santé des femmes l'un des objectifs prioritaires de son plan. Pour cela, plusieurs campagnes dédiées, telles qu'Octobre Rose, seront relayées. Les femmes sont également informées des évolutions juridiques susceptibles de les concerner, comme la suppression du délai de carence en cas de fausse couche.

Le MEAE souhaite proposer aux agentes et aux agents à partir de 45 ans un bilan relatif aux maladies cardiovasculaires tous les deux ans et prendre en charge le billet d'avion vers la France pour les agentes affectées dans un pays interdisant ou sanctionnant l'IVG et pour les femmes engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée.

Au sein des SPM, des actions de sensibilisation sur des sujets tels que l'endométriose et les fausses couches sont prévues. Les SPM souhaitent également élaborer un guide pour les proches aidants et permettre le recrutement de personnel en renfort pour remplacer les agents en situation de proche aidant.

Au sein de la fonction publique territoriale

La ville de Rennes organise des projets de prévention métiers en direction des agents-agentes les plus exposés à l'usure professionnelle. Ils adaptent également le matériel en prévention de l'usure professionnelle et accompagnent le retour des agents confrontés à une longue absence.

La ville de Poitiers souhaite renforcer les actions en matière de santé au travail en ciblant spécifiquement certains métiers genrés. L'objectif est de soutenir le maintien dans l'emploi et de prévenir l'usure professionnelle grâce à des mesures de prévention adaptées, notamment pour des professions telles que les aides à domicile ou les agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles (ATSEM).

1.1.3 Des mesures relatives aux écarts de rémunération

Au sein de la fonction publique de l'État

Le MASAF ambitionne d'améliorer la compréhension statistique des disparités entre les femmes et les hommes et de prévenir les discriminations liées à la parentalité.

Le MEAE souhaite, dès 2025, et à partir de la cartographie des primes en administration centrale, identifier les fonctions où le déséquilibre est le plus important pour les femmes et veiller au rééquilibrage à la faveur des vacances de postes. Il en va de même pour les postes où l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) est la plus élevée.

Les SPM souhaitent améliorer la compréhension de la situation comparée entre les femmes et les hommes. Des mesures d'accompagnement seront mises en place pour lutter contre les biais structurels et de population, notamment par l'inscription accrue de femmes dans les viviers de recrutement pour les futurs postes de cadres dirigeants et de direction. De plus, les SPM encourageront les femmes à se présenter aux examens professionnels, développeront des programmes de mentorat et de coaching et inciteront les employeurs à recruter davantage de femmes sur des postes à responsabilité, en imposant qu'au moins une femme figure parmi les trois candidats retenus en entretien.

Enfin, le ministère de la Justice souhaite également garantir la transparence, l'objectivité et l'égalité de traitement en matière de rémunérations. Pour ce faire, en plus des analyses pluriannuelles, il prévoit d'approfondir l'analyse des écarts de rémunération, notamment pour les agentes et agents contractuels, et de mener des études statistiques afin d'identifier les causes des écarts observés.

Au sein de la fonction publique territoriale

La ville de Rennes poursuit la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), en intégrant dans son évaluation les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle active également la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps partiel.

La ville de Poitiers s'engage à poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires pour les agents de catégories A et B, tout en favorisant la mixité au sein des métiers et des différentes filières. L'objectif est de contribuer à réduire les écarts de rémunération, en particulier vis-à-vis de la filière technique, qui est traditionnellement plus masculine.

1.2 La désignation de référentes et référents égalité professionnelle et l'animation des réseaux

L'obligation de nomination de référentes et référents découle de l'accord du 30 novembre 2018. La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'État et de ses établissements publics est venue préciser les modalités de déploiement de ces référents dans la fonction publique de l'État. Ces référents doivent être destinataires d'une lettre de mission détaillant leurs fonctions, leur positionnement et leurs moyens. Ils doivent obligatoirement être formés à l'égalité professionnelle. Les départements ministériels tendent vers une animation de plus en plus structurée de ces réseaux de référents.

Les référents égalité disposent d'une lettre de mission précisant leurs rôles, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et l'articulation avec leurs autres fonctions et missions. Les missions des référentes et référents, communes à toutes les structures publiques, sont les suivantes :

- ♦ au titre du pilotage de la politique égalité professionnelle : participation aux réunions, travaux et échanges au sein des comités de pilotage, contribution aux plans d'actions en matière d'égalité et de diversité, initiation de nouvelles actions en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leur entité ;

1 Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

- ◆ au titre de l'information et de la sensibilisation des agents : information et sensibilisation des personnels aux risques de discrimination, sensibilisation à la nécessité de se former notamment pour les agents en situation d'encadrement, promotion, en lien avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations ;
- ◆ au titre du conseil et de l'accompagnement des agents : signalement et alerte à la chaîne hiérarchique en cas de situation de harcèlement, discrimination ou comportements sexistes, accompagnement aux actes de gestion RH (recrutement, mobilité, etc.) et veiller à l'égalité de traitement des agents.

Au sein du MEAE, 239 référentes et référents ont été nommés. Ils sont chargés de déployer la diplomatie féministe à l'international et dans les services. Ils ne cumulent pas nécessairement les fonctions de référent diversité et égalité. Pour animer le réseau des référents et référents, une à deux réunions par an sont organisées.

Les référents égalité du Conseil d'État exercent leurs missions avec celles de référents diversité. Ils bénéficient d'une formation lorsqu'ils intègrent le réseau et sont tenus de suivre d'autres formations obligatoires. Un espace dédié au groupe des référents a été créé pour favoriser les échanges et le partage des bonnes pratiques. Les référents égalité-diversité bénéficient également de l'appui d'un réseau de référents communication, outillé pour relayer leurs initiatives au niveau local et partager leurs actions pour une valorisation nationale.

Au sein du ministère de la culture (MC), 14 référents sont en fonction au sein de l'administration centrale, 20 dans les services déconcentrés, et 112 dans les établissements publics et services à compétence nationale. Les 146 référentes et référents exercent les missions égalité et diversité. Les modalités d'animation du réseau se traduisent par l'utilisation de la plateforme OSMOSE et par la tenue d'une réunion annuelle.

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) compte 22 référents en poste en administration centrale, comprenant une coordinatrice, un référent par direction, un chargé de mission pour l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations, ainsi que 13 référents dans les 13 directions d'administration centrale et 7 autres référents nommés dans différents services de l'administration centrale.

Au sein du ministère des armées (MA), 1 200 référentes et référents sont mandatés par une lettre de mission. Dans chaque organisme comptant plus de 250 personnes, un binôme de référents est mis en place, composé idéalement d'un civil et d'un militaire, ainsi que d'un homme et d'une femme. Ce réseau est coordonné par la haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) qui s'appuie sur des référents-pilotes pour relayer et superviser les informations au sein de leur réseau. Les référents bénéficient de formations, notamment lors d'un séminaire annuel organisé par la HFED, qui se déroule en présentiel et à distance. Des formations internes supplémentaires, plus pratiques et adaptées aux particularités de chaque organisme, sont également dispensées.

Le ministère de l'intérieur (MI) est également doté d'un nombre important de référentes et référents : près de 1 293 référents sont désignés par une lettre de mission. Ce réseau se compose de 120 référents au sein du secrétariat général, 452 dans la police nationale, 620 dans la gendarmerie nationale, et 101 dans la sécurité civile.

- ◆ Au sein du secrétariat général du MI, 120 référents sont en fonction, avec au moins un référent désigné par département. Bien que tous les référents ne soient pas encore formés, ils bénéficient de séminaires et disposent d'outils comme des affiches, des kits de communication et d'un livret d'accueil. Selon une enquête menée auprès des référents, 10 % de leur temps de travail est consacré à cette mission.
- ◆ Au sein de la police nationale, les 452 référents en place sont répartis comme suit : 38 référents au niveau central au sein des directions, 28 référents zonaux et 386 référents territoriaux. Une mallette de formation spécifique est mise à disposition des référents égalité et diversité. Depuis 2017, 698 référents ont été formés. Pour animer ce réseau, un « guide du nouveau référent » et une fiche explicative sont disponibles sur l'intranet de la direction des ressources humaines, des finances et des soutiens (DRHFS). Une messagerie dédiée³ et une lettre d'information (« Et si on parlait égalité et diversité ») facilitent les échanges.

³ pn-egalite-diversite@interieur.gouv.fr

- ♦ Au sein de la gendarmerie nationale, 620 référents sont en fonction. Tous ces référentes et référents sont formés. Ce réseau de référents structuré dispose d'une architecture connue qui permet d'avoir une vision globale du réseau mais surtout une réactivité sur les situations rencontrées.

Les ministères sociaux (MS) comptent 34 référentes et référents égalité, chacun rattaché à une direction et dotés d'une lettre de mission. Ayant reçu une formation adaptée, la majorité de ces référentes et référents sont également chargés de mission de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Pour animer ce réseau, des réunions mensuelles sont organisées, complétées par un séminaire annuel et l'utilisation d'un espace *Teams* dédié pour favoriser les échanges et le partage d'outils ou de documents.

Les SPM ont nommé 18 référentes et référents égalité-diversité, mandatés dans chacune de leurs entités. Les référentes et référents sont formés et sensibilisés aux thématiques d'égalité et de diversité. Les réunions du réseau ministériel des référents égalité-diversité sont organisées chaque mois ce qui garantit une dynamique continue et permet une mobilisation homogène de l'ensemble des services.

1.3 Le développement d'observatoires dédiés à l'égalité professionnelle

1.3.1 L'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations

L'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED), est chargé de promouvoir l'égalité professionnelle, la diversité et de lutter contre les discriminations, le harcèlement et les violences au sein de la gendarmerie.

Cet observatoire vise à renforcer la confiance entre la population et les forces de sécurité en garantissant une gestion des ressources humaines exemplaire. L'observatoire collecte et analyse des données, émet des recommandations, et participe à la diffusion d'une culture de l'égalité. Il est également impliqué dans la publication d'indicateurs, d'études et dans l'organisation d'événements pour sensibiliser sur ces sujets.



Le périmètre d'action de cet observatoire concerne la dimension interne de la gendarmerie tout en incluant également celle de la relation du gendarme à la population.

1 Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

L'OGED est chargé de :

- ◆ faciliter l'accès à l'information et participer au développement d'une culture de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- ◆ collecter, traiter, analyser et valoriser les données mesurant les effets de la politique des ressources humaines de la gendarmerie en matière d'égalité professionnelle, de diversité et de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences ;
- ◆ émettre des recommandations et propositions en tant que de besoin ;
- ◆ réaliser une veille sur le périmètre considéré et développer une démarche partenariale avec les autres administrations, les associations concernées, les entreprises, etc. ;
- ◆ prendre part à l'organisation des événements en lien avec les thématiques de l'observatoire et valoriser l'égalité professionnelle et la diversité en gendarmerie.

Il s'adresse :

- ◆ à tous les personnels, militaires et civils, d'active et de réserve, voire retraités, de la gendarmerie pour leur donner à voir les conséquences concrètes des politiques RH qui les concernent, ainsi qu'à leur famille.
- ◆ à l'ensemble des usagers pour découvrir la façon dont la gendarmerie nationale exerce ses responsabilités sociales.
- ◆ aux partenaires afin d'échanger en matière de recherche ou de partenariat et d'enrichir leurs travaux d'une vision extérieure.

Les productions de l'OGED ont vocation à répondre aux attentes de ces différents publics :

- ◆ des indicateurs traduisant l'état et l'évolution de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations. Ils s'appuieront quasi exclusivement sur les données produites par diverses entités de la direction générale de la gendarmerie nationale ;
- ◆ publication sur l'intranet de lettres bimestrielles et de données chiffrées ;
- ◆ publication de synthèses et d'études thématiques ;
- ◆ publication en source ouverte (site internet) de données chiffrées et de documents de communication et de vulgarisation.

1.3.2 Les observatoires de la métropole Angers Loire et de la ville de Nantes

Observatoire pour agir en faveur de l'égalité

Angers Loire Métropole, la ville d'Angers et le centre communal d'action sociale (CCAS) ont entamé un travail pour recueillir et centraliser les données genrées en vue de construire un observatoire de l'égalité entre les femmes et hommes à l'échelle du territoire. Observer les inégalités, les documenter dans le temps permet ainsi de mieux les mesurer, prendre conscience des persistances et des évolutions, les confronter aux réalités vécues et rencontrées, tant par les personnes concernées, que les acteurs de terrain engagés au quotidien.

Observatoire de l'égalité des rémunérations et observatoire des discriminations

La ville de Nantes a relancé l'observatoire de l'égalité des rémunérations en s'appuyant sur l'outil de calcul des écarts de rémunérations mis en place par la DGAFP. De plus, avant de lutter contre les discriminations, ces dernières doivent être connues chiffrées et objectivées. La ville de Nantes souhaite ainsi lancer un observatoire des discriminations en 2024.

Chiffres clés du territoire

Egalité économique

Ecart de rémunération

L'écart de salaire en équivalent temps plein entre hommes et femmes sur le territoire d'Angers Loire Métropole est de **16%** secteur privé et public confondu, contre **14,5%** en France.

Source : Insee, base Tous salariés 2021

Entrepreneuriat des femmes

Sur le territoire d'Angers Loire Métropole, **58,5%** des projets d'entrepreneuriat accompagnés par les structures d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise sont portés par des femmes.

Source : Observatoire de l'entrepreneuriat et de l'activité de la MCTE - Données 2020

À noter : En 2019, en France, les femmes représentent **42,2 %** des micro-entrepreneurs, **26,2 %** des gérants majoritaires de société. Les femmes micro-entrepreneuses perçoivent en moyenne un revenu d'activité annualisé **16,2 %** moins élevé que celui perçu par les hommes entrepreneurs.

Source : L'égalité dans la poche et Chiffres-clés - Mars 2023, service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Temps de travail

1/2 des femmes en emploi résidant sur Angers Loire Métropole travaille à temps partiel.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

76% des temps partiels sur le territoire sont occupés par des femmes.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES - BILAN ANNUEL 2023

Familles monoparentales

12,9% des femmes résidant sur Angers Loire Métropole sont des femmes seules avec enfants, contre **2,7%** des hommes.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

Violences sexistes et sexuelles

7787 femmes victimes de violences ont été accueillies dans les associations, structures et services en Maine-et-Loire en 2021, dont 2 304 par les services de Police.

Source : Observatoire régional des violences faites aux femmes - Données 2021

Parité politique

36 femmes siègent au Conseil communautaire d'Angers Loire Métropole pour **56** hommes et **5** femmes sont vice-présidentes, pour **10** hommes.

Source : Angers Loire Métropole - Données 2023

Sports - Pratiques sportives

Parmi les personnes pratiquant un sport dans un club sur Angers, **33%** sont des femmes, contre 38% en France.

Sources : Données 2023 INJEP, MSJOP, CREDOC, Baromètre national des pratiques sportives 2022.

Une démarche d'observation des discriminations

Pour lutter contre les discriminations, il faut d'abord bien les connaître et les objectiver. C'est tout l'enjeu de l'observatoire des discriminations qui devrait être lancé d'ici 2024, en réponse à un engagement de mandat. En 2022, l'heure est à la préfiguration. Objectif ? Construire cet outil sur des bases solides pour, à terme, mieux percevoir l'illusion de l'égalité.

Un observatoire des discriminations se préfigure en 2022 : les travaux menés ont permis de collecter le point de vue d'acteurs et d'actrices engagés, d'élaborer des synthèses, première étape de la préfiguration, est rendu en janvier 2023.

DES FONDATIONS SOLIDES

La Ville de Nantes dispose d'une base de connaissances déjà solide sur l'observation des discriminations : les données issues de la démarche Antidiscriminations avec AllobanitéDiscrimination et le réseau de vigilance RAWNDS, des enquêtes barométriques d'opinion régulières (2017, 2020, 2023) ainsi que des enquêtes par recherche-action sur les discriminations envers les jeunes (sept 12 2019 - 22 en partenariat avec la Ville de Grenoble).

C'est sur cette base que la future démarche d'observation est amenée à s'installer et se développer.

UNE DÉMARCHE D'OBSERVATION, POUR QUOI ?

La démarche d'observation vise à améliorer, adapter ou corriger l'action publique par la connaissance fine des réalités du territoire. Cette connaissance pourra s'appliquer à un secteur donné, par exemple l'emploi, ou porter sur les inégalités ou les discriminations dans leur ensemble.

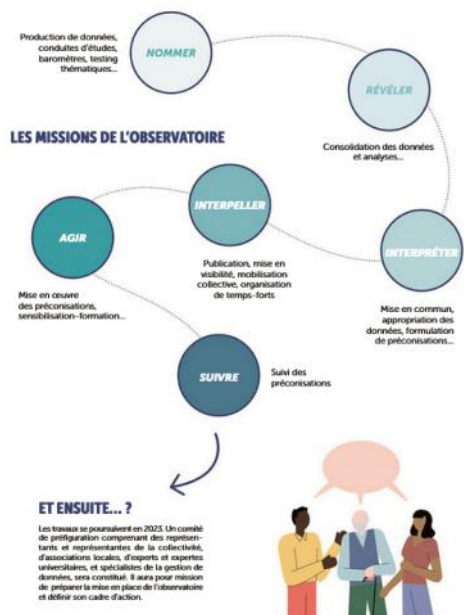
→ La démarche nantaise se voudra plutôt générale :

Elle s'appuie sur la collecte, l'analyse et la diffusion de données quantitatives et qualitatives, afin d'apporter à la décision publique et d'améliorer la connaissance d'un ou plusieurs phénomènes sur le territoire concerné.

→ Entre les remontées du RAWNDS, celles d'AllobanitéDiscrimination, les informations issues des différentes études locales et nationales, les données sont nombreuses.

L'objectif général de la démarche est de produire de la connaissance pour rendre visibles et objectiver les phénomènes de discriminations. Il s'agit de formuler des préconisations pour guider l'action publique de la collectivité et mobiliser le territoire.

→ La démarche d'observation s'inscrit dans un système plus large et elle contribue à nourrir les différents directions de la collectivité pour influer sur l'ensemble des politiques publiques qu'elle mène.



1.4 L'actualisation du cahier des charges du label égalité professionnelle

Depuis le Comité interministériel égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent obtenir le label égalité professionnelle. Les administrations des deux autres versants de la fonction publique sont également encouragées à obtenir cette labellisation.

Les labellisations égalité professionnelle et diversité sont des dispositifs de l'État accessibles tant aux employeurs publics qu'aux entreprises. Le label égalité professionnelle, créé en 2004 et le label diversité, créé en 2008, visent à créer une dynamique d'amélioration continue des ressources humaines des organisations publiques ou privées, tant en matière d'égalité professionnelle que de lutte contre toutes les formes de discrimination.

La délivrance des labels, qui fait suite à des audits réalisés par un organisme indépendant, AFNOR⁴ Certification, est assuré par deux commissions paritaires. En effet, siègent au sein de ces commissions outre les représentants de l'État compétents, les organisations syndicales représentatives ainsi que les organisations patronales.

Les labels diversité et égalité représentent, grâce à la méthodologie qu'ils proposent, des outils tout à fait efficaces et structurants pour amorcer et conduire les organisations publiques vers la voie de l'exemplarité et de l'amélioration continue en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Ils engagent notamment les organisations à améliorer leur connaissance de manière continue des discriminations, à mettre en place des dispositifs de signalement internes, à réexaminer leurs procédures de ressources humaines à l'aune de la non-discrimination et de l'égalité de traitement ainsi qu'à évaluer et améliorer sans cesse leurs pratiques.

L'année 2023 marque l'entrée en vigueur d'un cahier des charges rénové portant des exigences accrues en matière de prévention des discriminations produites par les algorithmes ou dans le cadre des nouvelles organisations du travail (télétravail notamment). En effet, la rénovation des cahiers des charges et notamment celui destiné à la fonction publique s'explique par la volonté de faire évoluer les exigences afin de correspondre davantage aux nouveaux enjeux du monde du travail.

Des modifications concernant les points suivants du cahier des charges du label égalité professionnelle ont été actées :

- ◆ La prise en compte des résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la fonction publique, lorsque l'organisme y est soumis.
- ◆ L'exigence de la réalisation d'une veille juridique concernant les nominations équilibrées dans les emplois de cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique, le plan d'action égalité professionnelle, les dispositifs de signalement et la passation des marchés publics.
- ◆ L'exigence d'un bilan des saisines des dispositifs de signalement pour le motif de violences sexistes et sexuelles.
- ◆ L'intégration d'un volet sur les aidantes et les aidants ;
- ◆ La prise en compte des actions relatives à la parentalité ;
- ◆ Des recommandations relatives à la prise en compte des violences conjugales.

En août 2024, 45 structures publiques disposent du Label dit Alliance, c'est-à-dire qu'ils détiennent les labels égalité professionnelle et diversité. Les structures labellisées égalité professionnelle sont listées dans l'annexe 1.

Concernant la fonction publique de l'État, tous les ministères, du fait d'un engagement fort porté au plus haut niveau, ont obtenu ou conservé le label égalité professionnelle. Le ministère de l'économie et des finances (MEF) a été le premier ministère labellisé diversité dès 2010 tandis que le MC était le premier ministère

⁴ L'association française de normalisation (AFNOR) est une association d'intérêt général dont l'objectif est d'informer les entreprises et les usagers de la qualité d'un produit ou service. Elle intervient dans la rédaction de normes nationales et internationales.

labellisé égalité en 2017. Au sein du MC, de nombreux établissements publics sont titulaires du label égalité professionnelle tels que le centre des monuments nationaux, le centre national du cinéma et de l'image animée, le conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, la cité de la musique Philharmonie de Paris, le musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM), les musées d'Orsay et du Quai Branly, l'opéra national de Paris, l'Opéra-comique, le Palais de Tokyo et des théâtres nationaux.

Au sein de la fonction publique territoriale, onze collectivités territoriales de diverses strates sont détentrices du label égalité professionnelle en 2024 dont la ville de Suresnes, la ville, la métropole et le CCAS de Rennes, la ville de Dijon et la ville de Montpellier.

La mairie de Paris a souhaité s'inscrire dans la labellisation Alliance avec une moitié des directions en 2019 pour l'élargir en octobre 2023 à l'ensemble des services.

Au sein de la fonction publique hospitalière, six établissements détiennent en 2024 le label égalité professionnelle :

- ◆ le centre hospitalier de Belair à Corcoué-sur-Logne
- ◆ le centre hospitalier Georges Daumezon à Bouguenais ;
- ◆ le centre hospitalier de Béziers ;
- ◆ le centre hospitalier de Thuir ;
- ◆ le groupe hospitalier Sud Île-de-France
- ◆ l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie.

1.5 La mise en place de réseaux féminins au sein de la fonction publique

De nombreux réseaux et associations féminins ont vu le jour dans les trois versants de la fonction publique. Administration moderne a joué un rôle pionnier. Créée en 1998, alors que la question de l'égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique était peu abordée, l'association Administration moderne a œuvré pour la mixité dans la gouvernance publique. D'autres réseaux ministériels ont ensuite émergé (Femmes et Diplomatie, Femmes de l'Intérieur) et depuis plusieurs années, ces derniers se multiplient au sein des ministères voire des directions (DG'Elles à la direction générale des entreprises (DGE) ou Femmes de la DGFIP)⁵.

Lors des 25 ans d'Administration moderne, le 9 novembre 2023, les réseaux féminins ont présenté leur intérêt à se rassembler pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des versants de la fonction publique.

Lors de cet événement, des femmes membres des réseaux féminins répondaient à quelques interrogations de la part d'Administration moderne et du public.

QUESTION : à quoi sert un réseau féminin dans la fonction publique ?

• **Réseau des administratrices territoriales** (au sein de l'AATF⁶) pour les femmes de la fonction publique territoriale : un réseau féminin permet d'avoir de l'influence, de moderniser les structures administratives, de réfléchir ensemble aux sujets d'égalité entre les femmes et les hommes. Il permet également un rôle de veille, de production de connaissance et de chiffres. Il permet de s'ouvrir sur l'extérieur, de réfléchir et d'inventer des modes de gouvernance horizontaux. Le réseau a travaillé sur l'écriture d'une charte sur l'équilibre des temps de vie.

• **Talentu'elles** pour la Banque de France : au départ, ce réseau a été constitué pour évoquer le sujet du plafond de verre. Depuis, des avancées ont eu lieu avec la production de statistiques, l'ouverture à la diversité et l'inclusion.

5 Tableau récapitulatif des réseaux féminins existants à l'annexe 1.

6 AATF : Association des administrateurs territoriaux de France.



1 Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

- **Cultur'elles** du MC : réseau existant depuis 2017 qui sert à veiller, à pousser à agir, à faire des propositions concrètes via du lobbying et à être visible. Il permet également à ses membres de bénéficier de formations, d'accompagnements spécifiques, de mentorat, de coaching pour préparer des concours et des entretiens. Ce réseau est en non mixité. Il est ainsi parfois un point de contact pour soutenir des agentes en difficulté. Le réseau a mis en place un podcast sur les parcours professionnels des femmes au sein du ministère et a créé un groupe OSMOSE afin de partager des bonnes pratiques et des idées.

- **Femmes et Diplomatie** : ce réseau a porté des sujets tels que la charte de la tolérance zéro, la charte du temps, l'accompagnement des familles en mobilité internationale. L'égalité de nominations pour les postes supérieurs demeure un chantier pour le MEAE. Si la règle des 40 % de femmes pour les primo-nominations d'ambassadrices est désormais respectée, il faut également des postes de qualité avec des femmes à la tête d'ambassades importantes et prestigieuses.

- **Association des femmes dirigeantes du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** : ce réseau permet de mettre en lien les agentes via du coaching et du mentorat.

QUESTION : comment le réseau permet aux femmes de prendre et reprendre confiance et de lutter contre le syndrome de l'imposteur ?

- **Avec les femmes de la Défense** : il y a besoin d'un réseau féminin dans un ministère tagué comme étant « masculin ». Une des questions qui traverse les femmes de ce ministère est notamment : comment se sentir légitime à incarner l'autorité quand on est une femme au MA ? L'autorité a, en effet, été construite uniquement selon le masculin neutre. Il faut sortir du « parler fort ». Concernant, le syndrome de l'imposteur, « les vrais imposteurs n'ont pas le syndrome de l'imposteur ».

QUESTION : quelle présence des hommes dans ces associations ou réseaux féminins ?

Certains réseaux sont non mixtes, comme celui du MC. À l'inverse, Femmes de Bercy souhaite pleinement intégrer les hommes notamment sur les sujets de la parentalité en modifiant les narratifs. Néanmoins, la présence des hommes demeure très faible dans ces structures.

QUESTION : quel intérêt de se constituer en association plutôt qu'en réseau ?

En étant sous statut associatif, les réseaux peuvent bénéficier de subventions et ne sont pas dépendants des positions affichées ou prises par leurs institutions respectives.

Un travail en réseau au sein des collectivités locales : la ville de La Rochelle

La ville de La Rochelle est partie prenante d'un groupe de co-développement dénommé « ÉgaliTerR » (Égalité en Territoire Rochelais) lancé en 2022 à l'initiative de La Rochelle Université. Il réunit divers partenaires locaux, institutionnels, associatifs ou privés agissant pour l'égalité sur le territoire. Ce groupe poursuit l'objectif de travailler sur une politique locale d'égalité en co-construisant des actions communes.

Cet engagement fort s'est concrétisé dès 2008 par la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elle s'adresse aux collectivités locales et régionales d'Europe, qui sont invitées à la signer, s'engageant ainsi publiquement et formellement à respecter le principe d'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre les engagements qui y sont énoncés sur l'ensemble de leur territoire.



Réseaux féminins de chaque versant de la fonction publique

• Au sein de la **fonction publique territoriale**, le réseau « Dirigeantes et Territoires » vise à faire progresser la voix des dirigeantes territoriales et à valoriser les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes via :

- des rencontres : conférences, ateliers, webinaires, colloque annuel sur les thématiques de l'égalité professionnelle ;
- le développement d'un marrainage entre des femmes dirigeantes ;
- la mise en place d'un observatoire réalisant et publiant des données sur la place des femmes dans la fonction publique territoriale ;
- des contributions auprès de l'ensemble des partenaires institutionnels.

• Au sein de la **fonction publique hospitalière**, le réseau « Donner des ELLES à la santé », créé en 2020, a pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la santé, et de lutter contre les violences à caractère sexiste et sexuel autour de quatre grands axes d'actions :

- Sensibiliser aux stéréotypes, aux discriminations de genre et aux violences sexistes et sexuelles dans le secteur de la santé ;
- Favoriser le développement de la démarche égalité dans les établissements de soins ;
- Fédérer les actrices et les acteurs engagés pour le changement vers l'égalité professionnelle femme-homme en santé ;
- Accompagner *l'empowerment* des femmes au travers de formation, prise de parole, mentorat et partenariats avec les institutionnels.

• Au sein de la **fonction publique de l'État**, il existe de nombreux réseaux d'initiative associative, informelle ou réseau d'institution qui se sont mis en place suite à la création d'Administration moderne.

Femmes de l'Éducation : ce réseau a été créé le 8 mars 2023. Cette création peut paraître assez tardive, selon ses membres, dans la mesure où les femmes représentent les $\frac{3}{4}$ des enseignants et professeurs et qu'un réseau de ce type existe pour l'enseignement supérieur où le nombre d'hommes à des postes de responsabilité est plus important.

À titre d'exemple, les directeurs d'écoles sont aussi nombreux que les directrices alors qu'il y a cinq fois plus de femmes professeurs dans le premier degré.

Ce réseau souhaite étudier de manière approfondie le décrochage des jeunes filles en mathématiques par rapport aux garçons dès les classes de CP et CE1. Il s'intéresse également de près à l'évaluation des personnels de l'éducation nationale. Alors que les hommes dans les évaluations sont jugés comme étant « exceptionnels », ce qualificatif est rarissime pour les femmes. Les stéréotypes des évaluateurs peuvent avoir des conséquences sur l'évolution de carrière des femmes.

Femmes de Bercy

L'association Femmes de Bercy a été relancée en 2023 dans le cadre d'une convention signée entre la secrétaire générale des MEF et Femmes de Bercy sur la base d'une nouvelle feuille de route. L'association a été créée le 7 mars 2018 pour promouvoir le rôle et la place des femmes en position de responsabilité au sein des MEF.



Les objectifs généraux de l'association et du réseau n'ont pas changé : faire progresser l'équilibre et la parité professionnelle femmes/hommes et développer la solidarité et le partage d'expériences, notamment entre les générations. Elle vise à offrir un espace d'accompagnement et de conseils dans les différentes étapes de la carrière des femmes, et être force de propositions afin que l'amélioration des modes de fonctionnement et d'organisation se traduisent en actions concrètes.

Lors de la conférence « Regards francophones sur l'égalité professionnelle » ayant eu lieu dans les locaux de l'Institut national du service public (INSP) à Paris le vendredi 8 mars 2024 et organisé par la DGAFP pour recueillir des retours d'expériences comparées sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle,

1 Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Diane FATTELAY, membre du bureau de l'association Femmes de Bercy, est intervenue lors de la table ronde « Lutter contre l'autocensure et accompagner l'évolution professionnelle des femmes : regards croisés sur les réseaux féminins et les programmes de mentorat ».

Elle y indiquait que l'association Femmes de Bercy a été ouverte en 2022 aux agentes de toutes les catégories statutaires, et non plus uniquement à celles relevant de la catégorie A+, ainsi qu'aux hommes. En effet, une grande réflexion est en cours au sein de l'association en faveur d'une inclusivité maximale, en partant du principe que les actions en faveur de l'égalité professionnelle contribuent d'une manière générale à l'attractivité des emplois du ministère. Néanmoins, il existe des écueils à éviter afin de ne pas créer de confusion des rôles entre les réseaux et l'administration, de veiller à mieux intégrer les hommes dans les réflexions et de ne pas limiter le prisme de l'équilibre des temps de vie à la situation de parentalité afin de ne pas exclure ceux et celles qui ne sont pas parents.

Diane FATTELAY

membre du bureau de l'association Femmes de Bercy

« Les actions du réseau profitent également aux hommes, car être féministe c'est surtout sortir des carcans et promouvoir l'égalité réelle »

Women@IGF et Budget'Elles – deux nouveaux réseaux dans le périmètre de BERCY

L'égalité professionnelle, une priorité de l'inspection générale des finances (IGF)

L'IGF s'engage pleinement pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement se traduit par plusieurs initiatives visant notamment l'atteinte d'un objectif de parité en promouvant un recrutement ouvert et en encourageant l'égal accès aux emplois publics pour les femmes et les hommes. En 2023, 42,6 % de l'effectif junior était composé d'inspectrices. En 2024, 41,5 % de nouvelles recrues étaient des femmes.

Women@IGF

Afin d'associer l'ensemble des membres du service au plan d'action sur la promotion de l'égalité professionnelle, un comité de pilotage est consacré à ce sujet. Il se décline en trois groupes de travail thématiques, réunissant tous les membres de l'IGF souhaitant s'investir, chargés de faire émerger les sujets ayant trait à l'égalité femmes-hommes et de proposer des pistes d'amélioration opérationnelles pour y répondre :

- le groupe de travail interne s'occupe notamment de la formation à l'égalité de l'ensemble des membres du service et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- le groupe « partenaires extérieurs » anime des partenariats avec des écoles, universités et associations de femmes fonctionnaires pour promouvoir la mixité des recrutements ;
- enfin, le groupe métier s'assure de l'intégration des questions d'égalité dans la réalisation des missions de l'IGF : mixité des équipes de missions, interrogation des enjeux d'égalité en lien avec les objets de mission et formation interne aux questions d'égalité dans les politiques publiques.

Afin d'encourager les femmes à rejoindre l'IGF, le service a créé *Women@IGF*, réseau des femmes de l'IGF, avec pour double objectif de :

- mettre en relation des inspectrices des finances en poste avec des anciennes inspectrices via la mise en place d'un dispositif de mentorat. Ainsi, onze inspectrices bénéficient du programme « mentorat au féminin » organisé au sein du service.
- faire connaître l'IGF et le métier d'inspectrice des finances auprès des femmes afin de susciter des candidatures féminines. Ces moments d'échanges s'inscrivent dans une démarche animée, tout au long de l'année, par des rencontres et de formations.

Budget'Elles, le réseau féminin de la direction du budget

Budget'Elles, est né en septembre 2023 de la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle, atteindre une parité dans les postes à responsabilité et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la direction du budget.

The logo for Budget'ELLES features the word "Budg'ELLES" in a bold, dark blue, sans-serif font. The word "Budg'" is in a smaller size than "ELLES", which is in all caps. The logo is set against a white rectangular background.

Afin d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle et d'atteindre une parité dans les postes à responsabilité, le réseau s'est doté de trois objectifs principaux :

- Développer le potentiel des femmes de la direction et les accompagner dans leur carrière ;
- Renforcer l'attractivité de la direction pour élargir le vivier de femmes ;
- Contribuer à la construction de pratiques plus inclusives afin d'assurer un développement personnel et professionnel et permettre un meilleur équilibre de vie.



TITRE 2

L'égalité
dans les recrutements,
les parcours professionnels
et les rémunérations





2.	L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations	31
2.1	Égalité et recrutement	35
2.1.1	Le bilan genré des Prépas Talents	35
2.1.2	Le recrutement des femmes en situation de handicap	48
2.2	L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels	50
2.2.1	Bilan du dispositif des nominations équilibrées pour les années 2022 et 2023.....	50
2.2.2	Le développement des programmes d'accompagnement et de mentorat	56
2.3	Les actions à promouvoir en faveur de la mixité des métiers dans la fonction publique	62
2.3.1	Accroître la présence des femmes dans les domaines scientifiques et numériques de l'État : le programme ADA de la DINUM.....	64
2.3.2	La promotion de la mixité professionnelle au sein du ministère des armées	68
2.3.3	Des actions en faveur de la mixité au sein des collectivités territoriales.....	69
2.3.4	Le métier de sage-femme : une mixité progressive	71
2.4	Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	73
2.4.1	Les écarts de salaires entre femmes et hommes dans la fonction publique	74
2.4.2	Mise en œuvre et bilan de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État	74
2.4.3	Les actions pour la résorption des écarts de rémunération au ministère de la culture : mesure « temps partiel ».....	75
2.4.4	Les actions menées par la ville de Lyon : une revalorisation financière des filières féminisées.....	75
2.4.5	Complément du revenu : le CET – une utilisation différenciée selon le genre au sein de la ville et métropole de Montpellier	77





2.1 Égalité et recrutement

Une étude de la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi) de la DGAFP publiée en 2022 a pu observer une réussite différenciée selon l'âge, le sexe, le niveau des diplômes et l'origine supposée des candidats au concours externe des IRA (Instituts régionaux d'administration).

En effet, les femmes inscrites au concours externe des IRA se présentent moins souvent aux écrits que les hommes. Les notes obtenues par les candidats à l'issue des épreuves d'admissibilité sont quasiment identiques en moyenne pour les femmes et les hommes. En revanche, les femmes admissibles réussissent mieux l'épreuve orale que les hommes. En définitive, il a été observé que les femmes réussissent mieux le concours externe des IRA que les hommes.

2.1.1 Le bilan genré des Prépas Talents

Les Prépas Talents font partie du plan Talents du service public, lancé par le Président de la République en 2021 et qui vise à permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique.

Ce dispositif ambitieux s'articule autour de deux objectifs :

- ◆ Lutter contre l'autocensure face aux concours ;
- ◆ Diversifier la haute fonction publique.

Les Prépas Talents sont des parcours de formation et de préparation aux concours, qui durent de plusieurs mois à un an. Elles sont ouvertes, sous conditions de ressources, aux étudiants post bac, aux diplômés de l'enseignement supérieur et aux demandeurs d'emploi. Chaque élève de Prépa perçoit, au cours de sa scolarité, une bourse Talents de 4 000 €.

Les Prépas Talents permettent de préparer plus de 50 concours de la fonction publique pour accéder à des emplois de catégorie A+, A et B. Elles donnent également accès à six concours Talents pour intégrer cinq écoles de la haute fonction publique : INSP, INET (institut national des études territoriales), EHESP (école des hautes études en santé publique), ENSP (école nationale supérieure de police) et ENAP (école nationale d'administration pénitentiaire).

Situées au sein d'écoles de service public, d'universités, d'instituts d'études politiques (IEP), ou de CPAG (centres de préparation à l'administration générale) ou encore d'IPAG (instituts de préparation à l'administration générale), les Prépas Talents sont présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans plusieurs départements et régions d'outre-mer : la Réunion, la Guadeloupe et la Martinique. En 2023, il existait 97 Prépas Talents.

Le bilan genré des Prépa Talents 2021-2022 fait apparaître que, en moyenne et sur l'ensemble des concours, les femmes réussissent légèrement mieux que les hommes, et ce dans toutes les catégories. En 2022-2023 en revanche, en moyenne et sur l'ensemble des concours, les hommes réussissent légèrement mieux que les femmes. L'impact des Prépas Talents sous l'angle de la féminisation sera réalisé régulièrement.

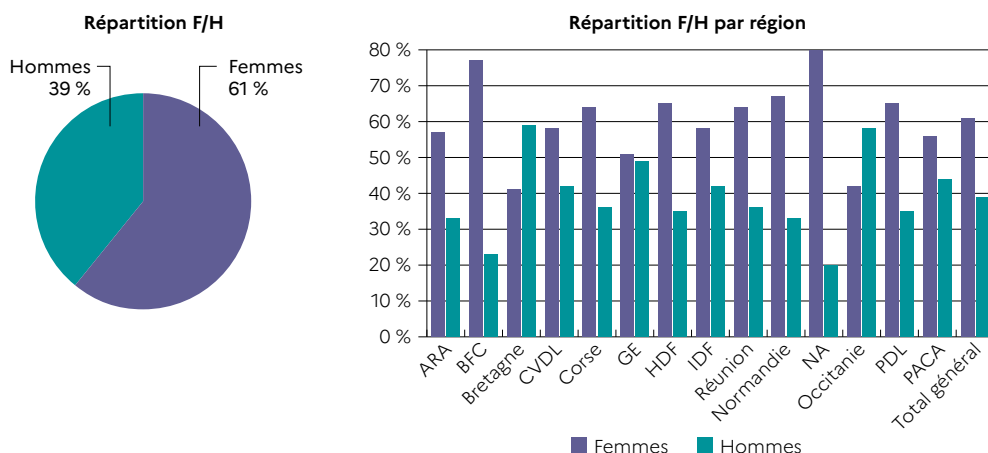
L'ensemble des données présentées ci-après sont issues d'enquêtes lancées par la DGAFP auprès des Prépas Talents, la première portant sur la période 2021-2022 et la seconde sur la période 2022-2023.



Bilan des Prépas Talents portant sur la période 2021-2022

Répartition femmes/hommes dans les effectifs des Prépas Talents

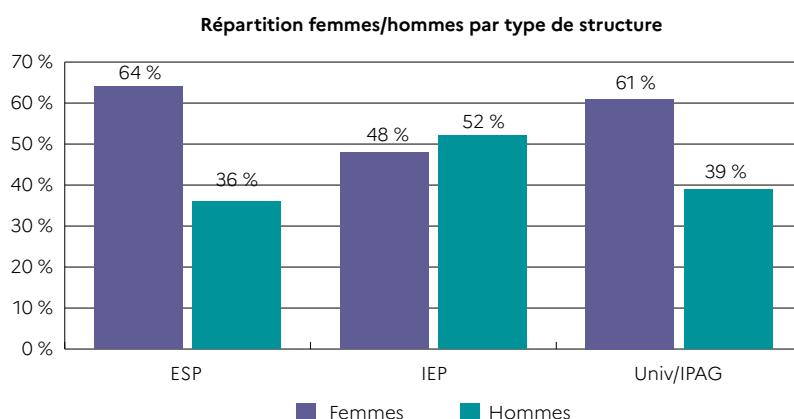
Le nombre de femmes en Prépas Talents est plus important que le nombre d'hommes.



Sur les 948 élèves, 582 sont des femmes et 366 sont des hommes. La répartition entre les femmes et les hommes par région est proche de la répartition au niveau national. Certaines régions affichent toutefois un écart plus marqué, notamment la région Nouvelle-Aquitaine (80 %/20 %). Seules les régions Bretagne et Occitanie comptent un nombre d'hommes plus important.

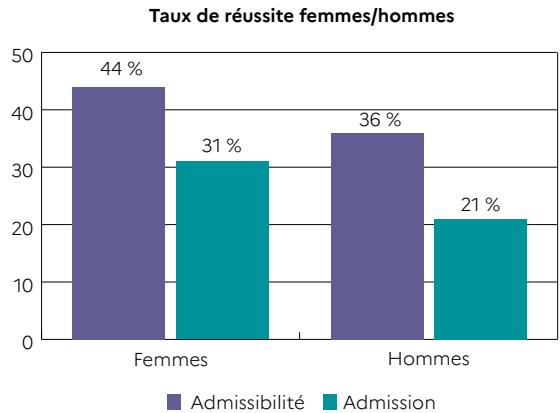
Répartition par types de structure

La répartition par types de structure montre que les femmes représentent la plus grande partie des élèves dans les écoles de service public (ESP) soit 398 femmes sur 626 élèves et les universités/IPAG (136 femmes sur 223 élèves). Les hommes sont plus nombreux dans les IEP (51 hommes sur 99 élèves).



Analyse des taux de réussite

Taux de réussite pour l'ensemble des concours



Sur l'ensemble des 71 Prépas, le taux moyen d'admissibilité est de 41 % et le taux moyen d'admission est de 27 %.

Sur l'ensemble des concours, le taux de réussite des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (31 % d'admission pour les femmes et 21 % d'admission pour les hommes). Les femmes réussissent davantage les concours dans toutes les catégories (admission : 18 % en A+, 34 % en A et 42 % en B) que les hommes (15 %, 24 % et 24 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie A+

Au total, 26 Prépas ayant répondu au questionnaire de la DGAFP, transmis aux prépas Talents et portant sur la période 2021-2022, préparent à des concours de catégorie A+. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A+ est de 402.

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
238	164	402

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
29 %	27 %	67 %	4 %	9	17

Femmes	Hommes
27 %	33 %

Le taux moyen d'admissibilité est de 29 % : sur 402 élèves, 118 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+. Parmi les 26 Prépas qui préparent à un concours de catégorie A+, 9 ont un taux supérieur à 50 %. Le taux d'admissibilité des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes : sur 164 hommes, 54 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+ et sur 238, 64 l'ont été.



Taux d'admission

Taux moyen d'admission	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
17 %	11 %	36 %	0 %	8	17
			Femmes	Hommes	
			18 %	15 %	

Le taux moyen d'admission est de 17 % : sur 402 élèves, 68 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+, dont 44 femmes et 24 hommes.

Le taux d'admission des femmes est donc légèrement supérieur à celui des hommes (18 %/15 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie A

Au total, 53 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie A. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A est de 702.

Répartition des élèves :

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
422	280	702

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
49 %	50 %	91 %	4 %	33	20
			Femmes	Hommes	
			54 %	42 %	

Le taux moyen d'admissibilité est de 49 % : sur 702 élèves, 344 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A. Parmi les 53 Prépas qui préparent à un concours de catégorie A, 33 ont un taux supérieur à 50 %. Le taux d'admissibilité des femmes est supérieur à celui des hommes (54 %/42 %) : sur 422 femmes, 227 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A et sur 280, 117 l'ont été.

Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
31 %	29 %	78 %	0 %	34	19
			Femmes	Hommes	
			34 %	25 %	

Le taux moyen d'admission est de 31 % : sur 702 élèves, 215 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A, dont 145 femmes et 70 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (34 %/25 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie B

Au total, 26 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie B. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie B est de 348.

Répartition des élèves :

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
212	136	348

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
44 %	33 %	100 %	4 %	9	17
			Femmes	Hommes	
			50 %	34 %	

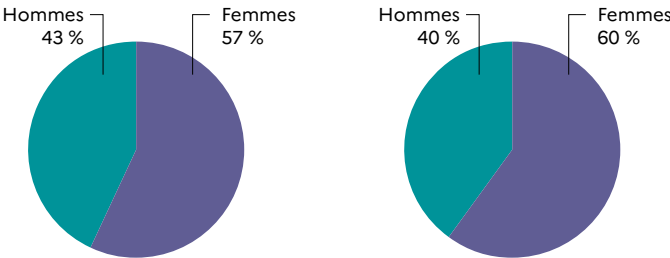
Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
34 %	18 %	96 %	0 %	9	17
			Femmes	Hommes	
			42 %	24 %	

Le taux moyen d'admission est de 34 % : sur 348 élèves, 120 ont été admis à au moins un concours de catégorie B, dont 88 femmes et 32 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (42 %/24 %).

Taux de réussite aux concours Talents

La part de femmes parmi les admissibles et admis est plus importante que la part des hommes.



Les femmes réussissent davantage les concours Talents.

	Admissibilité	Admission
Femmes	25 %	12 %
Hommes	19 %	6 %



Admissibilité

Le taux d'admissibilité est plus important pour les femmes que pour les hommes.

Admission

Le taux d'admission est également plus important pour les femmes que pour les hommes.

Part des élèves femmes/hommes au sein des admissibles et des admis aux concours Talents

Parmi les élèves admissibles, les femmes représentent la majorité : 57 % des élèves admissibles sont des femmes et 43 % sont des hommes. Cette répartition est cohérente avec la proportion de femmes dans les Prépas Talents où elles représentent 61 % des élèves.

Parmi les élèves admissibles, les femmes représentent la majorité : 60 % des élèves admis sont des femmes et 40 % sont des hommes.

Admissibilité

Concours	Femmes	Hommes
INSP	39 %	61 %
INET	69 %	31 %
ENSP	62 %	38 %
ENAP	100 %	0 %
Total	57 %	43 %

Admission

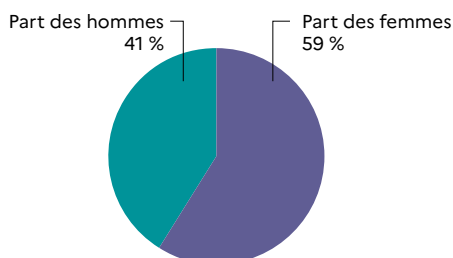
Concours	Femmes	Hommes
INSP	29 %	71 %
INET	67 %	33 %
ENSP	80 %	20 %
ENAP	100 %	0 %
Total	60 %	40 %

Bilan des prépas Talents pour la période 2022-2023

Répartition des femmes et des hommes dans les effectifs des Prépas Talents

Le nombre de femmes en Prépas Talents est plus important que le nombre d'hommes. Sur les 1 110 élèves, 660 sont des femmes et 450 sont des hommes.

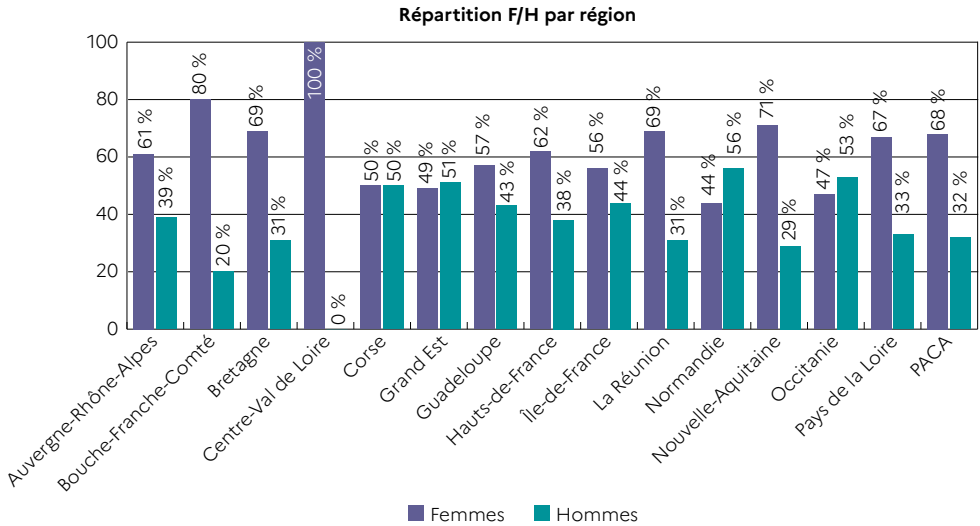
Répartition femmes/hommes



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

La proportion de femmes et d'hommes est semblable à celle constatée en 2021-2022 :

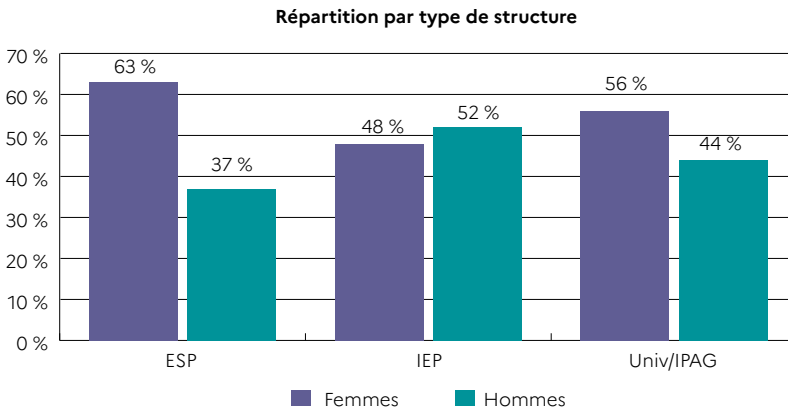
- ◆ 41 %/59 % en 2022-2023 ;
- ◆ 39 %/61 % en 2021-2022



La répartition entre les femmes et les hommes par région est différente de la répartition au niveau national. Certaines régions affichent un écart marqué, notamment la région Centre Val de Loire où 100 % des élèves sont des femmes, la région Bourgogne Franche Comté avec 80 % d'élèves qui sont des femmes et la région Nouvelle-Aquitaine où 29 % des élèves sont des hommes.

Pour ces deux dernières régions, une des explications est la prédominance en leur sein de Prépas Talents préparant au concours de greffier (ENG de Dijon) et de magistrat de l'ordre judiciaire (ENM de Bordeaux), concours à forte participation féminine.

Seules les régions Normandie, Occitanie et Grand Est comptent un nombre d'hommes un peu plus important.



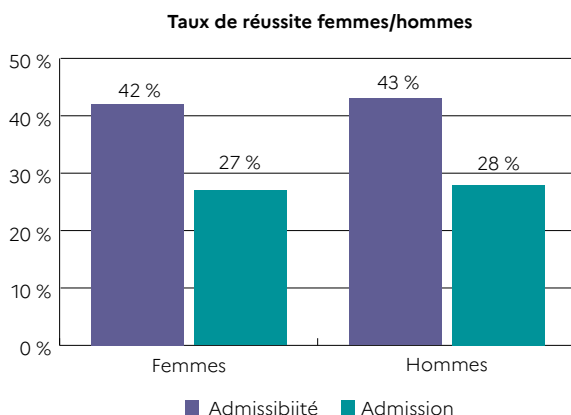
La répartition par types de structure montre que les femmes représentent la plus grande partie des élèves dans les ESP (437 femmes sur 696 élèves) et les universités/IPAG (164 femmes sur 292 élèves). Les hommes sont plus nombreux dans les IEP (63 hommes sur 122 élèves).



Taux de réussite pour l'ensemble des concours

Pour l'ensemble des concours, quelle que soit la catégorie (A+, A ou B), le taux moyen d'admissibilité est de 42 % et le taux d'admission est de 29 %. Les taux sont en légère hausse par rapport à 2021-2022 (41 %/27 %).

En moyenne et sur l'ensemble des concours, les hommes réussissent légèrement mieux que les femmes, contrairement à l'année précédente où les femmes présentaient un taux de réussite supérieur à celui des hommes (31 % d'admission pour les femmes et 21 % d'admission pour les hommes).



Taux de réussite aux concours

En moyenne, sur l'ensemble des concours, 466 élèves ont été admissibles à au moins un concours préparé par une Prépa Talents et 322 élèves y ont été admis.

Sur l'ensemble des concours, le taux de réussite des hommes est légèrement plus élevé que celui des femmes (28 % d'admission pour les hommes et 27 % d'admission pour les femmes).

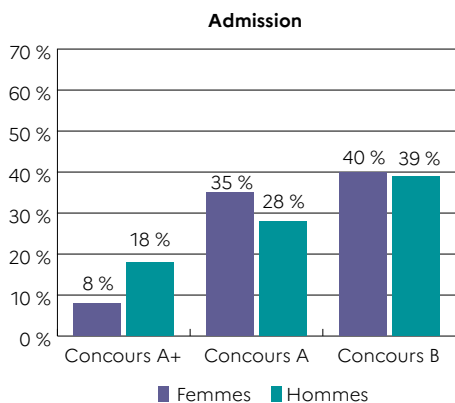
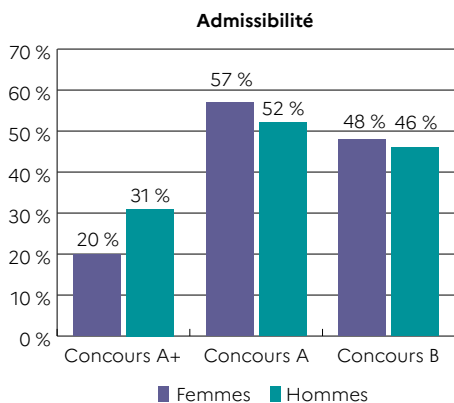
Évolution des taux de réussite (admission) entre 2021-2022 et 2022-2023 pour les femmes et les hommes :

2021-2022	Femmes	Hommes
Concours A+	18 %	15 %
Concours A	34 %	25 %
Concours B	42 %	24 %

2022-2023	Femmes	Hommes
Concours A+	8 %	18 %
Concours A	35 %	28 %
Concours B	40 %	39 %

Le taux de réussite aux concours de catégorie A+ est en baisse pour les femmes et en augmentation pour les hommes. Pour les concours de catégorie A, le taux est en hausse pour les deux sexes et pour la catégorie B, le taux est en baisse pour les femmes et en hausse pour les hommes.

Les femmes réussissent davantage les concours de catégorie A (35 % d'admission) mais les hommes réussissent davantage les concours de catégorie A+ (18 % d'admission).



Taux de réussite aux concours de catégorie A+

Répartition des élèves

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	314	225	539

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
25 %	22 %	92 %	0 %	7	34

Femmes	Hommes
20 %	31 %

Le taux d'admissibilité des hommes est supérieur à celui des femmes : sur 225 hommes, 69 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+ et sur 314 femmes, 64 l'ont été.

Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
16 %	4 %	83 %	0 %	3	38

Femmes	Hommes
8 %	18 %

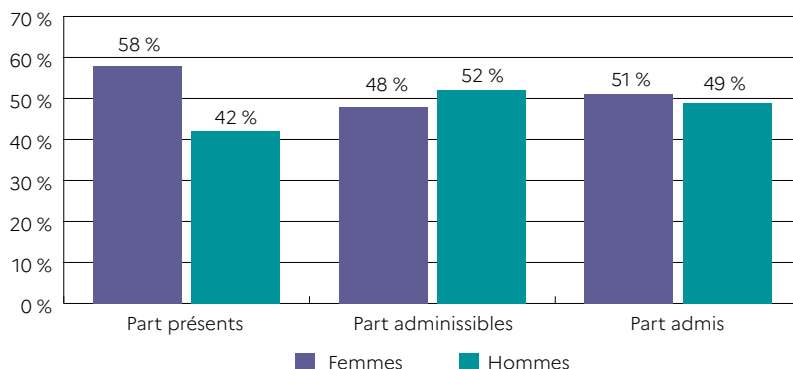
Le taux moyen d'admission est de 16 % : sur 539 élèves, 84 ont été admis à au moins un concours de catégorie A+, dont 43 femmes et 41 hommes. Le taux de réussite des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Comme pour l'admissibilité, on constate une baisse du taux d'admission entre 2021-2022 et 2022-2023 marquée pour les femmes (de 18 % à 8 %).



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Analyse en fonction du sexe des présents/admissibles et admis



Au sein des élèves présents, les femmes représentent la majorité (314/539). Parmi les élèves admissibles, les hommes représentent la majorité (69/133). Parmi les élèves admis, les femmes représentent la majorité (43/84).

Taux de réussite aux concours de catégorie A

Au total, 79 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie A. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A est de 890 (ils étaient 702 en 2021-2022).

Répartition des élèves

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	515	375	890

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
55 %	53 %	100 %	0 %	29	50

Femmes	Hommes
57 %	52 %

Le taux moyen d'admissibilité est de 55 % : sur 890 élèves, 490 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A. On constate ici une augmentation importante du taux d'admissibilité comparativement à 2021-2022 où il était de 49 %. Au total, ce sont 146 élèves de plus qu'en 2021-2022 qui ont été admissibles à un concours de catégorie A.

Le taux d'admissibilité des femmes est supérieur à celui des hommes (57%/52 %) : sur 515 femmes, 294 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A et sur 375 hommes, 196 l'ont été. On notera l'augmentation significative du taux d'admissibilité des hommes passant de 42 % à 52 % entre 2021-2022 et 2022-2023.

Taux d'admission

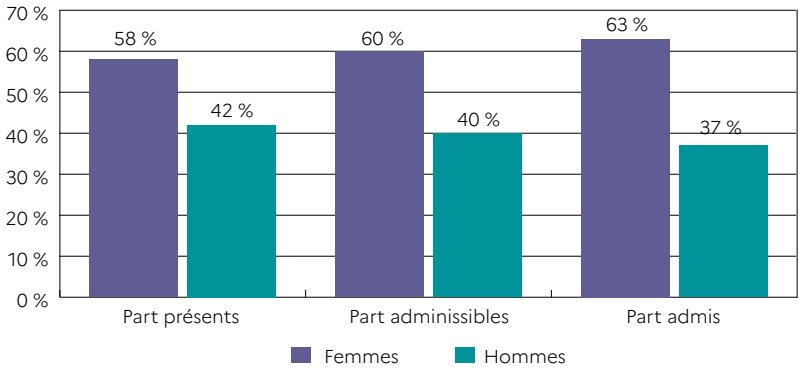
Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
32 %	23 %	83 %	0 %	16	63

Femmes	Hommes
35 %	28 %

2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Le taux moyen d'admission est de 32 % : sur 890 élèves, 283 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A, dont 179 femmes et 104 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (35 %/28 %).

Analyse en fonction du sexe des présents/admissibles et admis



Au sein des effectifs de présents, admissibles et admis, les femmes représentent la majorité (515 présents, 294 admissibles et 179 admises). Comparativement, les hommes sont moins nombreux dans chacun de ces groupes et particulièrement parmi les admis où ils représentent seulement 37 % des élèves admis (104/283).

Taux de réussite aux concours de catégorie B

Au total, 28 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie B. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie B est de 352 (ils étaient 348 en 2021-2022).

Répartition des élèves

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	217	135	352

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
47 %	44 %	96 %	0 %	12	16

Femmes	Hommes
48 %	46 %

Le taux moyen d'admissibilité est de 47 % : sur 352 élèves, 166 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie B. Ce taux est en augmentation par rapport à 2021-2022 où il était de 44 %, particulièrement pour les hommes dont le taux est passé de 34 % à 46 %.

Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
39 %	32 %	91 %	0 %	5	23

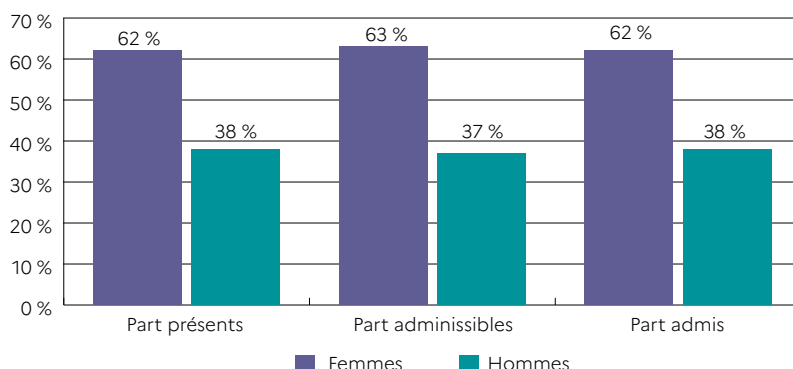
Femmes	Hommes
40 %	39 %



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Le taux moyen d'admission est de 39 % : sur 352 élèves, 139 ont été admis à au moins un concours de catégorie B, dont 86 femmes et 53 hommes.

Analyse en fonction du sexe des présents/admissibles et admis

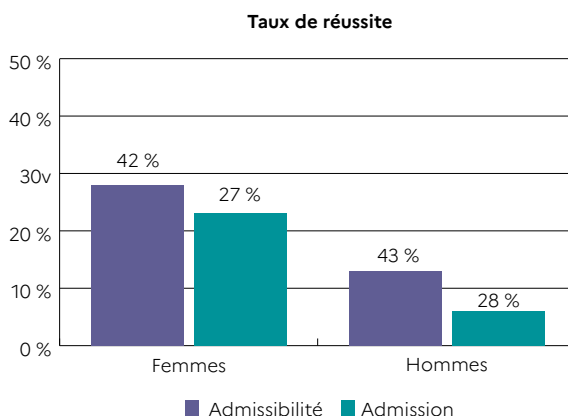


Au sein des effectifs de présents, admissibles et admis, les femmes représentent la majorité (217 présents, 104 admissibles et 86 admises). Comparativement, les hommes sont moins nombreux dans chacune de ces catégories (37 % des élèves en moyenne).

Taux de réussite aux concours Talents

Le taux de participation aux concours Talents en 2022 est de 80 % : sur 485 élèves qui ont pu s'y inscrire, 386 se sont présentés à au moins un des concours Talents.

En proportion, les femmes réussissent davantage les concours Talents :



Taux de réussite aux concours Talents par catégorie d'élèves en 2022

Admissibilité

Le taux d'admissibilité des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (28 %/23 %) : sur 217 femmes présentes, 60 ont été admissibles et sur 169 hommes présents, 39 ont été admissibles.

Admission

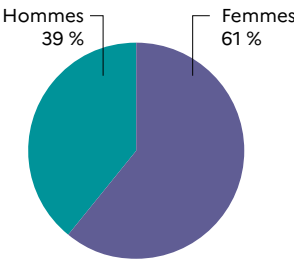
Le taux d'admission des femmes est supérieur à celui des hommes (13 %/6 %) : sur 217 femmes présentes, 29 ont été admises et sur 169 hommes présents, 10 ont été admis.

Part des élèves femmes/hommes au sein des admissibles et des admis

Admissibilité

Concours	Origine des admissibles	
	Femmes	Hommes
INSP	34 %	66 %
INET	69 %	31 %
ENAP	75 %	25 %
ENSP	40 %	60 %
EHESP/DH	74 %	26 %
EHESP/D3S	84 %	16 %
Total	61 %	39 %

Sexe des admissibles

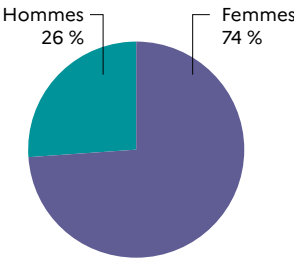


Au sein des candidats admissibles, les femmes représentent la catégorie la plus importante (61 %) : sur 99 admissibles, 60 sont des femmes et 39 sont des hommes.

Admission

Concours	Origine des admissibles	
	Femmes	Hommes
INSP	33 %	67 %
INET	100 %	0 %
ENAP	100 %	0 %
ENSP	33 %	67 %
EHESP/DH	80 %	20 %
EHESP/D3S	86 %	14 %
Total	74 %	26 %

Sexe des admis



Au sein des candidats admis, les femmes représentent la catégorie la plus importante (74 %) : sur 39 admis, 29 sont des femmes et 10 sont des hommes.



2.1.2 Le recrutement des femmes en situation de handicap

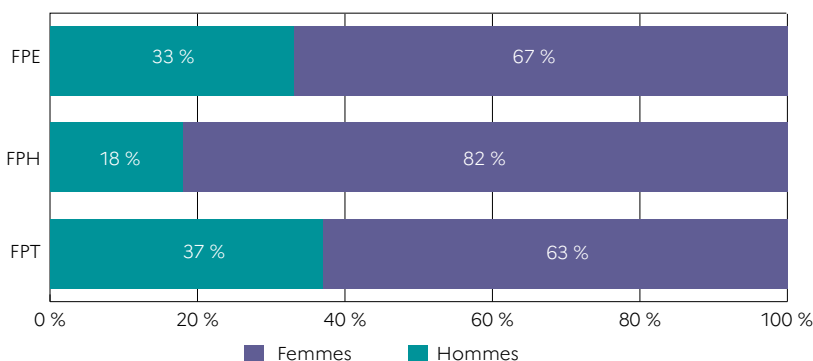
Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt agents sont tenus d'employer 6 % de travailleurs en situation de handicap. Cette obligation a permis de passer d'un taux d'emploi de 5,45 % en 2022 à 5,66 % en 2023.

Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans la fonction publique n'a cessé d'augmenter depuis. En 2023, on dénombre 183 738 femmes BOETH, soit 9 185 de plus qu'en 2022 (+ 5 %). Au total, elles représentent 68 % des BOETH (contre 67 % en 2022).

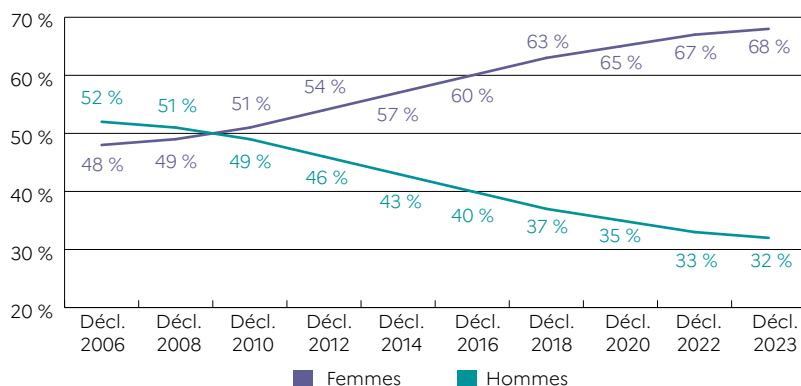
En 2023, on compte 86 048 hommes BOETH, soit 506 de plus qu'en 2022 (+ 1 %). Au total, ils représentent 32 % du total des BOETH (contre 33 % en 2022). L'écart femmes/hommes demeure plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 82 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des travailleurs handicapés par genre en 2023
(source : rapport d'activité du FIPHFP 2023)

	FPE		FPH		FPT		TOTAL	
Femmes	63 391	67 %	46 293	82 %	74 054	63 %	183 739	68 %
Hommes	31 484	33 %	10 429	18 %	44 135	37 %	86 048	32 %
Total	94 875		56 722		118 189		269 787	



Évolution des BOETH par versant de la fonction publique – par genre (2006-2023)
(source : rapport d'activité du FIPHFP 2023)



Nombre de bénéficiaires femmes de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par famille d'employeurs
(source : rapport d'activité du FIPHP 2023)

Le tableau montre que les centres hospitaliers généraux, avec 19 386 femmes BOETH, sont le principal employeur de femmes concernées dans la fonction publique, suivis de près par les communes, qui comptent 18 487 femmes BOETH. Les ministères emploient également un nombre significatif de femmes (48 460 femmes BOE).

Nombre de BOE Femme par famille Employeur et par fonction publique	Situation au 31/12/2022 – Déclaration 2023			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL
Autre Établissement Territorial			257	257
Autres établissements de soins		1 568		1 568
Centres hospitaliers généraux		19 986		19 986
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)		11 897		11 897
Centres hospitaliers spécialisés		2 847		2 847
CNFPT			187	187
Communes			37 236	37 236
Départements			14 209	14 209
EP locaux communaux ou intercommunaux			16 461	16 461
EP locaux départementaux			322	322
EP locaux régionaux			2	2
Établissements d'hébergement pour personnes âgées		3 801		3 801
Grand EPA Nationaux	6 630			6 630
Hôpitaux locaux		5 387		5 387
Hôpitaux – Autres		807		807
Ministère	46 460			46 460
Organismes consulaires – EPA de SS	2 065			2 065
Régions			4 898	4 898
SDIS			482	482
Université – EPA Nationaux	8 236			8 236
Total Fonction publique	63 391	46 293	74 054	183 738

Par région

L'Île-de-France a le plus grand nombre de femmes fonctionnaires BOETH, avec un total de 21 580. La Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie suivent avec respectivement 12 658 et 12 337 femmes fonctionnaires. Mayotte a le plus petit nombre, avec seulement 116 femmes fonctionnaires.

Nombre de BOE Femme, par région et par fonction publique	Situation au 31/12/2022 – Déclaration 2023			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL
1-EMPLOYEUR NATIONAL	55 133		187	55 320
AUVERGNE-RHONE-ALPES	1 020	5 158	7 788	13 966
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	417	2 648	2 494	5 559
BRETAGNE	797	2 690	3 842	7 329
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	247	1 848	2 316	4 411
CORSE	58	229	424	711
GRAND-EST	637	4 929	4 435	10 001
GUADELOUPE	44	172	259	475
GUYANE	11	149	180	340
HAUTS-DE-FRANCE	739	4 619	6 529	11 887
ÎLE-DE-FRANCE	1 136	5 419	15 025	21 580
LA RÉUNION	53	402	1 061	1 516
MARTINIQUE	16	451	672	1 139
MAYOTTE	4	56	56	116
NORMANDIE	329	2 577	3 179	6 085
NOUVELLE-AQUITAINE	938	4 928	6 792	12 658
OCCITANIE	841	4 101	7 395	12 337
PAYS DE LA LOIRE	317	2 652	3 898	6 867
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	654	3 257	7 513	11 424
SAINT PIERRE ET MIQUELON		8	9	17
Total Fonction publique	63 391	46 293	74 054	183 738



Les aides du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à l'attention des employeurs ne sont pas identifiées par sexe. Aussi, il n'est pas possible de spécifier les types de demandes et les montants des aides attribués aux femmes en situation de handicap.

En 2020, la campagne de *testing Desperado III*⁷ qui avait pour objet de réaliser une campagne de testing sur les trois versants de la fonction publique et sur l'emploi privé afin de mesurer les discriminations à l'embauche en couvrant quatre critères de discriminations : le handicap, le lieu de résidence, l'origine et le sexe n'était pas parvenue à mettre en évidence des différences de traitement selon le sexe ou l'adresse, alors que les différences selon l'origine et le handicap étaient fortes et généralisées. Une discrimination selon le sexe du candidat avait été décelée dans la seule fonction publique territoriale.

2.2 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

Le dispositif des nominations équilibrées a été renforcé⁸.

Le principe d'égal accès des femmes et des hommes à certains emplois des juridictions financières et administratives a en outre été consacré dans le code de justice administrative et dans le code des juridictions financières⁹.

2.2.1 Bilan du dispositif des nominations équilibrées pour les années 2022 et 2023

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE) prévu par l'article L.132-5 du CGFP, institué en 2012, vise à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de l'encadrement de direction et dirigeant. La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique est venue renforcer ce dispositif¹⁰.

En effet, la loi de 2023 élargit le périmètre des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées, à compter du 1^{er} janvier 2024, notamment à certains postes de direction dans les établissements publics ainsi qu'aux postes de chefs de service et de chefs de pôle dans les hôpitaux pour la fonction publique hospitalière. Elle révisé les objectifs de primo-nominations à compter du 1^{er} janvier 2026, en rehaussant le taux minimal de personnes de chaque sexe de 40 % à 50 % pour les primo-nominations et en imposant aux administrations trop éloignées de la cible une obligation de progression.

En outre, elle introduit un objectif de 40 % au moins de personnes du même sexe en emploi sur les emplois supérieurs et de direction à compter du 1^{er} janvier 2027. Les employeurs n'atteignant pas cette cible doivent publier des objectifs de progression et des mesures de correction leur permettant de se mettre en conformité dans un délai de trois ans. Les administrations trop éloignées de la cible se voient, quant à elles, imposer une obligation de progression de ce taux de trois points dans un délai de trois ans.

Enfin, la loi introduit un quota de 50 % de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois des cabinets ministériels et du cabinet du président de la République à compter du 1^{er} janvier 2026.

7 Ce rapport s'inscrit dans un programme de recherche intitulé « discriminations à l'embauche dans la sphère publique : les effets respectifs de l'adresse et de l'origine » (DESPERADO) dont la finalité est de mesurer l'ampleur des discriminations dans l'accès à l'emploi à l'aide d'opérations de testing.

8 Par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique.

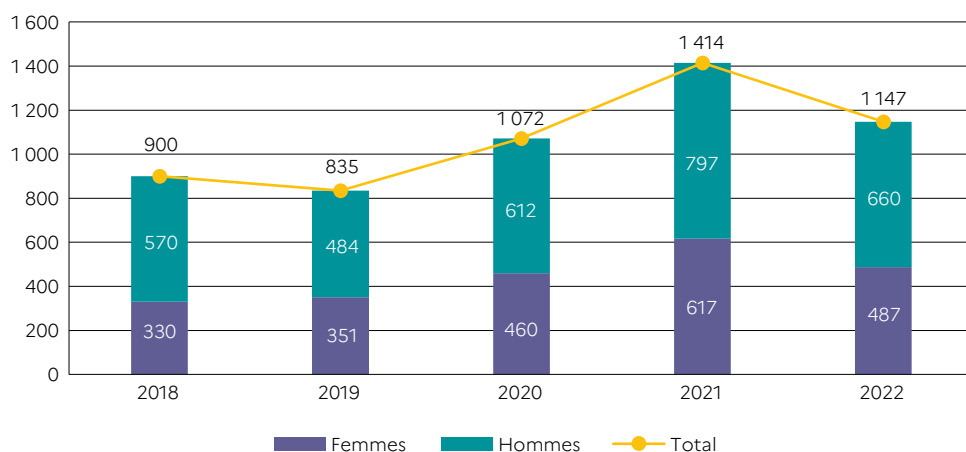
9 Aux articles L. 133-2 et L. 234-5 du code des juridictions administratives pour ce qui concerne les magistrats administratifs et les articles L. 121-1 et L. 212-2 du code des juridictions financières pour ce qui concerne les juridictions financières.

10 La circulaire du 3 juillet 2024 en précise les modalités de mise en œuvre.

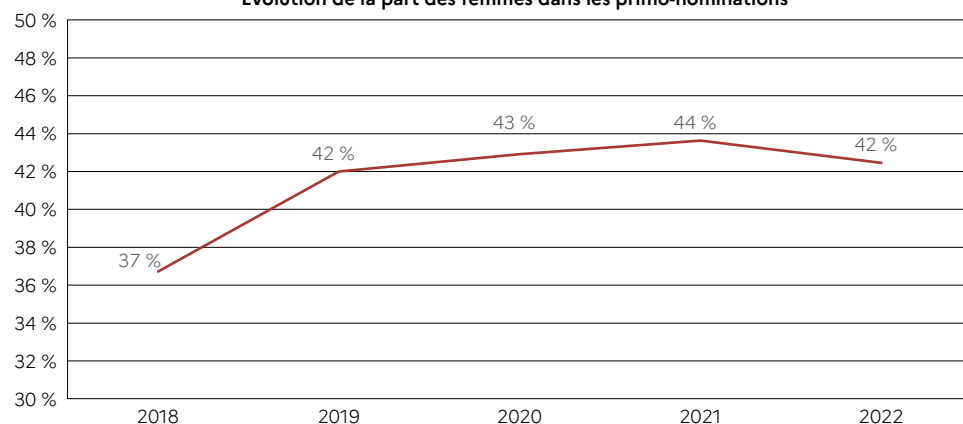
Bilan du DNE dans les trois versants de la fonction publique en 2022

En 2022, sur 6 605 emplois concernés par le DNE, 2 481 (37,5 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 2 115 nominations sur ces postes, dont 806 femmes (38 %). Parmi ces nominations, il y a eu 1 147 primo-nominations, dont 487 femmes (42,5 %). Pour la quatrième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans l'ensemble de la fonction publique, sur un périmètre régulièrement élargi.

Nombre de primo-nominations – répartition par sexe



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations

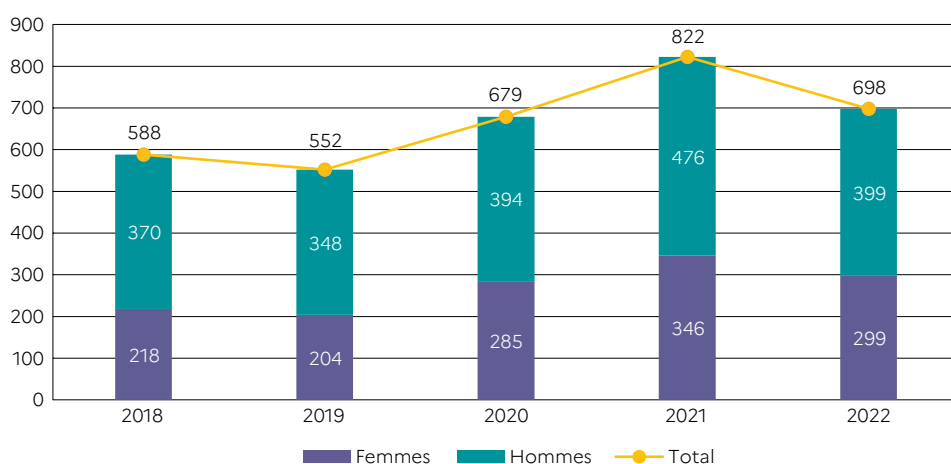


Fonction publique de l'État

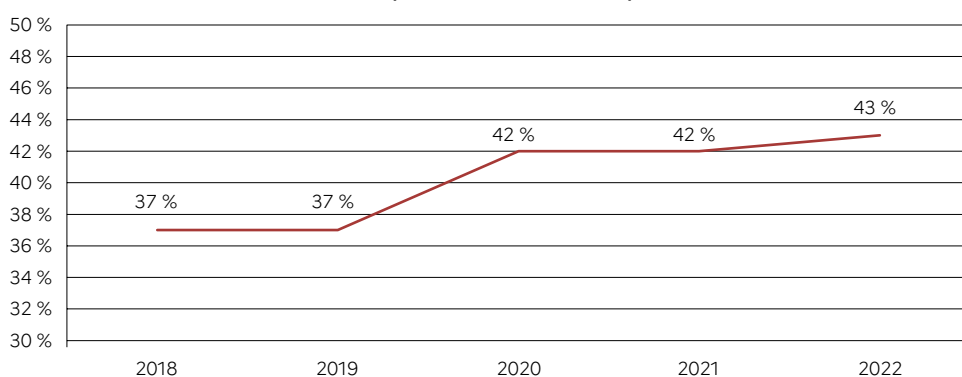
En 2022, sur 3 652 emplois concernés par le DNE, 1 297 (35,5 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 1 252 nominations sur ces postes, dont 457 femmes (36,5 %). Parmi ces nominations, il y a eu 698 primo-nominations, dont 299 femmes (43 %).

Pour la troisième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans la fonction publique de l'État. En 2021, tous les ministères ont atteint les objectifs de DNE. En 2022, seuls deux employeurs n'ont pas réussi à atteindre cet objectif : le MEAE (quatre unités manquantes), et les SPM (une unité manquante).

Nombre de primo-nominations – répartition par sexe



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations



Fonction publique territoriale

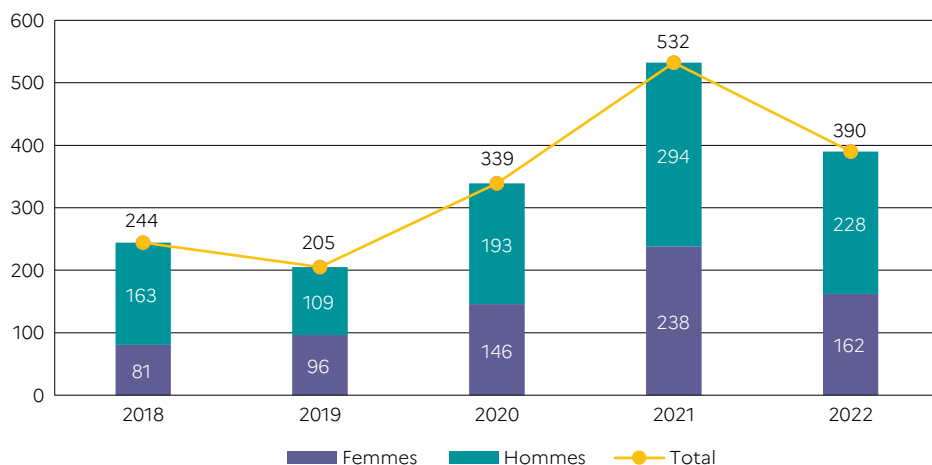
En 2022, sur 2 357 emplois concernés par le DNE, 919 (39 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 713 nominations sur ces postes, dont 293 femmes (41 %).

Parmi ces nominations, il y a eu 390 primo-nominations, dont 162 femmes (42 %).

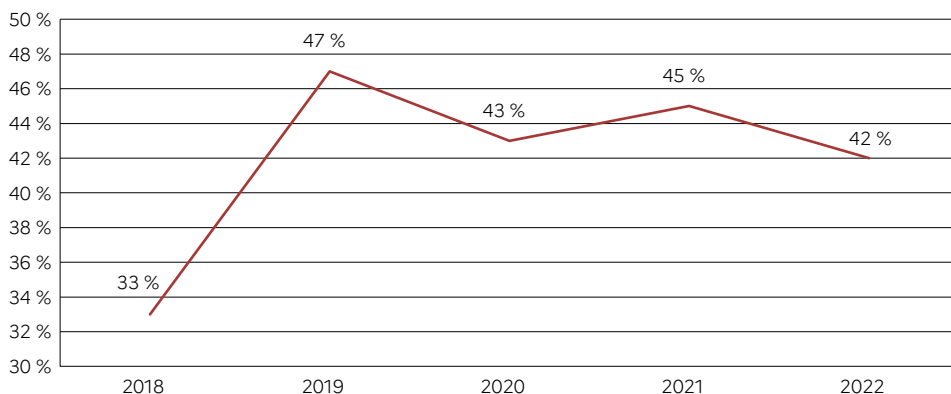
Pour la quatrième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans la fonction publique territoriale.

En 2021, trois collectivités n'avaient pas atteint l'objectif de 40 %. En 2022, sur les 482 collectivités tenues à l'obligation de nominations équilibrées, 51 % ont achevé un cycle d'au moins quatre nouvelles nominations. Parmi elles, deux collectivités n'ont pas atteint l'objectif des 40 %.

Nombre de primo-nominations – répartition par sexe



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations



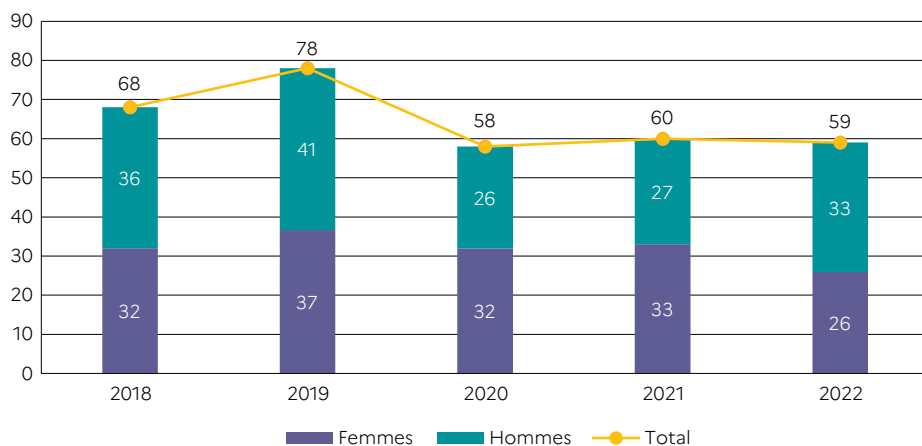
Fonction publique hospitalière

En 2022, sur 596 emplois concernés par le DNE, 265 (44,5 %) étaient occupés par des femmes.

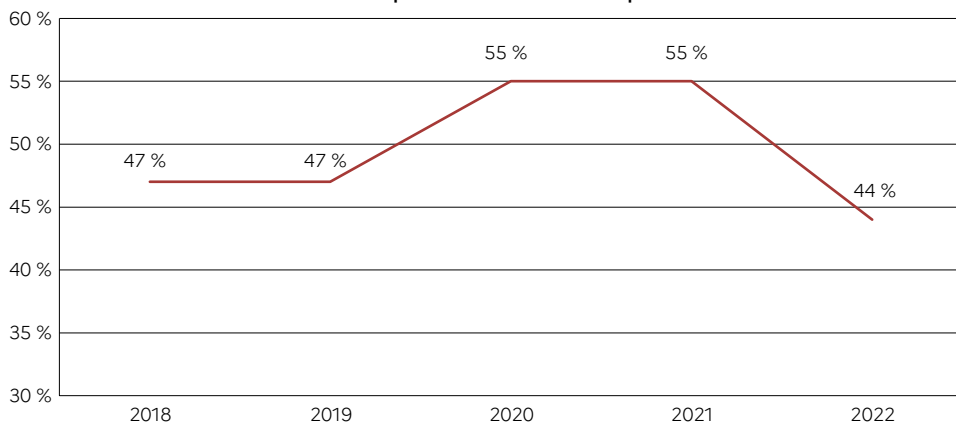
Il y a eu 150 nominations sur ces postes, dont 56 femmes (37 %).

Parmi ces nominations, il y a eu 59 primo-nominations, dont 26 femmes (44 %). L'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est atteint dans la fonction publique hospitalière.

Nombre de primo-nominations – répartition par sexe



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations

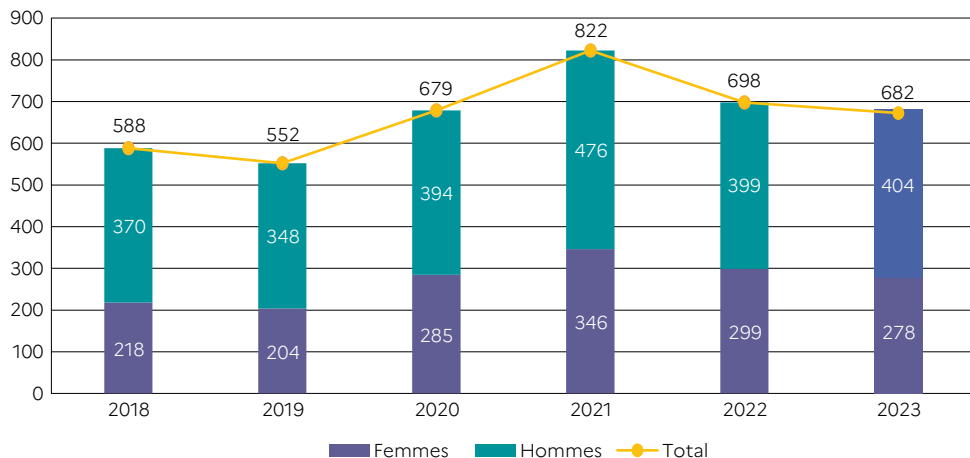


Bilan du DNE dans les trois versants de la fonction publique pour l'année 2023

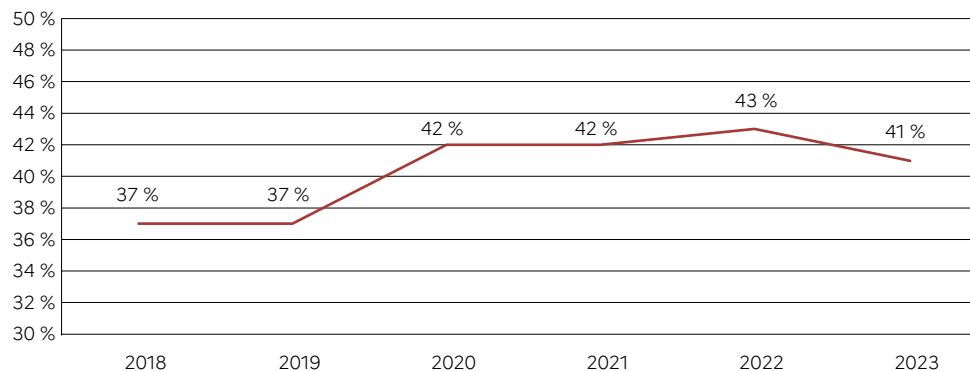
En 2023, 7 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont concernés par ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique.

En 2023, sur 3 706 emplois concernés par le DNE dans la fonction publique de l'État, 1 341 (36 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 1 388 nominations sur ces postes, dont 513 femmes (37 %). Parmi ces nominations, il y a eu 682 primo-nominations, dont 278 femmes (40,8 %). Seul le ministère de la transition écologique n'a pas réussi à atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations (quatre unités manquantes).

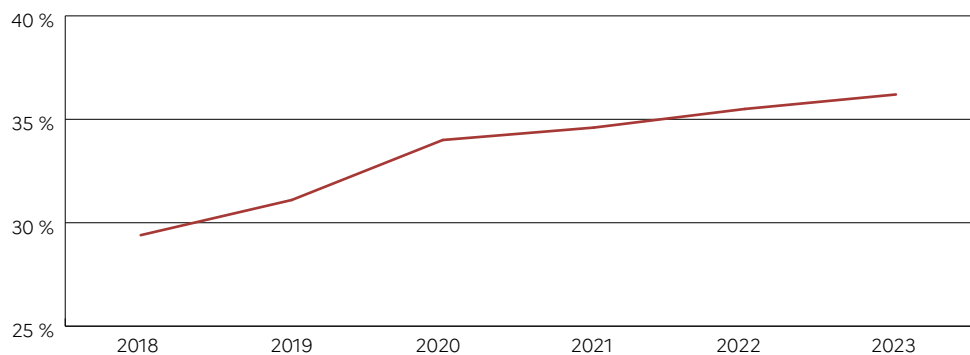
Nombre de primo-nominations – répartition par sexe



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations



Évolution de la part des femmes sur les emplois dans le périmètre DNE



2.2.2 Le développement des programmes d'accompagnement et de mentorat

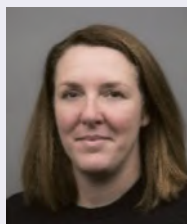
Différents programmes de mentorat et de coaching se développent dans l'objectif de renforcer la mixité des métiers et de favoriser l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Les actions de la DGE en faveur de l'égalité professionnelle

La DGE est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Voici trois témoignages pour illustrer concrètement son action.

Témoignage

Marine Cheuvreux, bénéficiaire de la première promotion du programme d'accompagnement des talents féminins de la direction, le programme Potenti'elles



Profil : Je m'appelle Marine Cheuvreux et suis directrice de projet à la sous-direction de l'innovation de la direction générale des entreprises.

Le profil des candidates au programme potentielles

Les participantes au programme sont des femmes âgées de 30 à 50 ans, issues de parcours professionnels très variés. Ce programme cible principalement les « chargées de mission » et les « cheffes de projet ».

Le contenu du programme

- Des formations au management, à la négociation, à la prise de parole en public, plus spécifiques au programme telles que « s'imposer dans un environnement masculin », « lutter contre l'autocensure » ou « briser le plafond de verre » ou originales comme celle que nous avons suivie à l'UEFA Academy à la maison du handball, sont organisées pour apprendre à mieux se connaître, s'autoriser et s'inspirer.
- Des femmes sont venues partager leurs parcours inspirants. Je me souviens en particulier de celui de la ministre Clara Chappaz qui était à l'époque directrice de la mission *frenchtech*. Ces témoignages ont permis à toutes les participantes de se dire : « *je me retrouve dans ces parcours, cela signifie que c'est possible* ».
- Des programmes de co-développement, de mentorat et de coaching très complémentaires au volet formation nous ont également été proposés.
- Tout au long du programme, des soirées et des sorties culturelles ont été organisées en lien avec la problématique de l'égalité femmes-hommes (visite du centre Pompidou sous l'angle des artistes féminines, déambulation dans Paris sur le thème des sorcières, *escape game*). Cela permet de prendre de la hauteur sur notre vie professionnelle et de créer de la cohésion !

Ce programme qui s'est étalé sur une année a permis de créer de la cohésion au sein de la promotion. Nous avons pu échanger sur des sujets professionnels ou plus personnels, tels que la maternité ou la conciliation des temps de vie. L'intelligence collective, les liens noués, et les conseils de chacune nous ont permis de prendre conscience de nos atouts et compétences que nous n'avions pas forcément identifiés. Nous avons pu également travailler sur nos faiblesses. Cela nous a permis de développer notre potentiel et notre leadership, de renforcer la confiance en soi, de faire des choix professionnels éclairés. Depuis la fin du programme, nous continuons de nous voir et organisons chaque mois une rencontre, comme un repas ou un café. Le programme continue de nous infuser !

Pourquoi intégrer le programme

Ce programme permet de s'interroger sur sa carrière, ses envies d'évolution et sur la conciliation de son temps professionnel avec sa vie personnelle. Nous avons bénéficié d'une équipe projet au top pour nous accompagner. Potenti'Elles m'a permis d'envisager une promotion puis de l'obtenir !

Les éléments importants en termes de chantier égalité professionnelle femme/homme

- Il faut davantage impliquer les hommes dans cette discussion. L'égalité professionnelle ne devrait pas être vue comme une problématique exclusivement féminine. En effet, les inégalités de traitement et de représentation affectent à la fois les femmes et les hommes. Par exemple, les hommes peuvent être confrontés à des attentes sociales limitantes, notamment en ce qui concerne leur rôle dans la famille ou en termes de réussite professionnelle. Promouvoir l'égalité professionnelle permet de réduire la pression sociale sur les hommes, qui sont souvent

poussés à s'investir davantage dans leur carrière au détriment de leur vie personnelle. Avec l'égalité professionnelle, les hommes pourront eux aussi bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, pour que l'égalité professionnelle soit réellement atteinte, elle nécessite la contribution de tous les acteurs de la société, hommes et femmes ensemble. Cela permet de transformer en profondeur les mentalités et de construire un environnement professionnel où chacun, indépendamment de son genre, peut s'épanouir pleinement.

- Il est primordial de constituer des équipes paritaires à tous les niveaux. La diversité dans une équipe professionnelle favorise l'innovation, améliore la prise de décisions (plus réfléchies, plus équilibrées et moins susceptibles de mener à des biais), renforce la cohésion, et permet d'améliorer la performance tout en créant un environnement de travail plus inclusif et respectueux. Cela constitue un atout stratégique pour toute organisation cherchant à réussir dans un monde de plus en plus complexe et d'attirer les talents.

- Il faut également lutter contre les biais de genre. La DGE propose des formations à l'égalité professionnelle. J'y ai pris conscience que j'avais moi-même des biais de genre. Je veille dorénavant à lutter contre. Je veille également à ce que les femmes de mon équipe ne rencontrent pas de difficultés liées à leur genre et je suis très attentive aux questions de discriminations de manière plus globale. En cas de besoin, je sais à qui m'adresser grâce à une cellule dédiée au sein de la DGE.

Témoignage

Chloé Desvilles, cheffe de cabinet au sein de la DGE



Profil : Je m'appelle Chloé Desvilles. Je suis cheffe de cabinet de la secrétaire générale de la DGE, Barbara Siguret. Dans ce cadre, j'ai notamment en charge la coordination de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du plan d'action directionnel 2023-2025.

Présentation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la DGE

La direction est engagée activement depuis 2020 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En complément du plan ministériel, la direction a déployé dès 2020 un premier plan directionnel, renouvelé et amendé en 2023. Ce dernier vise quatre objectifs : évaluer et prévenir les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux corps et emplois, favoriser l'articulation vie pro-vie perso et familiale et encourager la prise en compte de l'égalité F-H dans nos politiques publiques. Le programme Potenti'elles fait justement partie des actions mises en place dans le cadre de plan directionnel. Mais il y a plein d'autres initiatives !

Je voudrais en citer deux en particulier.

D'abord, les **engagements ambitieux de féminisation avec des quotas annuels** qui vont plus loin que les obligations légales pour les emplois de direction. La direction a en effet pris des engagements forts pour féminiser l'ensemble de ses postes dits à responsabilité. Et les efforts ont porté leurs fruits. La part des femmes sur les postes à responsabilité est ainsi passée de 28 % à 47 % entre mi 2020 et mi 2024. Sur le seul périmètre des emplois de direction, la part des femmes est passée de 21 % à 41 %, soit une évolution de 20 points. C'est très concret et ces statistiques font l'objet d'un suivi régulier par notre directeur général.

Ensuite, je me dois de citer également les **actions du réseau professionnel DG'Elles**, créé en 2021 et dont j'assume, avec plusieurs autres collègues, la co-animation. Ce réseau vise à favoriser l'entraide et l'échange entre les femmes de la DGE et à sensibiliser et informer tous les agents de la direction sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'appuie sur une petite équipe de volontaires, issus des différents services de la direction, des ambassadeurs et ambassadrices qui sont nos relais dans les équipes. On dispose de l'appui et de ressources du secrétariat général de la direction pour fonctionner, et d'une réelle autonomie pour prendre des initiatives et animer ce réseau. DG'Elles organise plusieurs événements à destination des femmes de la DGE (mentorat, formations à l'art oratoire ou à la lutte contre le syndrome de l'imposteur) ou de tous les agents de la direction (conférences, tables rondes, invitation au théâtre, jeux de sensibilisation, rencontres inspirantes). Aujourd'hui, DG'Elles est connu des agentes et des agents. Notre fonctionnement en équipe projet transverse est un vrai plus pour faire vivre dans le temps ce réseau et on en est très fiers !

Enfin, il y a aussi d'autres mesures fortes dans le plan directionnel que je me limiterai à vous citer ici : un objectif de 0 % d'écart F-H dans les taux d'attribution des bonus annuels, des campagnes de communication avec des portraits de femmes, un engagement à la charte Jamais sans Elles, un plan d'action pour accompagner la parentalité (journée des enfants, guichet parentalité, une salle d'allaitement) et aussi des mesures pour favoriser la mixité dans nos secteurs d'intervention. Il ne faut pas hésiter à aller consulter le site pour en savoir plus : [L'égalité professionnelle à la DGE | entreprises.gouv.fr](https://egaliteprofessionnelle.la-dge.entreprises.gouv.fr)



Julien Nesson, adjoint à la cheffe du bureau du recrutement, de l'attractivité et de l'accompagnement et référent égalité diversité de la DGE



Dans le cadre de mes fonctions, je participe à la mise en œuvre opérationnelle de mesures prévues par le plan d'action directionnel en matière d'égalité professionnelle.

Je vous citerai deux actions pour lesquelles les équipes du bureau sont mobilisées :

- la conception du programme d'accompagnement des talents féminins de la DGE dénommé « Potenti'Elles ». Il s'agit de favoriser la carrière des femmes de la direction en agissant en amont de l'accès à des postes à plus grande responsabilité afin de les outiller pour faire des choix éclairés de mobilité en équilibre avec leur vie personnelle ;
- le déploiement, en lien avec l'institut de formation ministériel, d'une offre de formation

robuste sur la thématique (fondamentaux de l'égalité professionnelle, management et biais cognitifs, lutte contre les violences sexistes et sexuelle etc.), avec certaines rendues obligatoires pour les nouveaux managers dans le cadre de notre stratégie directionnelle de formation.

En tant que référent égalité/diversité, je participe notamment à la diffusion d'une culture de l'égalité et de la diversité au sein de la DGE et aux travaux ministériels conduits par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Le rôle des hommes pour favoriser l'égalité professionnelle est incontournable car l'égalité repose aussi sur notre prise de conscience et notre engagement. M'avoir confié ce rôle de référent égalité diversité en est un marqueur.

La DGE donne pleinement sa place aux hommes dans l'ensemble des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle. Voici plusieurs illustrations :

- Les hommes sont mobilisés pour apporter leur appui au mentorat de femmes au sein de la direction. En position de management, ils servent de modèles en favorisant les pratiques égalitaires.
- L'équipe projet et l'équipe des ambassadeurs du réseau DG'Elles intègrent des hommes qui favorisent la déconstruction des stéréotypes de genres.

Je trouve cette approche très importante car l'égalité professionnelle n'est pas qu'une affaire de femmes. C'est une question de société dont tous les citoyens et tous les agents publics, notamment les hommes, doivent se saisir pour lutter contre les ruptures d'égalité et faire émerger une société plus exemplaire et équilibrée. Selon moi, en tant qu'homme, nous avons un rôle à jouer de manière concrète pour faire changer les comportements :

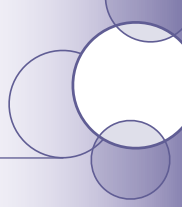
- écouter pour prendre conscience de ce à quoi sont confrontées les femmes (propos sexistes, harcèlement de rue, misogynie etc.) et poser des questions pour en savoir davantage sur les situations rencontrées et auxquelles, en tant qu'homme, nous ne sommes pas confrontés ;
- agir au quotidien, le silence n'ayant pas de valeur, en ne laissant rien passer lorsque l'on est témoin d'agissements ou de propos sexistes qui sont considérés comme des violences : usage de termes qui renvoient à une image négative des femmes, remarques en lien avec les métiers exercés plus masculinisés etc.

Le programme Paris Pluri'elles de la ville de Paris



Pour rappel, 55 000 agentes et agents exercent au sein de la mairie de Paris. Le programme « Paris Pluri'elles » fait partie du « Plan Parisien pour l'Égalité », renouvelé pour la période 2024-2026.

Le but du programme « Paris Pluri'elles » est d'aider les femmes managers à se sentir légitimes et épanouies durant leur carrière. Ce programme cherche à surmonter les obstacles socio-culturels, organisationnels et personnels qu'elles peuvent rencontrer tout au long de leur parcours professionnel.



Le 8 mars 2023, pour la première promotion en 2023-2024, le programme a été lancé pour les femmes cadres de catégorie A. Sur 100 candidatures, 20 femmes ont été sélectionnées après transmission d'une lettre de motivation (pas de CV). Parmi ces 20 femmes, une diversité en termes d'âges et de directions d'affectation s'observe.

Le programme dure un an et comprend les dispositifs suivants :

- ◆ du coaching individuel par des coaches internes ;
- ◆ des journées de conférences et d'ateliers ;
- ◆ des réflexions sur le réseau et comment constituer son propre réseau, l'équilibre des temps de vie, les discriminations, le sexisme et la manière de se poser des limites à soi-même et aux autres ;
- ◆ du mentorat (des femmes A+ pour des A, des A pour des B) ;
- ◆ des ateliers de co-développement.

Les bénéfices observés par la première promotion :

- ◆ facilite la préparation des projets professionnels des femmes pour l'avenir ;
- ◆ aide à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ;
- ◆ renforce la confiance et l'assurance ;
- ◆ enseigne comment établir ses propres limites ;
- ◆ favorise l'apprentissage du travail en équipe.

Via ce programme, les équipes de la mairie de Paris ont également demandé à ses femmes d'apporter des propositions pour le plan d'action égalité.

De plus, Paris Pluri'elles ne vise pas uniquement un accompagnement ascensionnel de femmes managers vers des postes à plus grande responsabilité mais plus largement leur permettre de se sentir bien dans leur vie professionnelle. Ce programme ne vise pas seulement à leur faciliter l'accès aux postes à responsabilités mais les incite à passer des concours et à réfléchir à une redéfinition de leur propre code de réussite professionnelle.

En 2024, la cible a été étendue aux femmes cadres de catégorie B. Ces dernières disposent d'un programme spécifique puisqu'elles n'ont pas nécessairement les mêmes conditions de travail que les femmes de catégorie A. Elles sont souvent plus isolées dans des univers professionnels plus masculins, elles n'ont pas suivi de parcours concernant le management, disposent parfois d'un réseau moins étoffé que les femmes A et sont moins souvent derrière un écran d'ordinateur.

Le programme Tremplin du MEAE

Le MEAE promeut une diplomatie féministe ambitieuse. Aujourd'hui, plus de 30 % des ambassadeurs sont des ambassadrices : ce chiffre a plus que doublé en 10 ans. En 2023, sept femmes ont été nommées sur des postes d'ambassadrices jusque-là toujours occupés par des hommes et le nombre de femmes occupant des emplois supérieurs dans l'ensemble du ministère a progressé de cinq points en cinq ans. L'un des objectifs du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026 est de renforcer durablement le vivier de femmes susceptibles d'occuper des fonctions supérieures au sein de notre diplomatie.

Le programme Tremplin vise donc à renforcer le vivier de femmes diplomates appelées à exercer des fonctions d'encadrement supérieur. Dans le cadre de ce programme, les femmes bénéficient de :

- ◆ 5 ateliers de co-développement en sous-groupes ;
- ◆ 10 heures de *coaching* individuel dispensé par un coach professionnel ;
- ◆ 4 jours de séminaire ;
- ◆ 2,5 jours de formation sur le leadership et l'assertivité ;
- ◆ 1 jour de formation à la prise de parole en public et témoignages de femmes externes et internes.

Le programme a été très bien accueilli, avec 73 % des participantes se déclarant pleinement satisfaites.



Le cycle supérieur ARIANE du MI

Mise en place depuis 2012, le cycle supérieur pour les cadres féminins du MI et des administrations partenaires est destiné à promouvoir le *leadership*, le management et l'ambition professionnelle de ces responsables. Cette formation est réservée à une vingtaine d'auditrices, cadres du MI.

Formation annuelle créée initialement par l'HEMI (institut national des hautes études du ministère de l'intérieur) et l'ENSP, le cycle supérieur Ariane est un programme destiné aux cadres féminins à haut potentiel du MI. Cette formation délivre des ressources supplémentaires en management, afin de renforcer leur ambition professionnelle.

L'objectif est de :

- ◆ Promouvoir l'égalité entre les hauts cadres féminins et masculins dans l'accès aux grades sommitaux du MI.
- ◆ Renforcer le *leadership* et les compétences managériales des femmes cadres supérieures à haut potentiel.
- ◆ Alimenter les réflexions par la rédaction d'une étude collective traitant d'une thématique de management ou de RH, déclinable au sein du ministère, en s'inspirant notamment des bonnes pratiques du secteur privé.

Les candidates sont désignées par leur administration. Six cadres féminins de la sécurité civile (administration centrale et services départementaux d'incendie et de secours) ont suivi ce cursus pour la session 2023-2024 entre septembre 2023 et juin 2024.

Le mentorat, un programme de l'INSP 50/50

L'INSP 50/50 est une association d'élèves et anciens élèves dédiée à la promotion de la parité dans la haute fonction publique. Chaque année, elle propose un *coaching* personnalisé aux préparateurs du concours, permettant à 300 femmes en 2023 de bénéficier d'un accompagnement sur mesure.

Verbatims d'anciennes élèves de l'INSP 50/50

Lorène¹¹ : « L'égalité professionnelle est un objectif collectif qui passe aussi par des prises de conscience individuelles »

« Mes années d'études supérieures ont été fortement marquées par un phénomène d'auto-censure dont je n'avais en réalité que peu conscience. Au cours de ma première partie de carrière, j'ai eu la chance de rencontrer des managers, femmes et hommes, qui m'ont inspirée, donné confiance en moi et encouragée à me surpasser. M'engager au sein de l'association INSP 50/50 est pour moi une manière d'aider à mon tour des jeunes femmes à surmonter leurs appréhensions, tout en prenant une part active et concrète à l'enjeu de la parité dans la haute fonction publique. »

Pauline¹² : « Atteindre l'égalité professionnelle supposerait d'éradiquer les stéréotypes sexistes et les différences de traitement entre femmes et hommes ».

« Ayant bénéficié du mentorat proposé par INSP 50/50 lors de ma préparation aux concours, j'ai pu constater à quel point il est important d'être accompagnée quand on prépare un concours exigeant comme celui de l'INSP. Au-delà de la difficulté technique, l'aspect psychologique compte en effet énormément dans la

11 Titulaire d'un Master 2 en droit international public, Lorène a intégré l'IRA de Metz dont elle est sortie en 2014. Après une première partie de carrière en tant qu'attachée puis attachée principale d'administration au ministère des armées, elle a suivi le cycle préparatoire au sein de l'IGPDE, avant d'intégrer l'INSP en janvier 2023.

12 Après avoir suivi une double formation en école de management et en faculté de philosophie, Pauline a enseigné la philosophie pendant quatre années en lycée avant de passer les concours internes de la haute fonction publique. Admise à l'INSP en 2023 (promotion Joséphine Baker), elle s'est engagée au sein de l'association INSP 50/50 pour contribuer à renforcer l'égalité des chances et lutter contre les phénomènes d'auto-censure au niveau des concours grâce au mentorat.

réussite. Une fois admise, j'ai donc souhaité aider à mon tour les femmes préparatrices à lutter contre les biais de genre intériorisés et les mécanismes d'autocensure existants au niveau des épreuves écrites mais aussi des oraux d'admission.

Projet du centre hospitalier de Béziers : « les femmes de Talent »

Ce projet a été cofinancé dans le cadre de la campagne du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) au titre de l'année 2023.

Le 8 mars 2023, le centre hospitalier a proposé aux femmes présentes un atelier d'*empowerment*¹³, dans l'idée de travailler sa confiance en soi et de valoriser son parcours et sa carrière. Lors de l'atelier intitulé « *Pitcher votre projet* », les femmes du centre hospitalier ont ainsi appris à prendre la parole, avec l'intervention d'un journaliste, formateur, et spécialiste de la communication. Elles ont pu s'exprimer sur leurs parcours de vie et raconter leur carrière, leurs doutes et leurs réussites. Un photographe professionnel est venu avec un studio mobile pour leur proposer une prise de vue. Les portraits des femmes ont fait l'objet d'une œuvre sur le concept d'Andy Warhol sur une toile géante (cf photo ci-dessous). Cette œuvre est aujourd'hui visible au centre de formation Marie-Curie.

L'objectif de ce projet était de mettre en lumière les femmes célèbres et les anonymes pour que toutes osent prendre leur place, construire leur projet, développer leurs idées et identifier des « rôles modèles ».



Le dispositif « PasSansElles » du centre national de gestion

Le centre national de gestion (CNG) des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a mis en place le dispositif « PasSansElles ».

Ce programme est destiné à des directrices intéressées pour postuler sur des grands centres hospitaliers et des centres hospitaliers universitaires/régionaux et qui souhaitent bénéficier de l'accompagnement de leurs paires (cheffes d'établissement expérimentées) pour travailler leur candidature.

À ce jour, sept binômes ont été constitués et : trois femmes sur sept ont connu à ce jour une issue favorable avec une progression de carrière.

Le CNG souhaite étendre ce dispositif à davantage de femmes dans les années à venir.

¹³ Que l'on peut traduire par empouvoirement en français.

2.3 Les actions à promouvoir en faveur de la mixité des métiers dans la fonction publique

La mixité des métiers progresse très lentement en France, malgré une parité presque atteinte dans la répartition globale des emplois entre hommes et femmes. En effet, si les statistiques de l'INSEE pour 2020 montrent une répartition presque équitable avec 13,9 millions d'emplois occupés par des hommes et 13,1 millions par des femmes, une grande majorité des professions demeurent largement sexuées et seulement une personne sur cinq exerce un métier véritablement mixte.

Les secteurs du soin, de la santé et des services sont massivement occupés par des femmes, tandis que les hommes restent majoritaires dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et de l'informatique ¹⁴.

Cette ségrégation se retrouve également dans les métiers de la fonction publique.

D'après cette même étude de l'observatoire des inégalités, la féminisation de la fonction publique est plus ou moins marquée selon les métiers exercés : les hommes représentent 22 % des agents de la FPH, contre 37 % dans la FPT et 42 % dans la FPE. Ils sont notamment très peu présents parmi les aides-soignants et les employés d'accueil de la petite enfance (moins de 10 % des effectifs), dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social (18 %) ou parmi les employés administratifs (21 %). En revanche, les hommes sont largement majoritaires parmi les ouvriers (84 %) et chez les policiers, les militaires et les pompiers (79 %), métiers exercés essentiellement dans la FPT et la FPE.

La proportion de femmes est plus faible dans les familles de métiers de cadres et de professions intellectuelles supérieures du public : 51 % parmi les cadres administratifs et techniques (contre 63 % en moyenne pour l'ensemble de la fonction publique) et 56 % dans les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche. Les femmes sont notamment sous-représentées parmi les officiers des armées et de la gendarmerie (13 %), les ingénieurs et les cadres techniques de la fonction publique (37 %), les cadres de direction (37 %), et les chercheurs (44 %). Elles sont majoritaires parmi les psychologues, psychanalystes et psychothérapeutes (94 %), les psychologues et conseillers d'orientation scolaire et professionnelle (86 %), ainsi que les documentalistes et les bibliothécaires de la fonction publique et autres cadres du patrimoine (70 %).

Au sein de la FPT une étude¹⁵ des élèves de l'INET formant les cadres supérieurs de la FPT en lien avec la mutuelle nationale territoriale (MNT) visant à encourager les élus locaux à se lancer dans des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a démontré que :

- ◆ 80 % des agents de la FPT sont des femmes dont :
 - 96 % dans la filière sociale ;
 - 95 % dans la filière du médico-social ;
 - 82 % dans la filière administrative ;
- ◆ Plus de 23 % des femmes sont à temps partiel contre 8 % des hommes.

¹⁴ « La mixité des métiers progresse, mais bien lentement (inegalites.fr) », de l'Observatoire des inégalités selon laquelle : « cette évolution est particulièrement lente ; parmi les 88 types de métiers répertoriés par le ministère du Travail, seulement 16 étaient considérés comme mixtes dans les années 1980. Trente-cinq ans plus tard, en 2024, seulement 21 métiers sont qualifiés de mixtes. Cette ségrégation, enracinée dans les stéréotypes de genre influençant les parcours dès l'enfance, perdure depuis des décennies et contribue à maintenir les inégalités professionnelles.

¹⁵ <https://www.mnt.fr/articles/observatoire-mnt-sengage-egalite-femmes-hommes-fpt>

Les femmes dans la fonction publique par métiers (en pourcentage)

Ce tableau représente la part des femmes dans la fonction publique en fonction de la catégorie professionnelle.

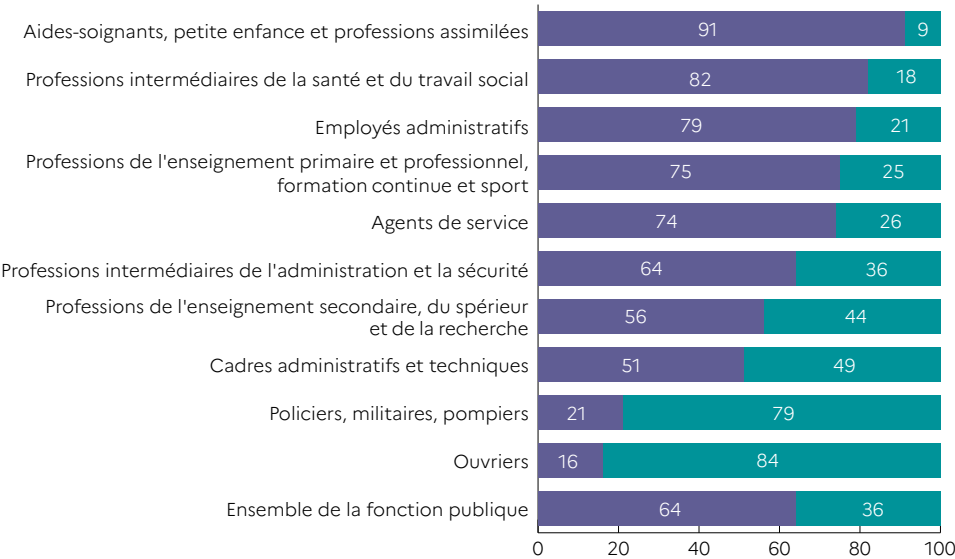
Les femmes dans la fonction publique selon le métier en % en 2022

Famille de métiers	Femmes	Hommes	Part de la famille de métiers dans la FP
Ensemble de la fonction publique	64	36	100
Ouvriers	16	84	6
Policiers, militaires, pompiers	21	79	5
Cadres administratifs et techniques	51	49	10
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	56	44	7
Professions intermédiaires de l'administration et la sécurité	64	36	9
Agents de service	74	26	8
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, formation continue et sport	75	25	11
Employés administratifs	79	21	13
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	82	18	12
Aides-soignants, petite enfance et professions assimilées	91	9	8

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du bureau international du travail (BIT) la semaine de référence, âgés de 15 à 64 ans : France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2022, 16 % des ouvriers de la fonction publique sont des femmes.

Source : Enquête Emploi 2022, Insee.



De nombreuses administrations publiques mettent en place des actions spécifiques pour accroître la mixité de leurs métiers.



2.3.1 Accroître la présence des femmes dans les domaines scientifiques et numériques de l'État : le programme ADA de la DINUM

On compte actuellement 25 % de femmes dans les effectifs en charge du numérique de l'État. Or, le service public d'aujourd'hui et encore plus de demain avec le développement notamment de l'intelligence artificielle est pourtant façonné par le numérique et se doit d'être représentatif de la société.

Le haut conseil à l'égalité (HCE) a publié le 7 novembre 2023 un rapport sur les relations entre femmes et numérique et formule des propositions pour mettre un terme aux inégalités de genre et rompre le cercle vicieux du sexisme. Il s'agit d'analyser conjointement la représentation des femmes dans la production numérique et leur présence dans les filières académiques et professionnelles. En effet, que ce soit dans les contenus diffusés ou les métiers exercés, les femmes sont sous-représentées, invisibilisées, caricaturées ou agressées dans le premier cas, insuffisamment formées ou recrutées dans l'autre.

Le domaine du numérique reste largement occupé par les hommes et est caractérisé par une « forte culture sexiste »¹⁶. Seulement 29 % des effectifs du numérique en France sont féminins en 2020, dont 16 % dans les métiers techniques et 22 % dans les postes de direction. Cette sous-représentation entraîne le développement d'outils et de langages qui renforcent la maîtrise masculine de cet environnement, repoussant ainsi les femmes à la périphérie des avancées technologiques qui façonnent notre avenir. Et cette inégalité professionnelle prend ses sources dès le parcours éducatif, où la spécialisation genrée des filières écarte les filles des formations scientifiques ou technologiques.

Dans ce contexte, la fonction publique se doit de travailler à la mise en œuvre d'un environnement numérique inclusif. Un des objectifs passe notamment par la féminisation du secteur. Pour ce faire, la direction interministérielle du numérique (DINUM) pilote un plan d'action visant à promouvoir la mixité dans la filière numérique de l'État et a lancé en 2019 un programme d'accompagnement développement professionnel des agentes du numérique de l'État, dit programme ADA.

Pour la DINUM, il est important de renforcer la place des femmes dans la filière numérique de l'État, tant pour des enjeux d'attractivité que d'efficacité. Les agentes de la fonction publique doivent pouvoir prendre part à la transformation numérique de l'État, condition *sine qua non* de la réussite des projets.

Pour accompagner les agentes publiques de la tech dans leur évolution de carrière au sein de l'État, la DINUM intervenant sous l'égide du ministère en charge de la fonction publique a lancé une promotion du programme ADA, dont le nom s'inspire d'Ada Lovelace, première programmeuse et pionnière de l'informatique.

Ce programme s'adresse aux femmes qui :

- ◆ Aspirant à accroître leurs responsabilités ;
- ◆ Désirent changer d'emploi pour occuper de nouvelles fonctions, rejoindre une autre administration et/ou se relocaliser géographiquement ;
- ◆ Souhaitent mieux s'intégrer après une évolution professionnelle.

Ce dispositif est ouvert à toutes, quel que soit le niveau de fonction ou de responsabilités. Le seul prérequis est d'avoir un projet professionnel d'évolution, de mobilité ou de montée en responsabilités. Une sélection sera effectuée sur la base de ces critères.

L'objectif est de leur offrir une expérience transformative qui permet aux bénéficiaires d'en apprendre davantage sur elles-mêmes, de développer leurs compétences clés et de les connecter avec des pairs, dans le but de progresser professionnellement, soit par une mobilité, soit par la prise de (nouvelles) responsabilités.

¹⁶ Rapport du haut conseil à l'égalité – page 9 et page 11 « une reconnaissance massive des inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société ».



Le programme ADA offre aux participantes une opportunité de développement professionnel personnalisé sur une période de cinq mois. Structuré autour de plusieurs axes clés, le programme vise à permettre aux bénéficiaires de :

- ◆ Explorer leur potentiel et mieux se connaître en identifiant leurs compétences, forces et aspirations professionnelles.
- ◆ Élaborer des stratégies concrètes pour faire évoluer leur carrière dans le secteur numérique de la fonction publique.
- ◆ Améliorer leurs compétences en communication, *networking* et gestion du changement.
- ◆ Bénéficier du soutien et des conseils d'un groupe de pairs évoluant dans le domaine du numérique d'État.

Ce programme ne se limite pas à une simple formation ou un accompagnement de carrière, mais constitue une véritable immersion dans un environnement propice à l'épanouissement professionnel et au développement de compétences stratégiques.

En 2023, le programme a bénéficié à 12 personnes, représentant toutes les catégories, principalement la catégorie A, en raison de la prépondérance des métiers du numérique chez les cadres. En 2024, 24 bénéficiaires vont être accompagnées autour des sessions de coaching collectif et individuel, ainsi que du co-développement.



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Si le programme était au départ orienté sur le développement personnel, désormais le programme ADA vise le développement professionnel *via* les *soft skills* ou compétences douces.

Le programme ADA a bénéficié de cofinancement du FEP et dispose désormais d'un financement internalisé. La DINUM a travaillé avec le pôle *coaching* de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) pour développer une nouvelle feuille de route de ce programme. Le nombre de femmes a augmenté, en passant de 12 à 24 et des formations de co-développement auront lieu pour que les femmes deviennent elles-mêmes formatrices en co-développement.

La DINUM a mis en place, à la rentrée 2024, un groupe de travail interministériel pour co-construire le plan d'action visant à promouvoir la mixité dans la filière numérique de l'État.

Le premier axe du projet consiste à positionner la DINUM comme un point de contact pour faciliter les synergies interministérielles et favoriser le partage de bonnes pratiques. Dans cette optique, la relance du réseau des femmes du numérique de l'État est envisagée, afin de créer une communauté dédiée à la mixité. Ce réseau proposera des outils concrets pour accompagner la mobilité des agents, des services RH comme le codéveloppement, ainsi que des formations et des conseils professionnels.

Le second axe de la feuille de route consiste à établir un diagnostic précis grâce à un baromètre CSA qui sera lancé en octobre 2024. Ce baromètre permettra de recueillir la perception de la mixité dans les métiers du numérique auprès d'un large échantillon d'agents (jusqu'à 5 000 personnes). L'objectif est d'identifier les points à améliorer et de proposer des pistes d'action concrètes, tout en assurant une prise en compte des problématiques de terrain. Le succès du projet sera mesuré par le taux de participation et par la mise en œuvre d'actions prioritaires identifiées grâce aux résultats du baromètre.

Le troisième axe s'attache à fidéliser les femmes travaillant dans le numérique, en accompagnant l'évolution de leur carrière grâce au programme ADA. Ce programme sera intensifié pour soutenir les femmes dans leur développement professionnel et les inciter à jouer un rôle actif dans la promotion de la mixité, notamment en devenant ambassadrices ou mentors au sein de la communauté interministérielle.

Enfin, le quatrième axe vise à valoriser les métiers du numérique auprès des jeunes, notamment dans les écoles. La DINUM s'appuiera sur les ambassadrices du programme ADA pour organiser des interventions dans les établissements scolaires, des conférences et des programmes de stage, avec l'objectif de briser les stéréotypes de genre et d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers les carrières numériques.

La DINUM souhaite également relancer une communauté dormante *via* l'essor d'une communauté mixité de la filière numérique en mars 2025.

Témoignages

Témoignages de participantes de la promotion 2023

« L'expérience ADA a transcendé toutes mes attentes. Les ateliers collaboratifs, tels que ceux sur le codéveloppement pour élaborer des services de carrière numérique, m'ont permis d'appliquer concrètement ces apprentissages au sein de la police nationale. »

« Grâce aux programmes comme ADA dédiés à aider et à équiper les femmes du numérique, il est possible de saisir les opportunités de développement et de construire un réseau d'entraide et de partage. »

« Les sessions de coaching collectif permettent de mettre le focus sur l'échange et le partage, elles m'ont aidée à développer une nouvelle posture et de nouveaux réflexes qui seront bénéfiques pour tout le reste de ma carrière. Je retiens donc une belle aventure humaine qui nous libère de certaines croyances et révèle en nous l'ampleur de notre potentiel. »

« J'en repars avec ma feuille de route, mais également avec de la confiance, des techniques et un réseau que je vais mettre à profit pour me développer professionnellement. Je suis prête à déployer mes ailes et c'est grâce à vous ! »

• **80,9 %** des participantes estiment avoir identifié un changement dans leur vie professionnelle (changement de posture, gain de confiance en soi) ;

• **89,4 %** d'entre elles recommandent ce programme de coaching à d'autres femmes.

Pour la prochaine promotion ADA, plusieurs changements sont à prévoir :

- ◆ internalisation du programme grâce au soutien du pôle *coaching* de la DITP ;
- ◆ accompagnement de 24 femmes au lieu de 12. Deux promotions par an à partir de 2025 soit 48 personnes coachées par an ;
- ◆ les participantes s'engageront à être formées au co-développement afin de devenir animatrices d'ateliers auprès d'une communauté interministérielle des femmes du numérique de l'État ;
- ◆ elles s'engageront également à donner de leur temps en tant qu'ambassadrices de la filière numérique de l'État au travers d'actions « marque employeur ».

Témoignage

Fahimeh PONSONNAILLE¹⁷ sur la place des femmes dans l'industrie de la tech' et le numérique, bonnes pratiques pour les métiers peu féminisés dans la fonction publique



La participation des femmes dans les secteurs techniques, notamment le numérique tant dans la sphère privée que publique, est essentielle pour la performance des entreprises et la création d'un monde plus inclusif et égalitaire.

Le futur sera scientifique, technique et digital. Il est crucial que ce futur soit façonné autant par des femmes que par des hommes afin d'éviter des biais de genre souvent inconscients.

À la question « Comment encourager les jeunes filles à envisager ces secteurs comme une voie d'avenir », quelques pistes de propositions sont possibles :

- Éducation scientifique adaptée : les sciences et mathématiques gagneraient, à mon sens, en attractivité auprès des filles si l'enseignement privilégiait une approche logique plutôt qu'intellectuelle, pour lever des barrières.
- Visibilité des modèles féminins : les contributions des femmes à la recherche sont souvent sous-estimées ou absentes des manuels scolaires. Comment attirer les filles sans modèles auxquels elles peuvent s'identifier ?
- Promotion des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) : il est vital de promouvoir les sciences et techniques dès l'école, en montrant les perspectives de métiers liés aux enjeux environnementaux et sociaux, préoccupations majeures pour les jeunes.

L'association Femmes Ingénieures¹⁸ met l'accent sur la promotion des métiers STIM, notamment à travers des actions auprès des jeunes des collèges et des lycées. Un de nos projets phares, soutenu par les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, est le forum virtuel « Ingénieures, c'est pour moi » dans le métavers. Lors de cet événement, des femmes et des hommes dans les métiers et les secteurs techniques partagent leurs parcours d'études et de métiers avec les jeunes, avec beaucoup de succès. La quatrième édition du forum virtuel se tiendra le 28 novembre prochain.

Les organisations publiques comme privées doivent pouvoir placer la mixité, l'égalité et l'inclusion au cœur de leurs stratégies pour attirer et retenir les talents féminins. Elles doivent également offrir un équilibre vie professionnelle-personnelle.

Chaque année, l'observatoire des ingénieures publié par notre association sur la base de l'enquête de l'IESF (société des ingénieurs et scientifiques français) met en lumière l'attractivité des métiers de l'ingénierie mais aussi les disparités malheureusement persistantes, telles que l'écart salarial de 20 % en fin de carrière.

Cet écart souvent lié aux choix de parcours professionnels des femmes est parfois fonction des impératifs de la vie personnelle. Aussi, il est crucial que la fonction publique et les entreprises soutiennent la progression des talents féminins vers des postes à responsabilité.

Pour que les femmes s'orientent vers ces carrières, il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail, les perspectives d'évolution et la reconnaissance salariale.

¹⁷ Fahimeh PONSONNAILLE est ingénieure avec plus de 25 ans d'expérience, notamment en tant que membre de comité de direction au sein de sociétés industrielles françaises et internationales. Elle a occupé des postes de management dans les équipes techniques et commerciales. Co-fondatrice et ancienne membre du conseil d'administration du Collectif Start-ups Industrielles France, elle est également investisseuse dans des start-ups tech et industrielles à impact. Elle est membre du conseil d'administration de l'association Femmes Ingénieures, et engagée pour la promotion des femmes dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).

¹⁸ L'association Femmes Ingénieures a pour mission de valoriser les parcours des ingénieures et renforcer la mixité dans les entreprises et leur conseil d'administration, tout en étant force de proposition auprès des pouvoirs publics pour une plus grande mixité et égalité au travail.



2.3.2 La promotion de la mixité professionnelle au sein du ministère des armées

En 2023, le ministère des armées comptait 58 605 femmes dans ses effectifs dont 34 233 militaires (soit 17 % du personnel militaire). L'état de la féminisation des armées s'établit comme suit : armée de terre : 11,6 % ; marine nationale : 16,4 % ; armée de l'air et de l'espace : 23,6 %.

- ◆ Les femmes représentent 17,6 % des officiers, 19,2 % des sous-officiers, 13,9 % des militaires du rang.
- ◆ 19,4 % des militaires recrutés sont des femmes. En 2023, les intégrations définitives aux concours officiers comptent 24 % de femmes, soit le taux le plus élevé depuis 2009.
- ◆ Dans les postes sommitaux, 9,7 % des officiers généraux sont des femmes.
- ◆ En opérations extérieures, 10,7 % des combattants sont des combattantes (8 % en 2018).

Pour le personnel civil, le ministère des armées compte 24 372 femmes dans ses effectifs pour un total de 62 353 agents civils (soit 39,1 % du personnel civil).

- ◆ 29,8 % de femmes civiles sont présentes dans l'armée de terre, 37,7 % dans la marine nationale, 23,4 % dans l'armée de l'air et de l'espace.
- ◆ Les femmes représentent 37,5 % des agents de catégorie A, 39,6 % des agents de catégorie B, 54,4 % des agents de catégorie C et 12,9 % des ouvriers de l'État.
- ◆ 42,9 % des personnels civils recrutés sont des femmes.

Le ministère s'est donné un objectif de 20 % de femmes militaires à horizon 2030, dans le cadre de la loi de programmation militaire 2024-2030. Dans ce cadre, il procède au renouvellement de ses plans d'action en 2024 et 2025 :

- ◆ Plan Mixité, dédié à la population militaire afin de favoriser le recrutement féminin, améliorer la gestion pour fidéliser les talents féminins, et valoriser la mixité pour donner envie aux femmes de rejoindre l'institution. Depuis le lancement du premier plan Mixité en 2019, le taux de féminisation des armées a progressé de 6,9 %.
- ◆ Plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère, dont le premier, signé en 2020 par la ministre et les organisations syndicales, couvre la période 2021-2024 et poursuit les axes d'effort du plan interministériel.
- ◆ Plan Formation « égalité-diversité », élaboré en 2021.

Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre et de l'efficacité de ces mesures, le ministère s'appuie sur :

- ◆ Des outils de pilotage éprouvés : un observatoire de la parité, créé en 2013 et rassemblant les autorités civiles et militaires du ministère ;
- ◆ Un « rapport social unique » annuel, étendu depuis 2015 au personnel militaire ;
- ◆ Une haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (HFED), dont les fonctions créées en 2012 se doublent depuis 2018 de celles de directrice de projet, en charge de l'élaboration et du pilotage des plans ;
- ◆ Un réseau de près de 1 100 référents mixité-égalité couvrant l'ensemble du territoire ;
- ◆ Une évaluation extérieure de la qualité de ses processus : démarche ministérielle de labellisation égalité et diversité de l'AFNOR, traduite par l'obtention du label Alliance en mai 2022.

Afin d'assurer la promotion des femmes militaires, le ministère des armées s'est engagé dans une série d'actions visant à faire reconnaître à l'international les efforts du ministère dans ce domaine :

- ◆ Présentation des positions françaises sur les questions de mixité dans les armées lors d'événements dédiés devant l'OTAN et l'ONU (CEDAW¹⁹, *Women Peace and Security*²⁰) ;

19 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU.

20 Femmes, paix et sécurité. Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) a été lancé le 31 octobre 2000 avec l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. L'objectif est d'accroître et d'améliorer la participation des femmes au processus de paix.

- ◆ Présentation des résultats en matière de mixité sous forme de rapport auprès de l'OTAN, l'ONU, l'UE, l'OCDE, etc. ;
- ◆ Interactions avec les responsables mixité des armées alliées (États-Unis, Allemagne, Royaume-Uni, Canada, Japon, etc.) ;
- ◆ Organisation d'un colloque international sur la mixité des forces armées alliées dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes (tenu en 2024) ;
- ◆ Création d'un programme de formation dédiée à des femmes militaires en position de responsabilité : le programme « *European orientation on Global Security* » (EOGS), initiative partagée entre les Pays-Bas, la France et l'Allemagne. Il vise à offrir une formation aux questions politico-stratégiques européennes à un groupe d'officiers supérieurs et généraux féminins des pays membres et partenaires de l'OTAN. La France accueillera le programme en novembre 2024.

Un colloque international intitulé « *La mixité dans les armées françaises et alliées : regards croisés* » a été organisé le 7 mars 2024, avec la participation du chef d'état-major des armées, du DRH du ministère des armées, d'officiers généraux féminins et expertes du domaine britannique, allemande et américaine, et de l'historienne Marie-Laure Buisson.

En plus de ce cadre encourageant la mixité professionnelle et promouvant à l'échelle internationale le modèle français, le ministère des armées a mis en place en 2020 un réseau de référentes et référents mixité et égalité (RME). Si des référentes et référents égalité et diversité existent dans d'autres ministères, le terme mixité n'est jamais ajouté à leur fonction. Cette spécificité du ministère a ensuite été étendue à l'ensemble des armées, directions et services. Néanmoins, ce réseau nécessitait une gouvernance plus robuste et des interactions davantage formalisées.

Aussi l'animation du réseau des référentes et référents mixité-égalité a-t-elle été renforcée sous l'impulsion de la nouvelle haute fonctionnaire à l'égalité de droits, directrice de projet Mixité :

- ◆ Redimensionnement du séminaire annuel des RME, qui passe d'une demi-journée à une journée entière, est élargi aux autres acteurs du domaine (associations, conseil supérieur de la fonction militaire, présidents de catégories, etc.) et fait intervenir des experts de dimension interministérielle et internationale ainsi que des grands témoins ;
- ◆ Création d'une plateforme OSMOSE dédiée, permettant de diffuser aux principaux acteurs toute information concernant le domaine (calendrier thématique, cadre réglementaire, podcasts, supports de présentation, idées de sorties culturelles à thème, etc.) ;
- ◆ Organisation d'un colloque international sur la question de l'égalité femmes-hommes dans les armées ;
- ◆ Recensement exhaustif des référentes et référents pilotes ;
- ◆ Rencontres régulières à thème avec les référentes et référents-pilotes (questions d'actualité, etc.) ;
- ◆ Actualisation du guide des référentes et référents mixité-égalité ;
- ◆ Création d'une nouvelle identité visuelle.

2.3.3 Des actions en faveur de la mixité au sein des collectivités territoriales

La mixité renvoie à une mesure de la proportion de femmes et d'hommes dans un métier, un cadre d'emplois ou une filière.

La ville de Lyon peut se prévaloir d'une certaine mixité y compris dans les filières les plus fortement masculinisées puisque l'on compte 32,5 % de femmes dans la police municipale (contre 22,5 % au plan national), 45 % de femmes dans la filière technique (contre 41,2 % au plan national). En revanche, les hommes sont quasiment absents des filières les plus féminisées, puisqu'ils représentent seulement 1,9 % de la filière médico-sociale et 1,3 % de la filière sociale.

De nombreux facteurs contribuent à l'absence ou la faiblesse de la mixité des métiers tels que l'intégration de stéréotypes par les parents et enseignants, les différences sexuées d'orientation scolaire, les mécanismes

d'auto-censure etc. Aussi les employeurs publics disposent-ils de peu de marges de manœuvre pour faire évoluer la mixité des métiers.

À la mairie de Paris, les hommes sont très largement représentés dans les secteurs de la propreté, l'eau, la voirie, le traitement et la gestion des déchets, la police municipale, la jeunesse et les sports, la logistique, les transports, les espaces verts. Les femmes, quant à elles, sont davantage auxiliaires de puériculture. En effet, 99 % des auxiliaires de puériculture sont des femmes contre 7 hommes. Afin de favoriser la mixité et donc la présence de femmes dans la direction de la propreté et de l'eau, des vestiaires séparés pour les femmes éboueurs ont été mis en place. De plus, des interventions sont également réalisées dans les établissements scolaires afin d'attirer les femmes sur les métiers en lien avec les espaces verts.

À la ville et la métropole de Rennes, l'équipe de la direction de la petite enfance ne compte aujourd'hui que deux professionnels hommes : un auxiliaire de puériculture et un éducateur de jeunes enfants (contractuel). Bien que la direction soit attentive à travailler cette question, le marché de l'emploi et le peu de candidatures d'hommes ne permettent pas encore d'atteindre une mixité des équipes. Pour encourager une plus grande mixité, l'un des objectifs principaux est de renforcer et d'animer le réseau des marraines du dispositif Capital Filles, initiative associative aidant les jeunes filles des quartiers et des zones rurales à se projeter dans leur avenir professionnel.

Treize agentes ont renouvelé ou débuté leur accompagnement auprès des lycéennes scolarisées dans des lycées relevant de la politique de la ville et/ou en zones rurales, dans le cadre du dispositif Capital filles²¹.

En mai et octobre 2023, toute l'équipe de la mission recrutement a été formée au recrutement exempt de toute discrimination. Cela a été l'occasion de revenir sur les techniques de recrutement égalitaire, les stéréotypes que chacune peut avoir et les biais cognitifs. Ces formations se poursuivront dans d'autres directions auprès d'agents ayant des missions de recrutement.

Déjouer les stéréotypes sur les métiers genrés est l'un des objectifs fixé par la DRH pour promouvoir la mixité dans les métiers via la marque employeur. Une large campagne de communication a été lancée en 2023 pour faire connaître les différents métiers des trois collectivités avec des photos et vidéos portraits d'agents. Parmi elles, des portraits de femmes ou d'hommes exerçant des métiers dits « genrés » (conductrice de travaux, aide-soignant en EHPAD...). Par ailleurs, une expérimentation de recrutement sans CV, en partenariat avec Pôle emploi a permis le recrutement de plus de 50 candidats dans quatre directions pour faciliter le recrutement diversifié et non stéréotypé. La mixité est également encouragée par la promotion des métiers des collectivités auprès des jeunes et par l'amélioration des conditions de travail, notamment grâce à l'aménagement des vestiaires et des tenues professionnelles.

Afin de féminiser les métiers masculins et masculiniser les métiers féminins, Rennes a mis en place des mesures visant l'insertion professionnelle, la mobilité et les conditions de travail sur la période 2022-2025 :

- ◆ Mener une politique d'insertion professionnelle inclusive :
 - Promouvoir, développer et pérenniser le dispositif Capital Filles : développer et animer le réseau des marraines et relancer la convention de partenariat pour trois ans ;
 - Mobiliser les dispositifs d'insertion professionnelle : favoriser la mixité via les dispositifs d'insertion professionnelle notamment les services civiques, les contrats d'apprentissage, les contrats uniques d'insertion, mettre en place un dispositif d'accompagnement et d'inclusion s'inspirant du dispositif « Capital Filles » pour les garçons ;
 - Promouvoir les métiers des collectivités auprès d'un public jeune dans un objectif d'égalité et de diversité : renforcer la promotion des métiers en encourageant la mixité, développer les liens directs entre les partenaires de l'insertion et les services de la collectivité, favoriser l'insertion professionnelle inclusive en allant vers les jeunes, les écoles, développer des conventions de partenariat avec des collèges pour les stages.

²¹ Dispositif développé page 93 de ce rapport.

- ◆ Favoriser la mixité dans les mobilités internes :
 - Mieux communiquer en interne sur la mixité des métiers et les opportunités de mobilité des femmes comme des hommes ;
 - Développer et reprogrammer des ateliers collectifs sur la mobilité ;
 - Développer la politique de mobilité interne.
- ◆ Améliorer les conditions de travail pour favoriser la mixité :
 - Aménager des vestiaires/sanitaires séparés F/H et adapter les tenues professionnelles à la morphologie ;
 - Poursuivre les travaux de construction et d'aménagement des vestiaires femmes et hommes.

2.3.4 Le métier de sage-femme : une mixité progressive

Ce n'est qu'en 1982 que le métier de sage-femme a été ouvert aux hommes. En effet, alors que la France réservait cette profession aux femmes, une directive européenne²² portant sur la non-discrimination en fonction du genre dans les métiers a mis fin à cette pratique.

Depuis 2001, les étudiantes et étudiants doivent effectuer une première année de médecine, avant de s'engager dans la formation. Cette professionnalisation supplémentaire du métier draine un peu plus d'hommes.

Effectifs des étudiantes et étudiants en formation (chiffres en date d'août 2024)

Sexe	Ensemble	1 – Libéraux exclusifs	2 – Mixtes	3 – Salariés hospitaliers	4 – Autres salariés
Ensemble	24 354	6 219	2 475	13 776	1 884
Femme	23 678	6 049	2 387	13 390	1 852
Homme	676	170	88	386	32

Champ : France entière

Source : ASIP-Santé RPPS, traitements Drees – Données au 1^{er} janvier 2023

Évolution des effectifs par année

En 2023, sur 13 776 salariés hospitaliers, 13 390 sont des femmes et 386 des hommes. Pour comparaison, en 2012 sur 14 191 salariés hospitaliers, 13 846 étaient des femmes, pour 345 hommes. En 2012, les femmes représentaient 97,6 % des salariés hospitaliers, tandis qu'en 2023, cette proportion est passée à 97,2 %. Bien que la proportion des femmes reste écrasante, il y a une très légère tendance à l'augmentation de la proportion d'hommes.

Si la profession de sage-femme reste très largement féminine, la part d'hommes dans le métier de la maïeutique tend à augmenter. Néanmoins, il a été observé au sein de cette profession que les hommes sage-femmes sont surreprésentés dans les postes valorisés de cette même profession (répartition horizontale vers les professions libérales mieux rémunérés et répartition verticale avec des postes hiérarchiques supérieurs à ceux des femmes).

²² La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil (4) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Chiffres sur la formation des sage-femmes en 2022²³

Année d'étude	Type de formation	Sessions	Effectif total			Dont étranger
			Femmes	Hommes	Total	
1 ^{re}	Initiale				891	
	Alternance		0	0	0	0
	Continue				29	
		1 ^{re}	0	0	0	0
	Total	2 ^e	898	22	920	
		Total	898	22	920	
2 ^e	Initiale		1 034	24	1 058	
	Alternance					
	Continue					
		1 ^{re}			18	
	Total	2 ^e			1 065	
		Total	1 058	25	1 083	
3 ^e	Initiale				916	8
	Alternance					
	Continue					
		1 ^{re}			24	
	Total	2 ^e			908	
		Total	909	23	932	8
4 ^e	Initiale		1 076	31	1 107	13
	Alternance					
	Continue					
		1 ^{re}			17	
	Total	2 ^e			1 104	
		Total	1 090	31	1 121	13
Total	Initiale		3 872	100	3 972	29
	Alternance					
	Continue					
		1 ^{re}			59	
	Total	2 ^e			3 997	
		Total	3 955	101	4 056	30

La formation des sage-femmes reste largement dominée par les femmes. Sur un total de 4 056 étudiants inscrits en 2022, 3 955 sont des femmes et seulement 101 sont des hommes, soit environ 2,5 % d'hommes.

Bien qu'il y ait une légère augmentation du nombre d'hommes en fin de parcours (4^e année), la progression de la mixité reste limitée.

L'école de Grenoble a été la première à accueillir des hommes en 1982, suivie par les autres écoles en 2003, ce qui a entraîné une hausse de leur nombre, avant de stagner à partir de 2015.

Aujourd'hui, les effectifs masculins diminuent dans les écoles de sage-femmes en raison de la récente réforme de la première année de médecine : désormais, les étudiants doivent choisir la maïeutique dès le début de l'année, alors qu'auparavant, ils apprenaient leur éligibilité à cette spécialité à l'issue de la première année de médecine et pouvaient la choisir par défaut.

Le nombre d'hommes dans la profession diminue également en raison de la dégradation des conditions de travail, notamment dans les grandes maternités.

²³ Source : Direction générale de l'offre de soin (DGOS).



Depuis les années 2000, une segmentation genrée s'est installée avec l'essor des installations en libéral. Les hommes choisissent davantage cette voie pour mieux gérer leur activité, obtenir une meilleure rémunération, éviter la hiérarchie et les protocoles stricts des structures hospitalières.

Les hommes sage-femmes sont souvent cadres, enseignants ou dirigeants syndicaux, ils sont surreprésentés dans les postes valorisés. Par exemple, en 2021, le président du collège national des sage-femmes était un homme. Il y a vingt ans, la directrice de l'école de Grenoble affirmait déjà : « *des hommes, j'en veux parce qu'ils rendront plus visible notre profession !* ».

2.4 Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les écarts de rémunération dans la fonction publique, s'ils sont moindres que dans le secteur privé²⁴, demeurent : en 2021, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3 % à celui des hommes (2 326 €, contre 2 622 €)²⁵.

Cet écart s'explique principalement par la ségrégation sexuée des postes : les femmes occupent plus souvent les postes les moins rémunérateurs²⁶. Les femmes ont également plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales²⁷.

Dans le cadre des orientations définies par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, a été signé le 30 novembre 2018, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les signataires s'engagent sur cinq axes de l'accord dont l'un est consacré à la suppression des situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Les actions mises en œuvre sur ce thème depuis la signature de cet accord sont les suivantes :

- ◆ La neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière (par exemple la conservation des droits à l'avancement durant le congé parental est effectif depuis 2020) ;
- ◆ L'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental a été favorisée.

Des actions ont été réalisées afin d'assurer la transparence des rémunérations avec notamment la mise en place de l'index dans la fonction publique.

24 L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (14,8 % en EQTP) que dans le secteur public (11,3 %).

25 Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023.

26 Parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes (contre 64 % des effectifs en EQTP) et leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale elles ne sont que 48 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/vue-rapport-annuel/vues_densemble_3.1.pdf

27 La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles :

- Dans la FPE, à profil identique – c'est-à-dire à âge, grade et catégorie, statut, travail à temps partiel ou non et type d'employeur (EPA ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent en moyenne 2,9 % de moins que les hommes.
- Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire en neutralisant le grade et la catégorie, la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'âge, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8 % à celui des hommes.
- Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 3,7 % de moins que les hommes.

Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la FP ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie de ces écarts résiduels provient en effet de caractéristiques non observées (sujétions, primes spécifiques, etc.).



2.4.1 Les écarts de salaires entre femmes et hommes dans la fonction publique

Selon l'INSEE, en 2021, dans la fonction publique, le salaire net moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes quel que soit le versant de la fonction publique. L'écart est plus marqué dans la fonction publique hospitalière.

Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique en 2021²⁸

Indicateur	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble de la fonction publique	
	Salaires mensuels nets (en euros)	Évolution annuelle moyenne 2021-2020 (en %, en euros constants)	Salaires mensuels nets (en euros)	Évolution annuelle moyenne 2021-2020 (en %, en euros constants)	Salaires mensuels nets (en euros)	Évolution annuelle moyenne 2021-2020 (en %, en euros constants)	Salaires mensuels nets (en euros)	Évolution annuelle moyenne 2021-2020 (en %, en euros constants)
Ensemble	2 690	0,2	2 040	- 0,5	2 590	2,8	2 430	0,5
Femmes	2 540	0,4	1 970	- 0,4	2 460	2,9	2 330	0,8
Hommes	2 930	- 0,1	2 140	- 0,6	3 060	2,6	2 620	0,1
Écart	390		170		600		290	
Taux d'écart	13 %		8 %		20 %		11 %	

De plus, la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi) de la DGAFP a publié une enquête²⁹ en mars 2024 sur les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères. Ces derniers se sont réduits de cinq points en dix ans.

En 2023, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 435 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de - 11,0 %. À temps de travail égal, cette différence de rémunération passe à - 9,1 %. Enfin, à métier et avancement équivalents et rapportée au temps de travail, elle se réduit à - 2,0 %.

En dix ans, l'écart de rémunération brute perçue entre les femmes et les hommes baisse de 4,7 points. Cette réduction des écarts s'explique en partie par l'augmentation de la quotité de travail des femmes et par la féminisation des métiers les plus rémunérateurs : emplois fonctionnels et catégorie A hors enseignants. À quotité de travail identique, cet écart diminue de 3,5 points. En revanche, à métier, avancement et temps de travail équivalents, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont restés stables.

2.4.2 Mise en œuvre et bilan de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

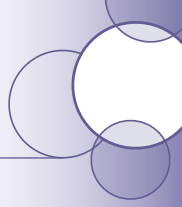
L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État a été mis en place par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023³⁰. Celle-ci prévoit que les employeurs de la fonction publique comptant au moins 50 agents en gestion³¹ publient chaque année, leurs résultats en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

28 Source : INSEE, système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Note : salaires moyens en équivalent temps plein (EQTP). Champ : France hors Mayotte, hors apprentis, militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

29 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministres-se-reduisent-de-cinq-points-en-dix-ans>

30 L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a mis en place des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération dans les trois versants en créant une nouvelle section au sein du code général de la fonction publique (article L132-5 du CGFP).

31 Départements ministériels, établissements publics de l'État, régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le CNFPT ainsi que les établissements publics de santé et médico-sociaux.



Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Pour la fonction publique de l'État, deux décrets d'application de la loi ont été publiés le 5 décembre 2023³². L'article 10 du décret n° 2023-1136 prévoit que les employeurs de la fonction publique d'État publient l'index se rapportant à l'année 2022, au plus tard le 31 décembre 2023³³. Pour les exercices suivants, la publication se fera au 30 septembre de l'année suivante.

Les résultats des premiers index de l'égalité professionnelle se rapportant à l'année 2022 ont été publiés par les ministères et leurs établissements publics administratifs (EPA) sur leurs sites internet et sur le portail de la fonction publique. Pour cette première édition de l'index, une majorité des départements ministériels et de leurs EPA ont obtenu un score supérieur à la cible de 75 points³⁴.

S'agissant de la déclinaison de ce dispositif au sein de la fonction publique territoriale, il est entré en vigueur le 14 juillet 2024 avec les décrets n° 2024-801 et n° 2024-802. Il précise notamment le champ d'application, la cible ainsi que les quatre indicateurs retenus pour ce versant. Les employeurs de la fonction publique territoriale doivent ainsi publier leur index en septembre 2024.

S'agissant de la déclinaison de ce dispositif au sein de la fonction publique hospitalière, l'index est entré en vigueur avec les décrets n° 2024-948 et n° 2024-949 du 21 octobre 2024 rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

2.4.3 Les actions pour la résorption des écarts de rémunération au ministère de la culture : mesure « temps partiel »

Le ministère de la culture a lancé le projet de mesure « temps partiels » pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, en particulier pour les agents à temps partiel, majoritairement des femmes (82 %).

Ce projet prévoit une prime exceptionnelle versée aux agents à temps partiel rémunérés sur le vecteur du complément indemnitaire annuel, afin de compenser la baisse de salaire induite par leur statut. Cette initiative vise à diminuer les disparités salariales en prenant en compte les effets démographiques, de ségrégation de corps, et de temps partiel.

Adaptés aux métiers et statuts du ministère, les indicateurs développés par la DGAFP ont permis d'objectiver ces écarts, obtenant ainsi une enveloppe de 500 000 € pour la période 2018-2022, autofinancée depuis 2022.

Cette mesure, publiée annuellement dans l'observatoire des égalités du ministère, a principalement bénéficié aux femmes (82 à 85 % des bénéficiaires), permettant de réduire l'écart de rémunération lié au temps partiel de 19 % en 2020 à 17,6 % en 2023.

2.4.4 Les actions menées par la ville de Lyon : une revalorisation financière des filières féminisées

L'une des principales actions du plan d'action pour l'égalité professionnelle pour la période 2021-2022 est la revalorisation du régime indemnitaire. La mise en œuvre de la 2^e phase du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été conduite de manière à bénéficier plus particulièrement aux filières les plus féminisées et ainsi, réduire l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les effectifs de la ville de Lyon.

32 Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État et le décret n° 2023-1137 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.

33 Les informations relatives à cette publication sont transmises à la DGAFP au plus tard le 31 janvier 2024. Les EP doivent également transmettre leurs obligations à la DGAFP, le cas échéant par l'intermédiaire de leur ministère de tutelle.

34 Cf. résultats détaillés en annexe.



2 L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations

Depuis plusieurs années, le suivi des écarts de rémunération a permis de poser un double constat :

- ◆ les agentes des filières les plus féminisées (administrative, médico-sociale, sociale, culturelle) sont moins rémunérées que les agents des filières les plus masculinisées (technique, police municipale) ;
- ◆ l'essentiel de la rémunération étant constituée du traitement indiciaire, celui-ci crée l'essentiel de l'écart. Mais le régime indemnitaire tend à accroître cet écart. Il constitue donc un levier dont la ville peut s'emparer pour réduire l'écart entre les femmes et les hommes.

**SELON LES DONNÉES PUBLIÉES DANS LE RAPPORT SOCIAL 2022,
LE TAUX DE FÉMINISATION EST DE :**

80 % DANS LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE.

62 % DANS LA FILIÈRE CULTURELLE.

98 % DANS LES FILIÈRES SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE.

A CONTRARIO, IL EST DE :

30 % DANS LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE.

46 % DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE.

Aussi, la ville de Lyon a entrepris d'intervenir à travers la revalorisation du régime indemnitaire. Le nouveau cadre pour le régime indemnitaire des agentes et agents a été adopté lors du conseil municipal de décembre 2021. Il bénéficie d'une enveloppe financière de 3,2 M€ dès 2022 qui s'élèvera à 3,8 M€ en année pleine.

Cette revalorisation du régime indemnitaire qui concerne initialement les emplois éligibles au RIFSEEP, a été étendue à d'autres cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, afin d'instaurer une réforme globale qui touche l'ensemble des agents.

Le régime indemnitaire représente en moyenne 18 % de la rémunération pour l'ensemble des effectifs et il constitue le principal levier dont dispose la collectivité pour intervenir sur les salaires. Par contre, il ne concerne pas tous les agentes et les agents de façon équivalente. C'est essentiellement le personnel des catégories A et B qui en bénéficie.



Cette réforme se traduit par la revalorisation très concrète de la rémunération des agentes concernées comme le montrent les deux exemples suivants : dans la catégorie A de la filière culturelle, Mme A, âgée de 44 ans, 16 ans d'ancienneté à la ville de Lyon, en tant qu'attachée de conservation du patrimoine au 6^e échelon a vu passer la part de son régime indemnitaire liée au RIFSEEP de 360 € mensuels en 2021 à 500 € en 2023 soit un gain de + 140 € mensuels et presque 1 700 € supplémentaires en année pleine. Dans les filières sociale et médico-sociale, le RIFSEEP a été modifié en 2022. Mme D, éducatrice de jeunes enfants, 41 ans et 17 ans d'ancienneté à la ville, qui ne percevait pas d'indemnité tenant compte des fonctions des sujétions et de l'expertise, reçoit à partir de 2023, 450 € mensuellement.

La comparaison du régime indemnitaire moyen de chaque filière montre qu'effectivement, il y a eu une évolution positive plus forte dans les filières les plus féminisées³⁵.

35 Toutefois, la réforme du régime indemnitaire n'est pas le seul facteur à avoir influé sur les salaires entre 2021 et 2022. Elle intervient dans un contexte de revalorisation salariale suite aux « mesures Montchalin ». Parallèlement, la filière police municipale a connu elle aussi une augmentation des rémunérations indépendamment de la mise en œuvre du RIFSEEP. Enfin, le passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C vers la catégorie B est venu atténuer la progression du régime indemnitaire dans la filière médico-sociale.

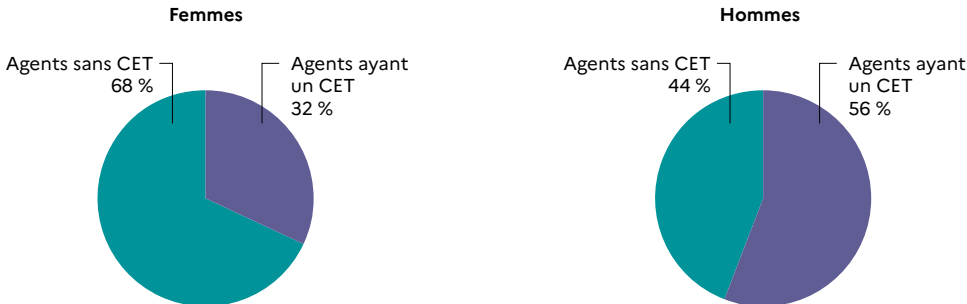
RÉGIME INDEMNITAIRE ANNUEL MOYEN		2021	2022	ÉVOLUTION
filière technique 	Catégorie A	16278	16627	+2.1%
	Catégorie B	8123	9172	+12.9%
filière administrative 	Catégorie A	9086	11104	+22.2%
	Catégorie B	6042	7221	+19.5%
filière culturelle 	Catégorie A	6644	7917	+19.2%
	Catégorie B	5547	6112	+10.2%
filière police municipale 	Catégorie A	15819	16419	+3.8%
	Catégorie B	11975	13702	+14.4%
filière médico-sociale 	Catégorie A	5050	8441	+67.1%
	Catégorie B	4871	5451	+11.9%

2.4.5 Complément du revenu : le CET – une utilisation différenciée selon le genre au sein de la ville et métropole de Montpellier

Le compte épargne temps (CET) permet au fonctionnaire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Ainsi, il a été observé au cours de l'année 2022, au sein de la ville et métropole de Montpellier, que seulement 33 % des femmes en ont un alors qu'elles représentent 67 % des 1 455 agentes et agents contre 56 % des hommes. Les hommes sont donc surreprésentés par rapport à leur proportion dans les effectifs de la collectivité.

Répartition des agentes et agents ayant un CET actif en 2022



De plus, le CET moyen des femmes représente la moitié du compteur moyen des hommes. Les femmes transforment majoritairement leurs jours de CET en repos alors que hommes les transforment majoritairement en argent.

Cette différence de comportement dans l'utilisation des CET contribue à maintenir et renforcer les écarts de rémunération entre les deux genres.



TITRE 3

La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle

3.	La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle	79
3.1	Les formations pour les agentes et agents de la fonction publique de l'État	83
3.1.1	Le marché interministériel « valeurs de la République »	83
3.1.2	La plateforme de formation en ligne MENTOR	84
3.1.3	Formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ambassade de France au Mexique	84
3.1.4	Animation de la fresque du sexisme au sein de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable	85
3.1.5	Un « escape game » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice	86
3.2	Les formations du CNFPT pour les agentes et agents de la fonction publique territoriale	86
3.3	Les formations de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier pour les agentes et agents au sein de la fonction publique hospitalière	89





3.1 Les formations pour les agentes et agents de la fonction publique de l'État

3.1.1 Le marché interministériel « valeurs de la République »

Dans la fonction publique de l'État, des formations sont rendues accessibles aux employeurs publics grâce au marché interministériel « valeurs de la République » destiné aux agents publics des ministères et des établissements publics. Il vise à promouvoir les valeurs de la République et les principes du service public à travers divers modules de formation.

Mis en place dès 2019, ce marché comptait quatre lots : la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et enfin la laïcité. En 2023, ce marché comporte les quatre lots suivants : laïcité, lutte contre les discriminations, égalité professionnelle et prévention des violences sexistes et sexuelles et inclusion des agents en situation de handicap.

Le lot 3 du marché interministériel de formation se concentre ainsi sur des formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Certaines des formations de ce marché ont un format hybride et sont, pour partie, accessibles via la plateforme de formation en ligne Mentor.

Les formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont les suivantes : socle commun de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, sensibilisation à la lutte contre les violences et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants, appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions, participer à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales, savoir conduire une démarche de labellisation diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces.

Au 2 septembre 2024 :

Lot 3 : Formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles actions de formation	
Total des stagiaires	2 989
3.1. Socle commun de formation à l'égalité professionnelle	1154
3.10. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (1 h 30)	117
3.11. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (3 h 00)	516
3.12. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants	50
3.13. Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	8
3.14. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions	109
3.16. Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales	12
3.17. Savoir conduire une démarche de labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
3.18. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces	34
3.3. Parcours 2 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	167
3.5. Parcours 4 : accompagner et participer à la mise en place de la politique d'égalité professionnelle	20
3.7. Parcours 6 : participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle	13
3.8. La trajectoire professionnelle : dépasser sexisme et autocensure	63
3.9. Socle commun de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	87
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (1 h 30)	74
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (3 h 00)	565



3.1.2 La plateforme de formation en ligne MENTOR

La plateforme interministérielle de formation en ligne, dénommée Mentor³⁶, vise à faciliter la formation professionnelle des agents de l'État par la mise à disposition des ministères d'une plateforme de formation à distance sur laquelle des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont rendues accessibles.

La plateforme, ouverte depuis mai 2021, permet une mutualisation de la production et de la diffusion d'offres de formation (plus de 110 actuellement³⁷). Fondé sur une adhésion volontaire des ministères qui signent une convention de partenariat, l'accès à Mentor par les agents de la fonction publique de l'État couvre désormais la totalité des ministères³⁸.

Mentor répond à deux objectifs :

- ♦ mettre à disposition des agents une offre interministérielle aux domaines de formation dits « transverses », en libre-service et accessible à tout moment ;
- ♦ permettre à l'ensemble des ministères, écoles de services public, directions interministérielles, IRA, PFRH (plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH), etc. de mettre en œuvre, sur des espaces dédiés et sécurisés, leur plan de formation à destination de leurs agents.

En matière d'égalité professionnelle, quatre formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont publiées sur la plateforme et ont bénéficié à plus de 5 200 agents. Ces formations demeurent accessibles pour une durée indéterminée, à l'appui des politiques ministérielles et interministérielles de formation.

3.1.3 Formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ambassade de France au Mexique

Grâce à une initiative lancée en 2022 par la référente égalité alors en poste en Argentine, les co-référentes du poste au Mexique ont répliqué en 2023 quatre sessions de formation à l'égalité professionnelle femmes-hommes, en reprenant le support du MOOC Diplomatica créé par le cabinet de formation EGAE.

Cette formation de 2 h, composée de quiz, animations et courtes vidéos, vise à éclairer sur les chiffres clés, les stéréotypes et leurs conséquences, les facteurs des inégalités et les obligations légales.

Elle a également permis aux agents participants de réfléchir ensemble aux actions à conduire au sein du poste et du ministère afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces formations ont été saluées par les participantes et participants notamment parce qu'elles ont constitué des moments d'échanges constructifs avec des collègues de tous les services confondus. Elles ont également permis de rappeler l'existence et le fonctionnement des mécanismes de prévention des violences sexistes et sexuelles existants, tels que la cellule tolérance zéro. Celle-ci avait fait l'objet d'affichages dans des lieux divers de l'ambassade, mais son fonctionnement concret n'avait pas fait l'objet d'une réappropriation par les services.

La partie sur la prévention des violences sexistes et sexuelles a été plébiscitée par les agents qui ont souhaité des formations plus approfondies en 2024.

36 Le programme Mentor s'appuie sur le schéma directeur de la formation professionnelle des agents tout au long de la vie de la fonction publique de l'État. Il prévoit la mise à disposition d'une plateforme, la co-construction d'une offre interministérielle et la montée en compétences des acteurs de la formation.

37 L'offre interministérielle de formation est co-construite par les administrations et les ministères partenaires incluant l'ensemble des écoles de service publics, les services centraux et déconcentrés, les directions interministérielles, les PFRH et les IRA. L'offre est accessible à partir de l'adresse suivante : <https://mentor.gouv.fr/offre>

38 Tous les ministères : ministères sociaux, de la culture et de l'agriculture en mai 2021, de la justice, des services de la Première ministre et de la transition écologique en juin 2022, de l'intérieur en septembre 2022, puis des armées en février 2023, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et recherche, de l'Europe et des affaires étrangères depuis 2023, les ministères économique et financiers depuis juin 2024. D'autres institutions (Conseil d'État, Cour des comptes, Présidence de la République et Caisse des dépôts et consignations) sont également associées.

136 agents ont été formés (ambassade et opérateur). Grâce aux retours des agents à l'issue des formations, quatre sessions de formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles ont été incluses dans le budget formation de l'ambassade dès novembre 2023 et organisées en mai et juin 2024 par un cabinet de formation mexicain.

3.1.4 Animation de la fresque du sexisme au sein de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD)



Au sein de l'IGEDD, particulièrement sensible aux questions d'égalité femmes-hommes et à la diversité au sens large, la décision a été prise de créer un collectif dédié : le collectif égalité, mixité et diversité de l'IGEDD. Ce collectif, composé d'agents volontaires, a pour mission de mettre en œuvre diverses actions, notamment la fresque du sexisme.

Des agents de l'IGEDD ont été formés à la fresque du sexisme, puis à l'animation de cette formation, afin de devenir eux-mêmes animateurs au sein de leur structure. En confiant la réalisation de ces fresques à des animateurs internes,

l'IGEDD parvient non seulement à réduire les coûts en évitant de recourir systématiquement à des prestataires externes, mais aussi à valoriser ses agents et à diffuser les actions en interne. Dix agents ont ainsi été formés et travaillent systématiquement en binôme pour favoriser une collaboration efficace et développer de bons réflexes.

Ces animateurs, formés en juin 2023, sont des volontaires. Ce sont principalement des femmes, mais deux hommes sont toutefois présents dans l'équipe. Ces derniers ont d'ailleurs vu leur vision évoluer : ils reconnaissent que cette expérience a modifié leur regard, leur façon de penser, et même leur approche éducative avec leurs petits-enfants.

Depuis le début de l'année 2024, plusieurs sessions d'animation ont été réalisées au sein de l'IGEDD. Pour s'entraîner, les dix animateurs ont réalisé la formation devant les membres du collectif. Les retours bienveillants des participants ont permis de cerner les aspects efficaces et ceux à améliorer, ce qui s'est révélé très formateur. En 2024, trois formations ont été organisées, dont deux dédiées aux nouveaux arrivants. Au cours de l'année, environ 70 personnes ont été formées. Ces sessions de formation sont désormais intégrées au parcours des nouveaux arrivants, qui participent à un séminaire dès leur arrivée. Les agents formés pourront également proposer cette formation à la demande d'autres services, en fonction des besoins et des opportunités. Il est notamment prévu d'organiser une fresque pour les référents égalité et discrimination au sein des différents pôles ministériels.

Parmi les personnels déjà formés, on retrouve des profils très divers, incluant des inspecteurs généraux, des responsables de fonctions de soutien, des chefs de bureau, ainsi que des représentants régionaux (avec une formation en présentiel à Paris).

La matinée était dédiée au rôle d'acteur, tandis que l'après-midi portait sur la formation au rôle d'animateur. Une demande a également été faite pour organiser une séance de révision en visioconférence. Le coût total de cette formation, incluant l'atelier, s'élève à 5 000 euros pour les dix participants. Au quotidien, aucune dépense supplémentaire n'est prévue, à l'exception d'une adhésion de 50 euros par binôme pour accéder aux nouvelles cartes actualisées, qui contiennent des données statistiques et des études.

Le collectif tente de mesurer l'impact de ses formations à la fresque du sexisme en réalisant des questionnaires auprès des agents sur différents sujets liés au sexisme, à la mixité, à la diversité, etc. L'objectif est de recueillir des retours pour ajuster les actions futures.



3.1.5 Un « escape game » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice

Un *escape game* a été organisé au sein de l'administration centrale du ministère de la justice afin de sensibiliser les agentes et agents sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Au cours de cet *escape game*, quatre univers ont été créés pour illustrer les problématiques liées à la question de l'égalité professionnelle. Ces différents ateliers ont permis aux agents de reconnaître des propos sexistes tenus lors d'une conversation entre collègues, de repérer les comportements inappropriés et d'identifier les mesures à adopter pour y remédier, de tester leurs connaissances en matière de comportement pénalement répréhensible, ou encore d'identifier les freins à l'avancement qui peuvent entraver la carrière des femmes.

L'*escape game* s'est déroulé en octobre 2023. Les sessions ont été animées toutes les heures, par session de 24 joueurs. Cette activité était ouverte à l'ensemble des agents du ministère de la justice en administration centrale.

Un questionnaire de satisfaction a ensuite été transmis à l'ensemble des 215 participants afin de recueillir leur avis sur cet événement. Les réponses à ce questionnaire anonymes ont été utilisées à des fins statistiques. Il en est ressorti que :

- ♦ 97 % des répondants ont estimé que le format était innovant et intéressant ; 83 % des répondants ont particulièrement apprécié le concept de l'événement ;
- ♦ 60 % des répondants ont particulièrement apprécié la thématique des ateliers ;
- ♦ 51 % des répondants ont particulièrement apprécié l'animation de l'événement ;
- ♦ 62 % des répondants ont estimé qu'il aurait fallu deux animateurs afin d'améliorer l'animation au vu du nombre de participants par session (limité à 24 personnes).

3.2 Les formations du CNFPT pour les agentes et agents de la fonction publique territoriale

Au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente un objectif majeur de la politique RH de l'établissement, depuis plusieurs années. Le CNFPT a mis en place des mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à destination des collectivités et des cadres dirigeants.

Cette dimension s'inscrit en effet dans le PAPRIACT – programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – et vise à renforcer la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des politiques RH de l'établissement.

Le CNFPT a élaboré un plan d'action à mettre en œuvre dans l'établissement. Ce plan d'action s'inscrit sur cinq axes dont « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place en novembre 2021. Un bilan des saisines et motifs des saisines du dispositif de signalement fait ainsi l'objet d'un suivi en instance paritaire.

Le campus interne des métiers a proposé des formations de sensibilisation à « la prévention des violences sexuelles et sexistes ». 16 sessions ont été organisées en 2023 et 179 personnes ont pu y participer. De nouvelles actions sur ce thème sont envisagées pour le second semestre 2024.

L'offre de formation globale du CNFPT

Le CNFPT accompagne les collectivités dans leur rôle de promotion de l'égalité femmes – hommes mais aussi en tant qu'employeurs, sur un plan strictement RH. La programmation de l'offre, en constante progression



sur tout le territoire, reste soutenue en 2024 pour inciter les collectivités territoriales à suivre les formations suivantes et afin de développer des actions nouvelles au bénéfice des agents (structuration en 3 axes).

- ◆ Axe 1 : L'organisation stratégique de l'égalité professionnelle en collectivité (un stage) :
 - La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ◆ Axe 2 : La prévention, le repérage et l'action face aux comportements sexistes (six stages) :
 - Égalité femmes-hommes et prévention des comportements sexistes
 - La prévention du harcèlement au travail
 - Les comportements sexistes au travail : l'affaire de tous et de toutes
 - Agir contre le sexisme au travail
 - Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention
 - Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir
- ◆ Axe 3 : L'accompagnement à la contrainte réglementaire de mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence sexistes en collectivité (deux stages) :
 - La mise en place d'une cellule d'écoute interne des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
 - La mise en place d'une cellule d'écoute des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail : modalités et options possibles.

L'ensemble de ces neuf stages, déclinés en 184 sessions par les délégations, a regroupé en 2023 plus de 1 700 agents de collectivités territoriales essentiellement issus des filières RH ou des fonctions d'encadrement.

En complément, le CNFPT a développé une offre spécifique pour les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux, filière particulièrement masculine et en relation étroite et régulière avec les citoyens dans une posture d'autorité :

- ◆ La gestion des situations de sexisme et de violence dans un SDIS (service départemental d'incendie et de secours) ;
- ◆ Sensibilisation aux agissements et violences sexistes au travail (SDIS également) ;
- ◆ La conduite d'une enquête administrative : cas des violences sexistes et sexuelles en SDIS ;
- ◆ Le rôle de l'agent de police municipale face aux situations de sexisme et violence à l'égard des femmes ;
- ◆ La police municipale : gestion des situations de sexisme et de violence.

Au total, 158 sessions de ces cinq stages se sont tenues en 2023 et ces formations ont touché 1 072 agents territoriaux.

En parallèle, les formations d'intégration (FIA, FIB et FIC³⁹) abordent la question autant pour l'agent lui-même que, le cas échéant, dans son rôle d'encadrant. Environ 50 000 stagiaires par an suivent une formation d'intégration et sont donc sensibilisés à ces questions.

L'offre de formation pour les cadres dirigeants territoriaux

Au niveau des scolarités suivies à l'INET, des élèves en formation peuvent constituer des groupes de travail inter-filière (élèves administrateurs, ingénieurs en chefs, conservateurs territoriaux) dédiés, par exemple, à l'égalité femmes-hommes. Ces groupes, tout au long de la scolarité qui dure entre 12 et 18 mois, préparent des séquences de formations, ateliers, visites et débats pour l'ensemble des promotions.

En 2023, la 30^e promotion d'administrateurs territoriaux a bénéficié d'un module de formation co-construit avec les élèves : « Inégalités femmes-hommes et sexisme au travail : identifier, comprendre et agir ». L'objectif central de ces actions est de sensibiliser les futurs cadres dirigeants à l'exemplarité managériale

³⁹ FIA : formation d'intégration des agents de catégorie A, FIB : formation d'intégration des agents de catégorie B, FIC : formation d'intégration des agents de catégorie C.



3 La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle

et au renforcement de la prévention tout en développant leur savoir et pouvoir d'agir en faveur de la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En 2024, la dynamique s'est poursuivie avec les promotions suivantes au travers de la production d'une étude par les élèves de l'INET, en partenariat avec la MNT (mutuelle nationale des agents de fonction publique territoriale), intitulée : « S'engager pour l'égalité femmes-hommes, un bénéfice pour toutes et tous ». Un autre groupe d'élèves a, par ailleurs, réalisé une étude portant sur « la pratique du sport dans le domaine public sous le prisme de l'inclusion des femmes ». Enfin, les élèves s'engagent sur ces sujets dans le cadre de relations établies particulièrement avec l'association Dirigeantes et Territoires.

Par ailleurs, cet objectif est travaillé dans l'offre de formation continue de l'INET où chaque année se mettent en place plusieurs actions en la matière (une session touchant en moyenne entre 15 et 20 cadres dirigeants territoriaux) :

- ◆ « Femmes, osez la DG ! », qui vise à permettre aux participantes de développer la confiance dans leur capacité à investir des postes à fortes responsabilités (deux sessions par an à l'INET ainsi que deux à trois sessions délocalisées chaque année dans les délégations du CNFPT) ;
- ◆ « Trois jours pour penser et vivre l'égalité professionnelle », qui cherche à sensibiliser les cadres dirigeants (femmes et hommes) sur la dimension fortement « genrée » des politiques publiques locales afin de leur permettre de mieux prendre en compte cette composante dans les actions menées par les collectivités (une session par an à l'INET) ;
- ◆ « Penser et vivre l'égalité professionnelle – renforcer sa capacité d'action », qui est une formation – action pour accompagner les cadres dirigeants territoriaux à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leur collectivité (une session par an à l'INET) ;
- ◆ Séquence du module 6 du cycle supérieur des DRH de l'INET (Posture du DRH au regard des défis des transitions à venir) – au cours duquel, après un rappel sur les éléments réglementaires sur l'égalité professionnelle, des travaux sont menés avec les DRH pour analyser la mise en œuvre de ces cadres structurants dans leur collectivité (une session par an à l'INET).

Formations travaillées spécifiquement avec des collectivités territoriales

Le CNFPT accompagne les collectivités pour mettre en place des formations spécifiques pour répondre à leurs besoins. Sont présentées ci-dessous quelques initiatives co-construites avec des collectivités territoriales :

- ◆ Communauté urbaine du Grand Poitiers : Agir contre le sexisme au travail (avec des sessions à destination des encadrants et sessions à destination des agents) ;
- ◆ Eurométropole de Strasbourg : Lutter contre le sexisme au travail (avec des sessions à destination des encadrants et sessions à destination des agents) ;
- ◆ Villeneuve d'Ascq : Dispositif écoute signalement/prévention des discriminations et du sexisme au travail ;
- ◆ Ville de Nancy – La police municipale et les violences faites aux femmes.

La délégation CNFPT du Centre Val de Loire est particulièrement engagée et compte une conseillère formation entièrement dédiée à la thématique de l'égalité femmes/hommes. De nombreuses formations locales sont mises en œuvre sur ce territoire telles que :

- ◆ L'accompagnement des équipes pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes ;
- ◆ Les comportements sexistes au travail : l'affaire de tous et de toutes ;
- ◆ Sensibilisation aux situations de femmes victimes de violence ;
- ◆ Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir.

Autres offres de service proposées par le CNFPT

La création d'un podcast depuis 2021 « Au travail, je discrimine... ou pas ? ». L'émission répond, par exemple, aux questions suivantes : comment reconnaître et définir le harcèlement sexuel ? Comment réagir ?



Une e-communauté « Égalité & Diversité » est pilotée par le CNFPT. Cet outil numérique propose un espace d'échange, de valorisation des initiatives, de partage d'expertise et d'expérience pour favoriser une véritable démarche d'apprentissage entre pairs.

Lors des Rencontres territoriales de la spécialité Santé et Sécurité au Travail le 14 mai 2024 sur le thème « S'investir dans la prévention au féminin : un bénéfice pour tous », un atelier dédié à la prévention des violences de genre s'est tenu. Les ressources formatives sont disponibles en libre accès sur le site du CNFPT. Par exemple, des capsules de *micro-learning* sont proposées : « Prévenir et détecter les violences sexistes et sexuelles au travail », « L'accompagnement des équipes pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes ». Ces ressources présentent divers éléments clés et définitions afin de mieux comprendre le phénomène de violences faites aux femmes et les mécanismes rattachés.

Au-delà des offres spécifiques dédiées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cette dynamique se traduit par la création depuis trois ans d'une mission transverse de « chef de filat égalité femmes hommes » qui a été confiée à l'INET. Cette mission transversale comporte plusieurs objectifs tels que :

- ◆ L'animation d'un réseau national des référents égalité femmes-hommes présents dans chacune des 18 délégations du CNFPT pour développer des actions (événements, production de ressources...), soutenir et capitaliser les expériences issues des territoires.
- ◆ Le développement, dans l'ensemble des formations thématiques mises en place par le CNFPT, de la prise en compte de l'égalité femmes – hommes (quel que soit le champ de politique publique traité dans les formations tel que l'urbanisme, le management, l'éducation, la culture...).
- ◆ La conduite d'une veille sur l'égalité femmes – hommes et le développement des partenariats avec des réseaux professionnels (ex. Dirigeantes et Territoires...) ou des institutions publiques.

3.3 Les formations de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier pour les agentes et agents au sein de la fonction publique hospitalière

L'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) propose une prestation d'accompagnement à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'action. Cette prestation s'articule autour de deux modules de formations : le premier permettant de réaliser un diagnostic et cadrage de l'accompagnement et le second sur l'accompagnement des acteurs de l'établissement. Depuis la mise en place de ce programme en 2023, 168 agents ont pu bénéficier de cet accompagnement.

L'ANFH propose des formations et l'accompagnement des agents de la fonction publique hospitalière pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH. Une formation intitulée « Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes » a été suivie par 127 stagiaires entre 2019 et 2024 sur le repérage et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles au travail.

133 agents référentes et référents égalité professionnelle ont été formés pour appréhender leur rôle et leurs missions et comprendre comment intégrer et piloter une politique égalité et mixité au sein de leur établissement.

L'ANFH propose également une formation *e-learning* pour informer et sensibiliser l'ensemble des agents de la FPH sur les enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes, de la prévention et de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.





TITRE 4

L'articulation des temps
de vie et le soutien
à la parentalité
dans la fonction publique

4.	L'articulation des temps de vie et le soutien à la parentalité dans la fonction publique	91
4.1	Une enquête sur la réalité des parents agents publics dans la fonction publique hospitalière	95
4.2	L'information des agentes et agents sur leurs droits en tant que parents et coparents	96
4.2.1	Mémo concernant le parcours du congé maternité de la ville de Paris.....	97
4.2.2	Le guide de la parentalité et les mémentos de l'action sociale du Conseil d'État.....	97
4.2.3	Création d'un guide de parentalité au centre hospitalier de Cannes Simone Veil	98
4.2.4	L'accompagnement à la maternité au centre hospitalier de Béziers	99
4.3	Le soutien à la parentalité par l'action sociale	100
4.3.1	L'action sociale dans la FPE	100
4.3.2	L'action sociale dans la FPH	101
4.4	La réalisation d'entretiens pré-post congé parental dans les services du Premier ministre	101
4.5	La mise en place de salles d'allaitement.....	102
4.5.1	La création d'une salle d'allaitement au ministère de la culture	102
4.5.2	La création d'une salle d'allaitement au ministère de l'intérieur	103
4.5.3	Fiche pratique : aménager une salle dédiée à l'allaitement au sein de la DGFIP	105
4.6	Le soutien aux familles monoparentales	106



Neuf agents publics sur dix sont parents. L'état de grossesse, la maternité et plus généralement la parentalité sont des situations personnelles qui ont parfois des répercussions professionnelles et peuvent engendrer des discriminations. À titre d'exemple, l'état de grossesse pour une femme ou d'une future parentalité pour un homme entraîne une baisse de 15 % de chance d'obtenir un entretien de recrutement dans l'ensemble de la fonction publique⁴⁰.

Prendre en compte et soutenir la parentalité des agents publics relève d'un enjeu d'attractivité de la fonction publique. L'un des cinq axes de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018 engage les employeurs publics à « mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ».

Plusieurs mesures concrètes ont été mises en place pour mieux prendre en compte la parentalité dans la fonction publique :

- ◆ Exemption du jour de carence pour les arrêts maladie durant la grossesse des agentes publics ;
- ◆ Instauration pour tous du droit à avancement durant le congé parental ;
- ◆ Augmentation du nombre de places en crèche dans les administrations de la fonction publique de l'État (400 en 2009 contre 5 000 aujourd'hui) au titre des réservations interministérielles ;
- ◆ Ouverture annuelle, chaque premier mercredi du mois de juin, des portes des administrations publiques qui le permettent aux enfants des agents ;
- ◆ Accompagnement des femmes vivant une grossesse durant leur scolarité dans une école du service public.

Afin de rechercher un meilleur équilibre des temps et des charges et soutenir notamment les familles monoparentales principalement dirigées par des femmes, il semble nécessaire de renforcer l'accompagnement des mères agentes publiques mais également d'accompagner les pères agents publics en valorisant le congé parental, en organisant des entretiens avant et après l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption) pour la mère mais également pour le père et en permettant sereinement au coparent de prendre le congé paternité.

De nombreuses initiatives en matière d'accompagnement de la parentalité sont issues de la fonction publique hospitalière⁴¹ car les femmes y sont majoritaires (80 % des effectifs).

4.1 Une enquête sur la réalité des parents agents publics dans la fonction publique hospitalière

Le baromètre Odoxa réalisé pour la mutuelle nationale des hospitaliers⁴² souligne les difficultés liées à la perception de la parentalité propres au secteur public hospitalier, alors que les femmes représentent 80 % des agents de ce versant.

42 % d'entre eux estiment que le fait d'être enceinte est mal perçu par leurs employeurs, 18 % estiment même qu'il est préférable de cacher le plus longtemps possible sa grossesse à son employeur. Seules 39 % des agentes hospitalières qui ont été enceintes expliquent avoir eu un accompagnement spécifique de la part de leur employeur.

La MNH et son bureau d'intelligence collective ont organisé une session sur l'accompagnement des agentes hospitalières enceintes, réunissant une cinquantaine de contributrices. Trois axes de travail ont ainsi été définis : informer et proposer un accompagnement personnalisé pendant la grossesse, renforcer la prévention des risques professionnels et améliorer la santé psychique pendant la période périnatale, et s'engager pour de meilleures conditions de travail et de carrière durant la maternité.

40 Résultat du rapport final du 6 septembre 2022 « Discriminations à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale », Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit et François-Charles Wolff.

41 Le centre hospitalier de Béziers propose des séances de coaching aux hospitalières, le centre hospitalier de Calais a lancé le programme « baby zen », l'APHP forme les managers à mieux accompagner la grossesse etc.

42 Le baromètre Odoxa pour la mutuelle nationale des hospitaliers (MNH) et le Figaro Santé, a été réalisé avec le concours scientifique de la Chaire santé de Sciences Po en février 2024 sur un échantillon de 2 010 personnes représentatives de la population française âgée de 18 ans et plus et de 1 432 professionnels de santé. Accessible en ligne : <https://www.mnh.fr/actualite/barometre-sante-mnh-odoxa>



Cette étude a mis en lumière certaines bonnes pratiques déjà en place. Par exemple, au centre hospitalier de Béziers, le service RH prend l'initiative de contacter les agentes ayant déclaré leur grossesse, planifie un rendez-vous pour débiter l'accompagnement personnalisé, les informe des dispositifs disponibles, facilite les aménagements, réserve une place de parking et adapte la tenue professionnelle.

La formation des managers sur la prise en compte de la grossesse est essentielle. « *Ils ignorent souvent les droits des collaboratrices enceintes et se sentent démunis,* » explique Albane TRIHAN, directrice d'hôpital et responsable de l'égalité professionnelle à l'AP-HP. Des sessions de formation sont organisées pour aborder des sujets comme la détection du mal-être et la souffrance psychique.

L'équilibre des temps de vie représente un véritable défi pour les futurs et jeunes parents, et plus particulièrement dans le monde hospitalier. En effet, les longues journées, les gardes de nuits rendent compliquée la parentalité des hospitaliers. Aussi, l'accompagnement de la grossesse constitue un champ d'action très important, à la fois pour les hospitaliers directement, mais également pour les établissements hospitaliers dans leurs actions de fidélisation et d'attractivité.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

- ♦ **La parentalité impacte significativement la carrière de tous les actifs, en particulier celle des professionnels de santé.** Les projets d'enfant sont souvent reportés au regard l'incompatibilité entre la vie professionnelle et la vie personnelle. **Seuls 12 % des professionnels de santé affirment réussir pleinement à concilier** leur vie personnelle et professionnelle après la naissance de leur enfant et le retour au travail contre 35 % des Français.
- ♦ **De nombreux aménagements existent au travail, et surtout à l'hôpital, pour permettre de concilier maternité et exercice professionnel.** C'est le cas, par exemple, de l'aménagement du poste pendant la grossesse (36 % pour les professionnelles de santé, 27 % pour l'ensemble des Françaises), la mise à disposition de locaux pour le suivi de l'allaitement ou encore l'aménagement du temps de travail pendant un parcours PMA. Néanmoins ces aménagements apparaissent comme étant insuffisants puisqu'après la naissance de leur enfant, la moitié des actifs et plus de la moitié des soignants ont prolongé le congé parental et/ou ont repris leur activité à temps partiel. Les principales difficultés incluent le fait de ne pas trouver de mode de garde, de reprendre une activité à temps partiel, et de prolonger le congé parental faute de solution de garde (seulement 42 % bénéficient de solutions de crèches, dont 25 % d'une crèche hospitalière).
- ♦ **Agir en faveur du soutien aux projets parentaux constituerait un avantage pour l'ensemble des parties prenantes, tant pour les employeurs que pour les agents, en contribuant à attirer et fidéliser les talents.** 42 % des professionnels de santé considèrent que le soutien aux projets parentaux des collaborateurs est un critère d'attractivité important, voire prioritaire, pour un employeur.

D'après les travaux menés en 2023, les trois premières pistes d'actions possibles pour mieux accompagner la grossesse sont les suivantes :

- ♦ informer et proposer un dispositif d'accompagnement personnalisé tout au long de la grossesse ;
- ♦ renforcer la prévention des risques professionnels à l'hôpital et améliorer la santé psychique pendant la période périnatale ;
- ♦ s'engager pour les conditions de travail et la carrière des hospitalières durant la maternité.

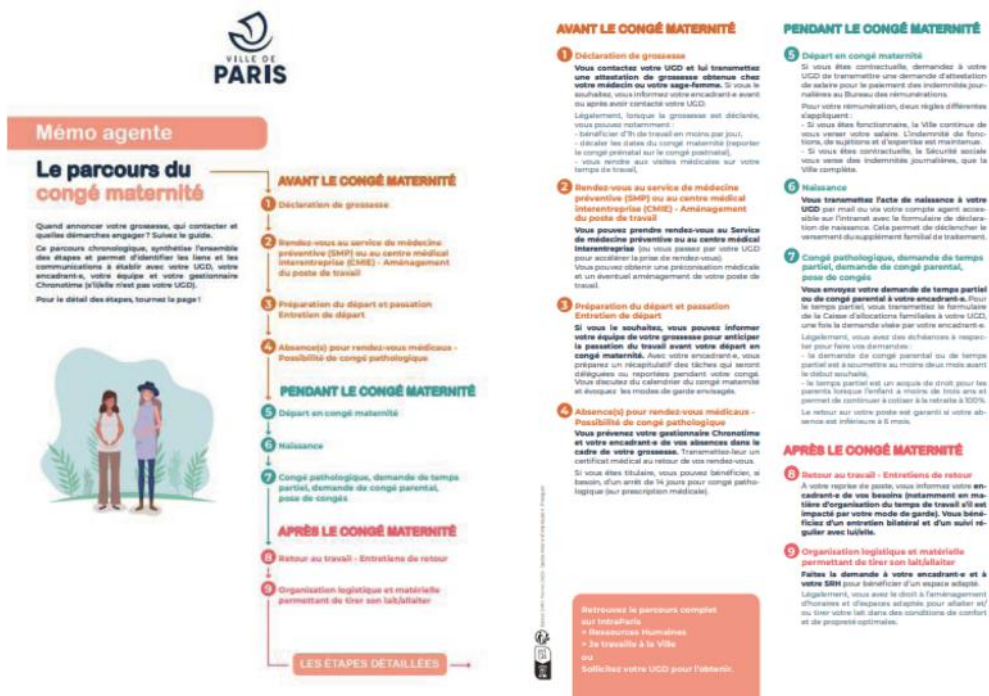
4.2 L'information des agentes et agents sur leurs droits en tant que parents et coparents

De nombreuses administrations ont entrepris de renforcer l'information de tous les personnels sur leurs droits en matière de parentalité afin de leur permettre de mieux les utiliser et de faire des choix éclairés en mettant en lumière leur intérêt mais aussi leurs incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite.

4.2.1 Mémo concernant le parcours du congé maternité de la ville de Paris

La maternité, et plus spécifiquement la grossesse, requiert une attention particulière, tant sur le plan personnel que professionnel. Dans ce cadre, il incombe à l'administration de mettre en place un environnement propice, tant avant le départ en congé maternité, pendant le congé maternité qu'au moment de la reprise de l'activité de la mère.

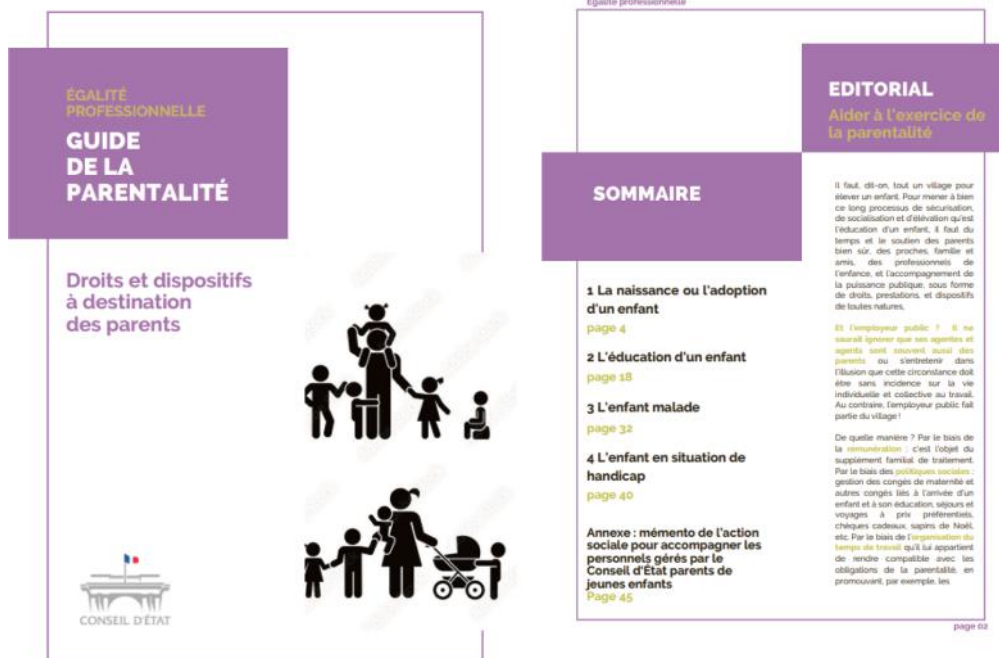
Afin d'accompagner les parents dans l'accueil de leur enfant, la ville de Paris a élaboré des « mémos » sur le thème du parcours de congé maternité à destination des encadrantes et encadrants, des agentes et des unités de gestion des droits. Ces mémos permettent d'accompagner les parents dans le processus de congé maternité. Ils fournissent des informations et étapes à suivre pour gérer ce sujet au sein d'une organisation.



4.2.2 Le guide de la parentalité et les mémentos de l'action sociale du Conseil d'État

Le Conseil d'État a élaboré un guide de la parentalité qui aborde les droits et les dispositifs destinés aux parents. Il s'adresse non seulement aux parents, mais aussi aux proches, aux professionnels de l'enfance et aux dispositifs publics. Le rôle de l'employeur public, notamment en ce qui concerne la rémunération et les politiques sociales est également abordé. L'objectif est de rendre ces informations plus accessibles, tant pour les personnels que pour les managers.





Un mémento synthétique de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants a, par ailleurs, été conçu dans l'objectif d'améliorer l'appui apporté aux personnels sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale.

Il a été élaboré avec les données de la cellule des dispositifs sociaux, au sein du bureau des conditions de travail et des affaires médicales et sociales. Il présente l'ensemble des aides, notamment celles disponibles au sein du Conseil d'État et de la juridiction administrative :

- ◆ Les prestations légales de la caisse d'allocations familiales (CAF) ;
- ◆ Les prestations interministérielles (PIM) ;
- ◆ Les prestations des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- ◆ Les prestations facultatives du Conseil d'État.

Pour chaque prestation, les conditions d'éligibilité et les contacts sont fournis.

L'objectif est de porter à l'attention des personnels une information claire et succincte sur les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants en termes d'action sociale. Ce mémento a été diffusé à l'ensemble des personnels via un article dans la newsletter, une brève sur le fil d'actualité et une publication dans l'espace égalité de l'intranet.

4.2.3 Création d'un guide de parentalité au centre hospitalier de Cannes Simone Veil

Dans le cadre de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le centre hospitalier de Cannes Simone Veil a réalisé un guide sur le thème de la parentalité pour les futurs parents (PMA, femmes enceintes) et les nouveaux parents (congé maternité, paternité et parental, temps partiel de droit, autorisation d'absence enfants malades...) à destination du personnel.

Ce projet a fait l'objet d'un cofinancement par le FEP pour la campagne 2023.

Il s'agit d'accompagner le personnel vers la parentalité, sans crainte quant aux conséquences sur leur activité professionnelle mais aussi de favoriser la prise de congés familiaux indépendamment du sexe ou encore tout simplement pour répondre au questionnement du personnel sur le sujet.

Ce guide informe sur la parentalité de façon générale tout en intégrant les spécificités du centre hospitalier de Cannes Simone Veil (droits et devoirs, dispositifs en place au sein de l'établissement).

4.2.4 L'accompagnement à la maternité au centre hospitalier de Béziers

Le centre hospitalier de Béziers se distingue par une démarche dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a réalisé son premier plan d'action pour l'égalité, en place depuis quatre ans, avec la mise en œuvre de nombreuses actions concrètes et a obtenu le label égalité professionnelle. La DRH pilote les actions relatives à l'égalité professionnelle avec l'appui d'une médecin urgentiste. Cette gouvernance permet de représenter à la fois le personnel non médical par la direction et de créer un relais du côté du personnel médical grâce à la présence d'un médecin.

L'unité, dédiée à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, collabore avec des volontaires de l'hôpital sous forme de groupes de travail. L'un de ces groupes, intitulé « Grossesse et travail » a abouti à la réalisation d'un projet d'accompagnement des femmes enceintes.

Le projet a démarré à partir d'un constat : 80 % des soignantes interrompent leur activité dès le quatrième mois de grossesse, car leurs métiers, tels que ceux d'infirmière ou d'aide-soignante, sont souvent incompatibles avec la grossesse. Les contraintes physiques rendent leur travail difficile, et ces périodes sont également génératrices d'anxiété. De plus, l'annonce de la grossesse aux cadres et à l'équipe est souvent source d'appréhension, notamment à cause des enjeux liés à la gestion du personnel. Il est donc apparu essentiel de changer cette perception, en normalisant l'annonce de la grossesse comme une étape supplémentaire dans la vie d'une femme, qui mérite d'être accompagnée de manière adéquate.

Les actions mises en place pour accompagner les femmes enceintes au sein de l'hôpital sont les suivantes :

- ◆ Féliciter les futures mamans et leur envoyer un courrier précisant que la référente égalité est disponible pour mettre en place des actions adaptées.
- ◆ Leur transmettre un formulaire pour bénéficier d'une heure de travail en moins par jour. Les femmes reçoivent également une tenue de travail adaptée à la grossesse (pantalon de grossesse et blouse évasée).
- ◆ Proposer un aménagement de poste afin d'éviter une cessation précoce du travail et permettre aux femmes de continuer à travailler pendant leur grossesse, si elles le souhaitent. Pour les soignantes exerçant des métiers physiquement exigeants, des aménagements sont mis en place, avec des stages de découverte et des immersions dans d'autres services pour améliorer le fonctionnement et offrir un environnement de travail plus agréable. Ce processus est bénéfique des deux côtés : il permet aux femmes de bénéficier d'un cadre adapté tout en faisant évoluer le fonctionnement de l'organisation. Pour le personnel administratif, cela peut inclure plus de télétravail. En 2022, environ 60 femmes ont bénéficié d'un aménagement de poste. En 2023, les chiffres ont augmenté, et en 2024, environ cinq aménagements sont réalisés chaque mois.
- ◆ Un kit de félicitations est offert (savons, biberons, couches, etc.), accompagné d'un carnet de santé (réalisé avec la participation de la MNH) et d'un carnet de bord « Votre grossesse » rempli de conseils. Un groupe de travail, composé de sage-femmes et de membres des ressources humaines, explique comment les futures mamans seront accompagnées à chaque étape, les contacts utiles, les formulaires à remplir, ainsi que les modalités de retour à temps partiel. Des informations sont également fournies sur le dispositif d'adoption.



Les hommes sont également accompagnés lors de l'arrivée de leur enfant. Cependant, les pères ne se manifestent souvent auprès de la DRH que lorsqu'ils demandent leur congé paternité. Ils sont néanmoins inclus dans le dispositif d'accompagnement à la parentalité.

Un coaching, axé sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur les changements dans la vie quotidienne liés à l'arrivée d'une grossesse est proposé. Ce dispositif, mis en place avec le soutien de la MNH et du FEP, offre un accompagnement personnalisé.

La coach spécialisée propose plusieurs entretiens aux femmes et aux hommes qui souhaitent en bénéficier :

- ◆ premier échange avant le départ en congé maternité/paternité ;
- ◆ entretien après la naissance ;
- ◆ entretien lors du retour au travail.

L'objectif est de créer un espace neutre où les participants peuvent s'exprimer librement et aborder leurs préoccupations.

Le centre hospitalier de Béziers partage également cette initiative avec d'autres hôpitaux, en mettant à disposition les supports créés. Selon eux, plus le nombre d'établissement se mobilisent sur ces questions, plus cela fera évoluer les mentalités, afin que la grossesse soit considérée comme une partie intégrante de la carrière des femmes, et non comme un obstacle.

4.3 Le soutien à la parentalité par l'action sociale

De nombreux dispositifs d'action sociale visent à faciliter la parentalité des agents publics.

4.3.1 L'action sociale dans la FPE

Les chèques emploi service universel (CESU)

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'État employeur a mis en place, au bénéfice de ses agents, une prestation unique « CESU – garde d'enfant 0/6 ans ». Versée sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Depuis la circulaire du 5 novembre 2019, une tranche d'aide supplémentaire à 200 € en plus des tranches de 400 et 700 € a été créée, ainsi qu'une revalorisation du barème des ressources de 5 %. La dotation consacrée au dispositif en 2024 s'élève à 40,1 M€ en AE et en CP correspondant à environ 95 000 bénéficiaires attendus.

L'augmentation du nombre de places en crèches

Mis en place avec l'appui de la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif permet aux agents de bénéficier prioritairement de places en crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle.

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. En 2024, le parc est constitué d'environ 5 050 places, soit 120 places de plus qu'en 2023.

Le montant consacré en 2024 à cette prestation s'élève à 29,6 M€ en AE et 29,6 M€ en CP. À cette dotation s'ajoutent 6 M€ de crédits ouverts sur fonds de concours.



4.3.2 L'action sociale dans la FPH

Dans la FPH, les dispositifs d'action sociale sont servis par les organismes d'action sociale agréés par le ministère, notamment le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS) et l'AGOSPAP (pour l'AP-HP).

Les CESU font partie des mesures en faveur des agents de la fonction publique hospitalière créées par le protocole « Bertrand » du 19 octobre 2006 conclu entre le ministre et cinq organisations syndicales (FO, CFDT, UNSA, CFTC, CFE-CGC). Pour sa mise en place, le ministère de la santé et des sports a conclu une convention d'agrément avec le CGOS le 25 novembre 2009 et avec l'AGOSPAP (pour l'AP-HP) le 30 décembre 2009. Ce protocole avait pour objectif de répondre aux besoins d'équilibre des agents hospitaliers, dont la population féminine à 80 % est soumise à de fortes contraintes professionnelles (horaires de nuit et alternants, travail les week-ends et jours fériés...). Le CGOS propose des services dans trois domaines : la petite enfance, la dépendance et les services domestiques.

29,8 M€ ont été servis au titre du CESU dans la FPH en 2023, dont 27,6 M€ par le CGOS.

	Montant de l'action sociale dans la FPH depuis 2011 (en millions d'euros)												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CESU dans toute la FPH	n.d.	n.d.	30,5	32,9	0,7	26,6	24,2	31,9	17,2	45,2	27,6	24,2	29,8
Dont CESU uniquement servis par le CGOS	11,6	20,7	29,9	32,5	31,8	25,4	22,7	29,7	15,1	43,0	27,4	26,9	27,6

Le développement des places en crèches hospitalières est une préoccupation de longue date du ministère en raison des contraintes professionnelles cités *supra*. En 2019, le CGOS a fusionné ses prestations CESU et « garde d'enfant » afin de proposer une prestation unique, le CESU « garde d'enfant », ce qui rend difficilement identifiable le nombre de places en crèche ainsi que les montants dédiés à ce mode d'accueil au sein de la prestation CESU du CGOS présentée ci-dessus. Il est toutefois admis que l'offre est plus développée dans les grands centres urbains dotés d'un centre hospitalier régional et que les établissements hospitaliers n'ayant pas la dimension suffisante ne peuvent pas offrir un service de garde d'enfants aussi satisfaisant à leur personnel. Pour l'AP-HP, on comptait, en 2022, 46 crèches situées dans ou à proximité d'un hôpital, qui permettent d'accueillir jusqu'à 4 000 enfants.

4.4 La réalisation d'entretiens pré-post congé parental dans les services du Premier ministre

Les études sur les inégalités professionnelles et sur les discriminations ont pointé le moment de la maternité comme « à risque » tant au niveau de la discrimination (la grossesse et la maternité constituent le troisième motif de discrimination cité par les femmes selon le Défenseur des droits) que dans l'accentuation des inégalités. Ainsi, en 2017, sur les 2 700 dossiers de femmes reçus par le Défenseur des droits, 8,1 % émanaient de femmes enceintes.

Ainsi, pour la fonction publique, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe un objectif visant à « mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ». Cet objectif a été décliné dans les plans d'action égalité professionnelle 2021-2023 et 2024-2026 des services du Premier ministre.

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

Afin de mieux accompagner ces situations, il a été envisagé la mise en place d'entretiens réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption puis à la reprise d'activité. L'objectif est de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés



de façon à en limiter les conséquences sur le fonctionnement du service, à faciliter le départ puis le retour de l'agente et sa réintégration à l'équipe après le congé et à garantir que la parentalité n'aura d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressées.

Après trois années de mise en œuvre, l'objectif du bilan est d'évaluer :

- ♦ sous l'angle « qualitatif », les attentes, les freins et les motivations en faisant émerger des axes de progrès et des pistes d'amélioration.
- ♦ sous l'angle « quantitatif », le nombre d'entretiens ayant effectivement eu lieu.

La mise en place d'une évaluation globale du dispositif d'entretien pré/post-maternité ou adoption, trois ans après le lancement du dispositif en juin 2020, visait à garantir l'effectivité de la mise en place de ces entretiens et à s'assurer de leur pertinence au regard des besoins des agentes, dans un processus d'amélioration continue.

Les préconisations du bilan des entretiens pré-post congés parentaux ont été reprises dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle 2024-2026, négocié avec les organisations syndicales. Ces préconisations ont permis d'alimenter l'axe 4 du protocole d'accord égalité professionnelle, consacré à la poursuite et au développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, et plus particulièrement la mesure 3.3, visant à « Soutenir et accompagner la parentalité ».

Un tel entretien peut par ailleurs permettre d'évoquer certains sujets tels que le besoin de formation, la gestion du stress et de la fatigue, les modes de gardes, le télétravail, les souplesses à envisager en cas d'enfants malades etc.

Un tel entretien peut également être proposé aux coparents afin notamment que ces derniers puissent pleinement prendre possession de leur nouveau rôle.

4.5 La mise en place de salles d'allaitement

La reprise du travail des femmes après leur congé de maternité peut avoir un impact négatif sur leur capacité à poursuivre lorsqu'elles le souhaitent un allaitement à long terme.

Pour les mères qui choisissent de continuer l'allaitement après leur congé maternité, la mise en place d'une salle d'allaitement offre un moyen pratique de concilier leurs responsabilités professionnelles et parentales. Cela leur permet de maintenir une routine d'allaitement sans compromettre leur engagement professionnel. Un espace dédié et équipé réduit le stress associé à la gestion de l'allaitement pendant les heures de travail, aidant ainsi à une transition plus douce et moins anxiogène pour les mères revenant au travail.

La mise en place d'une salle d'allaitement soutient le retour au travail des mères, améliore leur bien-être et contribue à une transition plus harmonieuse après la maternité.

4.5.1 La création d'une salle d'allaitement au ministère de la culture

Avec l'évolution des politiques de santé et de bien-être au travail, le ministère de la culture souhaite créer des conditions de travail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment pour les agentes qui sont mères.

La mise en place d'une salle d'allaitement sur le lieu de travail répond à ce besoin en offrant un espace dédié à l'allaitement ou au tirage de lait, facilitant ainsi le retour au travail après la maternité. Deux femmes ont demandé l'accès à la salle d'allaitement en 2023.



4.5.2 La création d'une salle d'allaitement au ministère de l'intérieur

L'amélioration des conditions de travail et de la santé des femmes fait partie des axes de réflexion sur lesquels la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur renforce son action depuis plusieurs années. Dans ce cadre, la direction des ressources humaines a souhaité aménager, au sein de ses locaux, une salle de lactation. Ce projet novateur a reçu le soutien financier du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Une trentaine d'agentes des directions implantées sur le site Lumière partent en congé maternité chaque année. Pour autant, après la reprise de leur activité professionnelle, ces agentes ne disposaient jusqu'à présent d'aucune pièce appropriée sur leur lieu de travail pour tirer leur lait et le conserver. Des retours d'expériences de femmes avaient été recueillis, qui, faute de lieu dédié et/ou de matériel trop encombrant, avaient soit abandonné à regret l'allaitement, soit repoussé leur reprise du travail, soit tiré leur lait au sein de lieux non adaptés.

Une salle de lactation a été aménagée comme site pilote en vue de reproduire l'initiative dans d'autres sites du ministère. Le ministère a mis à disposition deux cabines de lactation au sein de ses locaux, avec le matériel nécessaire aux femmes pour tirer leur lait en toute intimité (tire-lait au sein de chaque cabine et consommables individuels). La salle, équipée également d'un réfrigérateur et d'un évier permet aux femmes souhaitant continuer à tirer leur lait à la reprise du travail, de le faire dans des conditions d'hygiène optimales. Une documentation a également été mise à disposition à cette occasion pour accompagner les encadrants et les femmes allaitantes.

Les objectifs de la création de cette salle de lactation sont multiples :

- ◆ favoriser la reprise de leur activité professionnelle après un congé maternité en permettant aux femmes souhaitant poursuivre l'allaitement de disposer d'un endroit adapté et hygiénique pour tirer leur lait ;
- ◆ réduire les écarts de progression de carrière entre les femmes et les hommes en soutenant la reprise du travail après un congé maternité ;
- ◆ faire de la salle de lactation de la DRH un site pilote afin de reproduire l'initiative sur d'autres sites du ministère de l'intérieur ou au sein d'autres structures publiques.

Les femmes ayant utilisé la salle soulignent la praticité du dispositif et la baisse de charge mentale grâce au matériel fourni, ce qui leur permet de ne pas transporter de tire-lait en complément de leurs affaires personnelles et professionnelles. À ce jour, de nouvelles initiatives émergent au sein du ministère pour étendre le dispositif d'aménagement de salles de lactation.

En ce qui concerne les freins identifiés, certains encadrants peuvent manquer de compréhension quant à la nécessité pour les femmes de s'absenter afin de tirer leur lait. De plus, certaines femmes ne sont pas informées de l'existence de ce dispositif lorsqu'elles partent en congé maternité.

Témoignage

Entretien avec Pauline Bouttier, Chargée de mission animation des politiques égalité/diversité au sein du ministère de l'intérieur



Quelle est la genèse du projet des salles de lactation au sein du ministère de l'intérieur ?

Le projet des salles de lactation a été initié à la fin de l'année 2021 pour participer à la campagne du fonds en faveur de l'égalité professionnelle en 2022. Avant cette initiative, dans le bâtiment Lumière, les femmes devaient se rendre aux toilettes afin de tirer leur lait, ce qui concernait environ une trentaine d'agentes sur ce site. Certaines d'entre elles décidaient de prolonger leur congé parental afin de pouvoir allaiter.

Sur le plan immobilier, il a été très complexe de trouver un emplacement adéquat. Finalement, un espace inutilisé, ne pouvant servir à d'autres fins, a été identifié. Le projet a été lancé en juillet 2022, avec l'aide d'une consultante en lactation pour aménager la salle. Celle-ci est équipée d'un réfrigérateur, d'un évier, d'une table et d'une chaise. Entre juillet et décembre 2022, des travaux ont été menés en collaboration avec la consultante.



Combien de femmes utilisent ces salles ?

L'inauguration de la salle a eu lieu en novembre 2023, et sept femmes ont depuis bénéficié de ce dispositif.

Bien que certaines femmes aient fait usage des salles de lactation, certaines ont cessé prématurément en raison du temps pris sur leur temps de travail. Des consignes ont été transmises aux managers, mais aucun texte officiel ne précise la durée que les femmes peuvent passer dans une salle d'allaitement. Le temps passé est donc déduit des heures de travail, ce qui implique pour elles de travailler une heure supplémentaire.

Une sensibilisation auprès des encadrants a été mise en place, mais au regard du fait que la formation n'est pas obligatoire, la participation demeure faible. Aussi, la DRH a demandé à la chargée de mission égalité de réaliser des interventions au sein des CODIR. La direction du numérique est, par ailleurs, particulièrement intéressée par ce dispositif pour attirer davantage de femmes.

Est-ce qu'il y a eu des réticences à l'implémentation de ce projet ?

Avant le lancement du projet, des rumeurs circulaient concernant la salle de lactation. Une organisation syndicale (OS) s'y était initialement opposée, mais elle a finalement changé de position. Pour sensibiliser les agents, une nouvelle affiche a été placée dans les couloirs et la salle de lactation. Un guide a été créé pour les encadrants, expliquant comment utiliser la salle. Des fiches d'information ont également été élaborées pour les femmes, avec des conseils pour allaiter sans salle de lactation. Bien que les vidéos éducatives ne soient pas toujours regardées par les femmes déjà informées, les fiches rencontrent un grand succès et sont souvent demandées.

Avez-vous eu des retours d'expérience de femmes utilisatrices ?

Nous n'avons pas reçu d'informations sur les grades et catégories des utilisatrices. Les catégories B, C et A ont utilisé les salles, mais pas les A+. Une femme avait demandé la possibilité de continuer à travailler avec une recharge d'ordinateur, bien que ce sujet n'ait pas été officiellement abordé. Certaines femmes ont indiqué qu'elles pouvaient faire les deux simultanément. Les utilisatrices ont exprimé leur gratitude pour le dispositif, même celles qui n'ont pas pu en bénéficier auparavant, soulignant une réduction de la charge mentale et l'avantage de ne pas avoir à apporter leur matériel. Cependant, elles ont mentionné le besoin de casiers individuels pour ranger leur kit d'allaitement. L'ajout de QR codes de musique classique et relaxante a également contribué à créer une bonne ambiance. Dans tous les cas, le dispositif proposé vise à soutenir les femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement durant la reprise du travail, mais n'incite pas ces dernières à allaiter.

Quel est le processus de réservation ou d'accès aux salles de lactation ?

La réservation de la salle se fait actuellement via un système d'agenda, mais il est difficile de se connecter à cet agenda. Les femmes doivent passer par une secrétaire pour faire leur demande. Un nouvel outil de gestion des créneaux de réservation sera bientôt mis en place.

Est-ce que l'objectif est d'étendre le projet à d'autres directions ?

La préfecture de police souhaitait créer plusieurs salles d'allaitement, mais le manque d'espace et de locaux disponibles a constitué un frein majeur, malgré le soutien de la DRH. L'OFPPRA (office français de protection des réfugiés et apatrides) était également favorable à la mise en place d'une salle d'allaitement. À la DGGN (direction générale de la gendarmerie nationale), un espace dédié existe dans une salle de repos partagée, pouvant être réservée, où les femmes apportent leur propre matériel.

Quel est le budget ?

L'équipement n'a pas été le plus coûteux avec 2 700 euros pour les machines (une machine dans chaque cabine) et les kits individuels. Le matériel choisi est celui utilisé en hôpital. Le coût le plus élevé est le contrat avec la consultante experte sur le sujet de la lactation (15 000 euros).

1. Le contexte du projet



Financement du projet par la DGAFF :
Projet lauréat du FEP 2022



4.5.3 Fiche pratique : aménager une salle dédiée à l'allaitement au sein de la DGFiP

Fiche pratique : Aménager une salle dédiée aux agentesses souhaitant tirer leur lait



L'accompagnement de la maternité et la valorisation d'initiatives pour l'aménagement d'espaces en faveur des femmes souhaitant tirer leur lait est une mesure concrète menée par la DGFiP dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle (mesure 2 du [plan d'actions DGFiP 2020-2022](#)).

Cette fiche rédigée avec l'aide du médecin coordonnateur national et le concours des délégations interrégionales, s'adresse à l'ensemble des services RH locaux de la DGFiP pour les guider dans leurs projets d'aménagement d'une salle dédiée aux agentesses souhaitant tirer leur lait.

Conseils

En pratique, pour qu'une agentesse puisse tirer son lait dans des conditions satisfaisantes, cette salle doit impérativement :

- **Répondre aux règles d'hygiène et de sécurité**, respectant l'intimité (pas de vitres, pas de porte vitrée – la dotation de stores ou tout autre moyen d'occlusion pourrait être mis en œuvre),
- **Disposer d'une prise électrique** pour brancher un tire-lait si besoin et d'une surface propre pour permettre à l'agentesse de disposer son matériel : mettre à disposition des moyens de nettoyage des surfaces (lingettes pré imprégnées ou essuie tout à usage unique avec produit ménager compatible avec les surfaces alimentaires),
- **Disposer d'une poubelle** avec sac et abattant,
- **Disposer d'un point d'eau** ou se trouver à proximité d'un point d'eau (boîtes de l'étagère) pour permettre à l'agentesse de se laver les mains et de nettoyer son tire-lait après utilisation,
- **Disposer si possible d'un réfrigérateur spécifique** équipé d'un thermomètre pour conserver le lait. À défaut, l'usage d'un réfrigérateur partagé présent dans les locaux sera possible sous conditions (cet appareil devra être rigoureusement et régulièrement nettoyé à cette fin et disposer d'un thermomètre), l'agentesse devra entreposer le lait dans une boîte hermétique pour éviter qu'il ne soit en contact avec d'autres produits alimentaires. Rappel : délai de conservation du lait maternel 48 h maximum au réfrigérateur à une température inférieure ou égale à 4°C,
- **Disposer enfin d'une chaise** permettant de garantir l'intimité de l'agentesse (à défaut une affiche « ne pas déranger » sera apposée sur la porte).

À défaut d'une salle spécifiquement dédiée à cet usage, ou d'une salle de premier secours, la direction ou le service pourra mettre à disposition un bureau, une salle de convivialité ou de réunion inoccupé qui devra obligatoirement répondre aux critères précédemment cités.

Dans le cas où il existe dans les locaux, un service de médecine du travail disposant de plusieurs salles, l'agentesse est invitée à contacter ce service afin de planifier l'utilisation de l'une de ces salles pour tirer son lait.

Enfin, les règles de transport seront rappelées à l'agentesse (dans une glacière ou dans un sac isotherme avec pack de réfrigération pour que la chaîne du froid soit respectée).

Pour tout renseignement complémentaire : vous pouvez contacter le référent national Diversité Égalité Professionnelle.
Bureau Conditions de vie au travail et Diversité.
Ref : bureau.rh-cv-diversite@etatsocial.dgfi.fr

La loi prévoit un aménagement horaire pour l'allaitement

L'article 46 de la loi n°2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que : « pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État ».

Sans attendre la publication du décret annoncé, la DGFiP a décidé de répondre favorablement aux demandes d'aménagements horaires formulées par des agentesses souhaitant tirer leur lait, dans les mêmes conditions que ceux accordés aux femmes allaitantes, c'est-à-dire dans la limite d'une heure par jour, à prendre obligatoirement en deux fois.

Ces autorisations d'absence sont subordonnées à une demande préalable express de l'agent à son chef de service et ne peuvent être accordées, lorsqu'elles ne sont pas de droit, que si les nécessités de service le permettent.

L'ajustement des modalités de saisie de ces nature d'absence dans SIRHUS, il conviendra de suivre la procédure pérennisée dans les fiches pratiques (OTA 0328 et OTA 0038) et d'utiliser au cas présent le code de nature 30004 « allaitement ».

Rôle des acteurs de prévention

L'assistant de prévention et le médecin du travail doivent être consultés pour tout projet d'aménagement et il convient d'informer également le CHSCT.

Dispositions du Secrétariat général concernant le travail et les modalités de premiers secours.

Le plan d'actions DGFiP pour l'égalité professionnelle :

notamment l'axe 1 « Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle » – mesure 2 « Accompagner la maternité »

(consultez le plan)



La direction générale des finances publiques (DGFiP) a élaboré une fiche pratique pour accompagner les structures dans la mise en place d'espaces dédiés aux agentesses souhaitant tirer leur lait. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité professionnelle, en faveur de l'amélioration des conditions de travail des femmes.

La fiche fournit des conseils pratiques et juridiques permettant de respecter les obligations légales tout en créant un environnement bienveillant et adapté aux besoins des agentesses. Cette fiche représente ainsi un mémo utile pour les administrations publiques qui souhaiteraient se lancer dans un projet de mise en place d'une salle d'allaitement.



4.6 Le soutien aux familles monoparentales

Une personne qui élève seule ses enfants a plus de responsabilités et moins de temps et peut rencontrer des difficultés d'ordre administratif ou organisationnel. Ces situations sont susceptibles, dans certains cas, d'avoir des répercussions sur la vie professionnelle.

L'employeur peut mettre en œuvre des actions pour améliorer leur qualité de vie au travail. Le [rapport d'information du Sénat – Familles monoparentales pour un changement des représentations sociales](#) déposé en mars 2024, précise qu'en France une famille sur quatre est une famille monoparentale (séparation, décès du conjoint, etc.), avec une femme à sa tête dans 82 % des cas, et 41 % des enfants en famille monoparentale vivent sous le seuil de pauvreté.

Témoignage

Le projet MAMA BEARS de la DGFIP pour les « mamans solos »



Fondée en 2019, Mama Bears est une application à destination des familles monoparentales, notamment des mamans solos. Cette startup permet à ces dernières de faire des rencontres et de se créer un réseau amical à des fins d'entraide.



Concernant la genèse du projet, Barbara HERAUD-GIROUDET, cheffe du bureau des conditions de vie au travail et diversité au sein du service des ressources humaines rappelle que le 8 mars 2022, le réseau hiérarchique et professionnel « Femmes de la DGFIP » a été créé. En deux ans d'existence, il comprend 2 800 membres dont 11 % d'hommes. Ce réseau national fédère 8 inter-régions avec 8 déléguées et délégués en région et dans les départements d'Outre-mer.

Dans le cadre des actions financées par le réseau national, dont je suis la référente, nous avons, dès 2022, mis à disposition 300 abonnements à la plateforme numérique « Mamabears », avec le soutien du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) en 2023. Cette plateforme est destinée à soutenir la monoparentalité par la mise à disposition de 300 abonnements à une solution d'entraide numérique et de soutien « qui rend la vie des mamans solos plus douces ». Pour promouvoir cette action, une de nos 8 délégations interrégionales a réalisé une vidéo de témoignages qui a été mise en ligne sur notre intranet directionnel.

En effet, le réseau national dispose d'un budget sur le programme 156 et finance des actions auprès des adhérentes telles que du mentorat, du *coaching* et des abonnements pour la plateforme de solidarité pour les « mamans solos ». Près de 216 abonnements ont été consommés.

Ce réseau dans le réseau a permis à des femmes de discuter des sujets tels que le « parent imparfait », la « charge mentale », de créer des relations entre des femmes parfois isolées, à échanger des bonnes pratiques, des numéros utiles et des contacts.

Si les femmes ont trouvé à partager des expériences et se sont senties moins seules, le projet ne sera pas renouvelé en 2024 et 2025 puisque la DGFIP souhaite développer des actions en faveur des coparents solos et pas uniquement des mères et mettre en place des mesures sur la parentalité et la conciliation des temps de vie au sens large.

La DGFIP souhaite ne pas genrer la parentalité et développer des actions concrètes sur la parentalité en développant l'entretien avant et après le congé paternité, la santé des femmes, la prise en compte des violences intra-familiales.



TITRE 5

La prise en compte
de la santé des agentes par
leurs employeurs publics





5.	La prise en compte de la santé des agentes par leurs employeurs publics.....	107
5.1	Les études sur la santé des femmes	111
5.2	La prise en compte du sujet des règles.....	113
5.2.1	Les box sororités : une bonne pratique à étendre	114
5.2.2	La prise en compte de l'endométriose : les initiatives des villes de Saint Brieuc et de Montpellier	116





Bien que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, elles se perçoivent souvent en moins bonne santé. Selon le baromètre de santé publique France 2021⁴³, 65 % des femmes considèrent être en bonne ou très bonne santé contre 71 % des hommes, une différence marquée particulièrement chez les jeunes adultes.

En ce qui concerne les habitudes de vie, les femmes présentent globalement des comportements plus favorables que les hommes (moindre consommation d'alcool et de cigarettes). Toutefois elles sont moins nombreuses à atteindre les recommandations d'activité physique quotidienne (42 % pour les hommes contre 68 % pour les femmes).

Les inégalités sont également prononcées dans le milieu du travail, où les femmes, bien qu'elles représentent près de 49 % de la population active, souffrent davantage de maladies liées au travail. La souffrance psychique liée au travail est deux fois plus élevée chez les femmes (6 % contre 3 %), notamment dans des secteurs à forte division sexuelle du travail. De plus, 60 % des femmes de 18 à 64 ans déclarent des troubles musculosquelettiques, une proportion nettement supérieure à celle des hommes (51 %).

Enfin, la santé mentale des femmes est particulièrement préoccupante, surtout après la pandémie de Covid-19. En 2021, 17 % des femmes ont rapporté un épisode dépressif caractérisé au cours des 12 derniers mois, contre 10 % des hommes. Les jeunes femmes sont particulièrement vulnérables, avec une prévalence des pensées suicidaires triplée entre 2014 et 2021, passant de 3 % à 9 %.

Si la santé des femmes a longtemps été un enjeu peu examiné au sein du domaine professionnel et notamment dans le secteur public, les débats récents notamment sur l'endométriose ont permis de faire émerger ce sujet au sein de la fonction publique.

Le sujet de la santé des femmes ne doit pas être étudié que sous l'angle de la santé physique (règles douloureuses, endométriose, ménopause et péri-ménopause, maladies féminines telles que le cancer du sein, les risques professionnels spécifiques des femmes, arrêts involontaires ou volontaires de grossesses, la PMA etc.) mais également de la santé mentale (charge mentale, *burn-out*, dépression post-partum voire périnatale).

Ces constats appellent à des actions afin de réduire ces inégalités de santé tant physique que mentale entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

5.1 Les études sur la santé des femmes

L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a réalisé de nombreuses études sur la santé des femmes au travail et leurs risques professionnels spécifiques. Depuis 2008, l'ensemble des rapports et guides disposent d'une approche intégrée sur l'égalité.

Les risques professionnels encourus par les femmes sont invisibilisés. Cette invisibilisation conduit à leur sous-évaluation. Ce qui se loge dans le travail des femmes et des hommes n'est pas équivalent au regard de ce qui se passe « hors du travail » : parentalité, monoparentalité, aide, violences domestiques, règles douloureuses, endométriose, cancer, charge mentale etc. Ces éléments combinés font que les impacts sur le travail sont différenciés pour les femmes et les hommes, d'autant plus que les maladies pour les femmes arrivent souvent pendant la période professionnelle (déclenchement de maladie précoce) contrairement aux hommes pour qui les maladies arrivent durant la retraite. De plus, la pénibilité du travail exercé par les femmes est plus importante pendant leur carrière car les hommes restent moins longtemps sur un poste, font plus de mobilité et accèdent davantage à des postes de managers.

Plutôt que d'envisager la mise en place de congés spécifiques pour certaines femmes, l'ANACT propose de développer une approche genrée et une meilleure soutenabilité du travail, en réaménageant le temps de travail et l'espace de travail pour une meilleure conciliation des temps de vie.

⁴³ Les baromètres santé sont des enquêtes périodiques, menées depuis 1992, qui visent à mieux cerner les connaissances, les attitudes, les croyances et les pratiques des Français en matière de santé.



L'ANACT constate que le travail n'a pas les mêmes impacts sur la santé des femmes et des hommes, au-delà des impacts plus communément médiatisés en termes de rémunération et de carrière, « toutes choses inégales par ailleurs en matière de conditions de travail ».

En effet, prendre en compte les situations de travail mais aussi hors travail (genre) ainsi que les spécificités biologiques et physiologiques des femmes et des hommes (sexe) permet d'évaluer les impacts différenciés sur la santé des femmes et des hommes et permet d'enrichir les diagnostics, les pronostics, les plans d'actions en agissant en amont sur l'organisation et les conditions de travail de travail, et la prévention primaire des risques professionnels.

Des situations de travail et hors travail femmes/hommes différentes ?

- ◆ D'une façon générale, peu de métiers sont mixtes, les secteurs d'activités sont à prédominance féminine ou masculine et il existe une tendance à la re-division sexuée des activités et tâches souvent invisible, au sein d'un même emploi ;
- ◆ Les parcours des hommes et des femmes sont différents : plus mobiles, continus et ascendants pour les hommes – plus stagnants, hachés, descendants et facteurs d'usure professionnelle pour les femmes ;
- ◆ Au regard de représentations des conditions de travail et stéréotypes de genre, les pénibilités et compétences sont souvent invisibles ou minimisées, particulièrement dans les secteurs et métiers à prédominance féminine – dans les secteurs à prédominance masculine, les freins à l'intégration du sexe opposés sont souvent non questionnés ;
- ◆ Les conditions de travail en dehors des locaux de l'employeur peuvent être différentes (conditions de télétravail à domicile : surfaces réduites, absence d'espaces dédiés, présence de familiaux, violences domestiques...) ;
- ◆ Il existe une surexposition des femmes aux violences sexistes et sexuelles pouvant affecter le travail et l'emploi ;
- ◆ L'organisation du temps de travail (horaires atypiques, travail de nuit, tôt ou tard...) peuvent ne pas être compatibles avec les activités hors travail (domestiques, (mono)parentales, d'aidance...) ;

Des spécificités physiques, biologiques et physiologiques ?

- ◆ Il existe des différences physiques, biologiques et physiologiques entre les femmes et les hommes (taille, seins, hanches, force musculaire...) qui nécessitent des adaptations : de la taille des engins et machines, des équipements de prévention individuelle, les seuils d'exposition à certaines substances, à certaines contraintes telles que le port de charge, des sanitaires et vestiaires ;
- ◆ Il existe des questions de santé spécifiques en matière de santé reproductive mais aussi de maladies chroniques évolutives⁴⁴ ayant lieu pendant le parcours professionnel (amont et aval de la grossesse, endométriose, cancer du sein...) ;
- ◆ L'organisation du travail et la prévention des risques sont d'une manière générale basés sur des moyennes masculines, qui excluent certaines populations, femmes mais aussi hommes ;

Afin de mieux prendre en compte la santé des femmes dans le cadre professionnel, il s'agit de combiner :

- ◆ l'approche différenciée permettant de mieux comprendre le travail et le hors travail des femmes et des hommes et les impacts différents sur la santé ;
- ◆ et l'approche inclusive ou équitable visant à adapter l'organisation de travail et les conditions de travail pour qu'ils conviennent à toutes et tous.

Les transitions (numériques, écologiques) et projets d'aujourd'hui peuvent renforcer les problématiques de conditions de travail des femmes et des hommes, voire en créer de nouvelles. Ils peuvent aussi être un levier pour les résorber, en adoptant une démarche d'égalité intégrée.

⁴⁴ L'organisation mondiale de la santé définit les maladies chroniques évolutives comme étant « un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années ».

Chiffres sur la santé des femmes – Observatoire national de la santé des femmes

L'observatoire national de la santé des femmes, piloté par l'association « Agir pour le cœur des femmes », a publié ses premiers chiffres pour 2024. Soumises à des risques psychosociaux, cumulés à une augmentation des comportements à risque, les femmes restent pourtant moins bien suivies et prises en charge sur le plan cardiovasculaire que les hommes.

Quels sont les facteurs de risque cardiovasculaire chez les femmes ?

Selon la fédération française de cardiologie (FFC), 89 % des femmes présentent au moins deux facteurs de risque cardiovasculaire, tels que le tabagisme, le diabète, l'hypertension ou l'obésité. En outre, 46 % d'entre elles ont également des risques gynécologiques, comme une contraception inappropriée ou un manque de suivi gynécologique. La protection naturelle des femmes contre les maladies cardiovasculaires due aux hormones féminines diminue avec l'âge et disparaît à la ménopause. De plus, 67 % des femmes sont exposées à des facteurs de risque psychosociaux, tels que le stress chronique ou la dépression.

« Un manque de prise en compte des spécificités féminines par la médecine »

Malgré un risque cardiovasculaire élevé, seules 20 % des femmes bénéficient d'un suivi spécialisé, et 74 % des femmes ménopausées n'ont pas de suivi cardiovasculaire. En gynécologie, seulement 44 % des femmes ménopausées sont correctement suivies. L'association « Agir pour le cœur des femmes » critique le manque de prise en compte des spécificités féminines par la médecine, entraînant des défauts majeurs dans la prise en charge, comme une mauvaise identification des symptômes et des traitements inadaptés. De plus, les femmes ont tendance à « négliger » leur santé au profit de leurs obligations familiales et professionnelles.

Accident cardiaque : les femmes prises en charge 36 minutes plus tard que les hommes

La FFC souligne que les femmes tendent à minimiser leurs symptômes cardiovasculaires et à retarder leur prise en charge, avec un délai médian de 120 minutes avant de demander de l'aide, contre 84 minutes pour les hommes. Cette sous-estimation du risque d'infarctus, combinée à la négligence de la réadaptation cardiaque après un accident cardiaque, est souvent due à leurs priorités familiales et professionnelles. La FFC appelle à sensibiliser davantage les femmes, les hommes, et les professionnels de santé sur l'importance d'une prise en charge adaptée aux spécificités féminines, notamment à travers une campagne vidéo.

5.2 La prise en compte du sujet des règles

Si la plupart des employeurs publics accordent une importance grandissante au bien-être de leurs équipes notamment pour des raisons tenant à l'attractivité et la fidélisation des agents, le sujet des règles au travail reste encore peu présent dans les débats sur la qualité de vie au travail.

Dans une étude menée par OpinionWay en 2021⁴⁵, 68 % des femmes interrogées estimaient que les règles étaient un sujet tabou en entreprise. En octobre 2022, dans une autre étude de l'IFOP, 21 % des femmes interrogées disaient avoir déjà subi des moqueries ou des commentaires désagréables en raison de leurs menstruations. Plus inquiétant encore, 65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail quand 35 % d'entre elles déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail. Elles sont tenues de gérer seules, souvent sans accompagnement médical.

45 OpinionWay pour Regles Élémentaires – Les Français-es et la précarité menstruelle – 1^{re} Édition 2021.



5.2.1 Les box sororités : une bonne pratique à étendre

Il s'agit de distributeurs de protections menstruelles mis à disposition des agentes. Ce dispositif permet notamment de lutter contre la précarité menstruelle et également le tabou des règles, alors que 15,5 millions de femmes en France se situent dans l'âge de la vie menstruelle (12/50 ans).

En effet, d'après un sondage *OpinionWay* pour Règles Élémentaires en date de 2022, le sujet est tabou pour encore une femme interrogée sur deux, un tiers des jeunes femmes de moins de 24 ans a subi des moqueries ou discriminations à ce sujet, huit Françaises et Français sur 20 pensent que la précarité menstruelle est un enjeu de santé publique et 60 % des personnes interrogées n'ont reçu aucun enseignement formel à propos des règles.

La direction générale du trésor des ministères économiques et financier a mis en place des *sororité box* dans les toilettes des femmes agentes publiques.

Tout savoir sur les Sororité Box

 **MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE**
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
du Trésor

Qu'est-ce que c'est ?

Une boîte dans laquelle on trouve, en libre-accès :

- serviettes hygiéniques
- protège-lingerie
- tampons



“

Comment ça fonctionne ?

Si tu en as besoin, sers-toi !
Si tu peux, remets-en plus tard

LES SORORITÉ BOX



OBJECTIFS

- Répondre à un objectif de parité et de cohésion
- Améliorer la qualité de vie au travail des personnes menstruées



COMMENT ?

En mettant à disposition, en libreaccès, des boîtes remplies de protections hygiéniques dans les toilettes de Bercy.
En invitant les collaboratrices à se servir quand elles le souhaitent et à déposer de nouvelles protections quand elles le peuvent afin de participer au bon fonctionnement du dispositif.

RÉSUMÉ DU DISPOSITIF

1. Création de boîtes disposées dans les toilettes et communication sur LinkedIn
2. Partage d'un article sur l'intranet
3. Edition d'un flyer
4. Envoi d'un sondage pour faire un premier bilan de l'initiative et la faire évoluer



COMMUNICATION

- Post sur LinkedIn
- Articles sur le site internet de la DG Trésor et sur l'intranet dans la rubrique conciliation vie professionnelle/vie personnelle
- Communication en direct aux collaboratrices grâce au flyer affiché dans les toilettes équipées de sororité box qui explique le fonctionnement du dispositif
- Communication entre les collaborateurs et collaboratrices par le bouche à oreille



POUR ALLER PLUS LOIN

- ✓ Diffuser l'initiative au niveau du **réseau international**
- ✓ S'assurer de la mise à disposition de ces box vers **lieux de passage** : espaces de convivialité et salles de réunion (pour les visiteurs)
- ✓ Contacter des prestataires de **culottes menstruelles** afin de diffuser des codes promo dans les box (action portée individuellement et non pas institutionnellement afin de ne pas favoriser de marque).

5.2.2 La prise en compte de l'endométriose⁴⁶ : les initiatives des villes de Saint Briec et de Montpellier

En 2022, l'ancien ministre des solidarités et de la santé, Olivier Véran, présentait la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose pour mieux informer la population, mieux diagnostiquer et prendre en charge les femmes atteintes d'endométriose et développer la recherche sur cette maladie qui touche aujourd'hui une femme sur dix.

Les mesures visant à améliorer les conditions de travail des femmes atteintes d'endométriose, visent à leur offrir un meilleur soutien dans leur environnement professionnel au sein de la fonction publique.

Saint Briec se distingue comme une ville pionnière en matière de santé des femmes par l'adoption d'une approche proactive pour les femmes souffrant d'endométriose. La ville a mis en place une expérimentation combinant diverses mesures pour les agentes souffrant d'endométriose en lieu et place de congés menstruels. Environ 1 000 agentes travaillent au sein de la ville et les effectifs sont principalement féminins (notamment dans la direction de l'éducation). Il a été acté lors de la délibération du conseil municipal la mise en place d'une expérimentation d'un an visant à accompagner ces femmes via :

- ◆ l'aménagement de leur poste de travail et notamment l'installation de bureaux assis/debout selon les recommandations médicales (en lien avec la médecine du travail) ;
- ◆ l'octroi de télétravail prioritaire pour mieux gérer les symptômes.

Une campagne de communication a eu lieu durant l'été 2024 et le dispositif est officiellement mis en place depuis septembre 2024. Ce projet a été pensé en lien avec les préfectures, Rennes métropole et les référentes et référents égalité.

La métropole et ville de Montpellier ont engagé un travail visant à instaurer des aménagements pour les femmes souffrant de pathologies entraînant des règles incapacitantes, comme c'est le cas pour l'endométriose. Dans ce projet, pour interroger leurs besoins internes et amorcer un travail de sensibilisation à la santé des femmes, les collectivités ont lancé un questionnaire à destination de l'ensemble des agentes et agents. En effet, si le questionnaire dans son ensemble était plutôt destiné aux femmes, les hommes ont également été interrogé afin de les inclure dans cette démarche. 513 agentes et agents y ont répondu.

Cette première étape a permis d'amorcer une réflexion en vue de la construction d'un process pour proposer un aménagement aux femmes souffrant de pathologies gynécologiques entraînant des règles douloureuses. Ce projet devrait se concrétiser pour le début de l'année 2025.

⁴⁶ L'endométriose est une maladie gynécologique inflammatoire et chronique fréquente qui touche près de 10 % des femmes. Elle se caractérise par la présence, hors de la cavité utérine, de tissu semblable à celui de la muqueuse de l'utérus (appelée endomètre). Elle évolue de la puberté à la ménopause (définition de l'assurance maladie).



TITRE 6

Le renforcement
de la prévention
et de la lutte contre
les violences sexistes
et sexuelles et les violences
intra-familiales



6.	Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intra-familiales	117
6.1	Le traitement des violences sexistes et sexuelles et les dispositifs de signalement	121
6.1.1	Bilan de l'activité des dispositifs de signalement des départements ministériels en 2023.....	121
6.1.2	Le traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de la fonction publique hospitalière.....	126
6.1.3	Étude sur les sanctions disciplinaires et les recours devant les juridictions administratives relatifs à des faits de violences sexistes et sexuelles	127
6.1.4	Des webinaires sur la mise en œuvre du dispositif de recueil et de traitement des signalements au ministère de la culture	128
6.1.5	Le dispositif de signalement des services du Premier ministre (SPM)	128
6.1.6	La mise en place de la « Maison de la médiation » à l'université de Lille	130
6.2	La prévention des violences sexistes et sexuelles par la formation et l'information	132
6.2.1	L'accompagnement des employeurs publics à la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro » par la mise à disposition de guides et de modes opératoires.....	132
6.2.2	Rédaction et diffusion de fiches outils par le Conseil d'État.....	132
6.2.3	Prévention et lutte contre les discriminations et les violences au travail – Rennes.....	133
6.3	La prévention des violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation et la communication	133
6.3.1	Webinaire de prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la police nationale	133
6.3.2	Projet « Dessiner pour mieux sensibiliser » au sein de la gendarmerie nationale.....	134
6.3.3	Une enquête de perception au sein du ministère de la justice	135
6.3.4	La diffusion de brochures relatives aux violences sexistes et sexuelles à la ville de Paris	137



6.4	La prise en compte des violences intrafamiliales subies par les agents publics.....	139
6.4.1	Mesures mises en places dans la FPH.....	139
6.4.2	Le projet Daphné du centre hospitalier de Roubaix : la lutte contre les violences conjugales	140
6.4.3	Unité de violences conjugales du centre hospitalier de Béziers.....	142

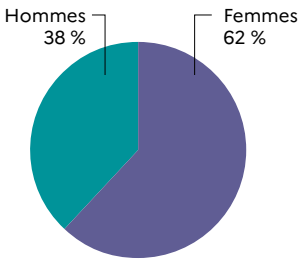
6.1 Le traitement des violences sexistes et sexuelles et les dispositifs de signalement

6.1.1 Bilan de l'activité des dispositifs de signalement des départements ministériels en 2023

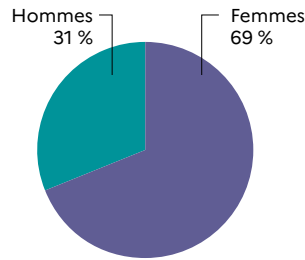
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place, par les employeurs publics, de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.

Les graphiques et les tableaux suivants retracent le bilan de l'activité des dispositifs de signalement au sein des ministères au cours de l'année 2023. Les chiffres présentés ont été collectés dans le cadre d'une enquête conduite par la DGAFP entre mai et septembre 2024.

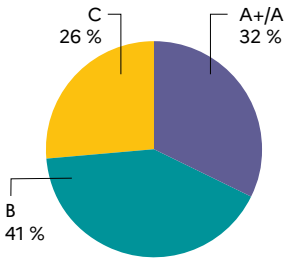
Saisines par sexe (2023)



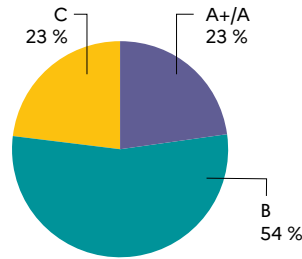
Saisines par sexe (2022)



Saisines par catégorie (2023)



Saisines par catégorie (2022)



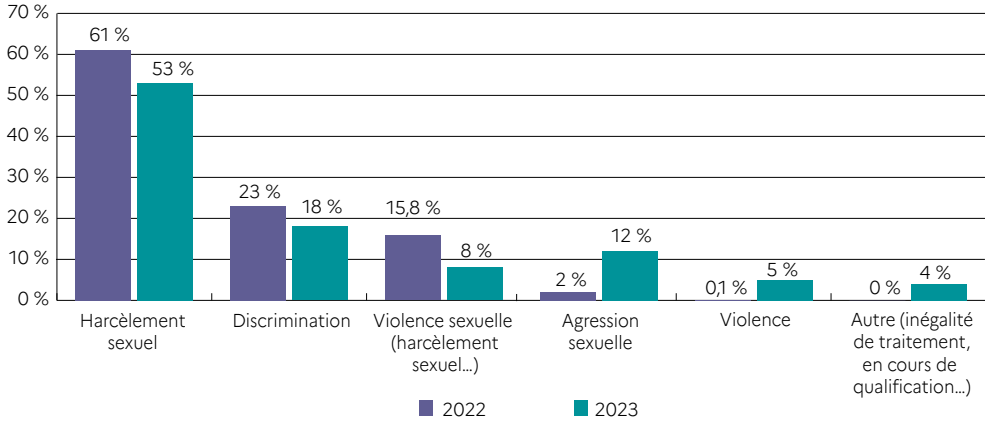
Nombre et caractéristiques des saisines des dispositifs de signalement par département ministériel en 2023

Saisines

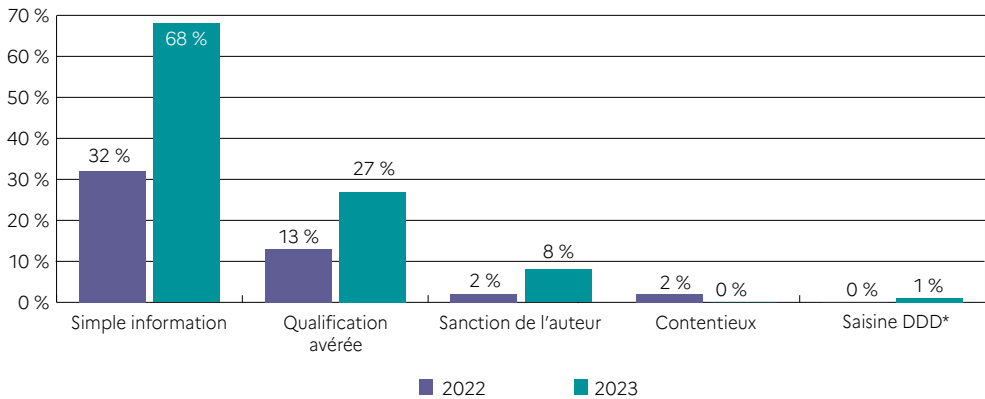
Nom de ministère	Membre total de saisines	Sexe		Catégorie			Discrimination	Harcèlement moral	Agissement sexiste	Violence sexuelle (harcèlement sexuel, agression sexuelle,...)		Autre	
		H	F	A+	A	B				C	Violence		
SPM	43	19	24	0	32	10	1					0	
Ministère de l'économie et des finances	49	16	33	1	15	12	7	24	9	1	3	0	0
Ministère de l'intérieur et des Outre-mer	697	357	340	4	77	400	183	63	447	10	20	2	59
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	176	55	121	17	58	23	27	3	96	8	8	1	0
Ministère de la justice	134	30	104	20	19	33	40	32	4	95	95	1	0
Ministère des armées	31	11	20	0	8	7	16	12	0	1	1	18	0
Ministère sociaux	87	17	70					22	52	4	4	2	0
MEN/MESRI	31	15	16	1	24	2	5	3	4	1	1	0	0
Ministère de l'agriculture	82	32	50	1	49	18	5	27	49	2	5	6	0
Ministère de la transition écologique, de la cohésion des territoires, de la transition énergétique et de la mer	49	21	28	4	15	14	6	3	24	4	2	2	0
Ministère de la culture	323	78	245	7	76	36	62	73	124	56	56	60	0
Conseil d'État	3	1	2	1	1		1	2	1			0	
Cour des comptes													
Totaux	1 705	652	1 053	56	374	555	353	270	810	182	116	80	59
Proportion		38 %	62 %	4 %	28 %	41 %	26 %	18 %	53 %	12 %	8 %	5 %	4 %

6 Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

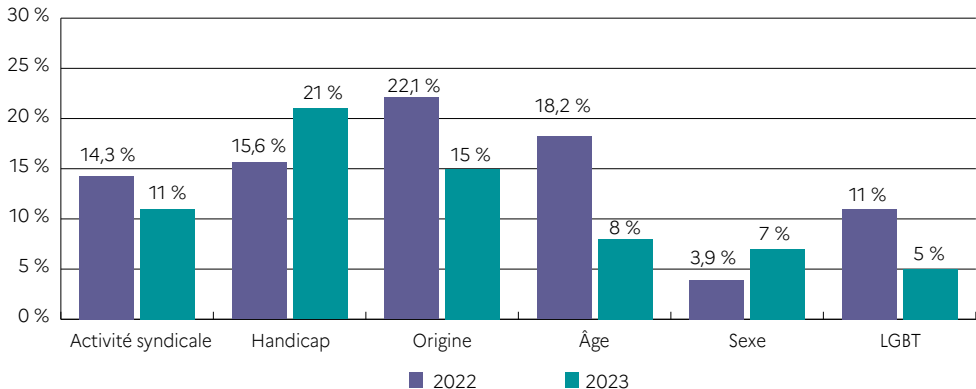
Saisines par motif de signalement



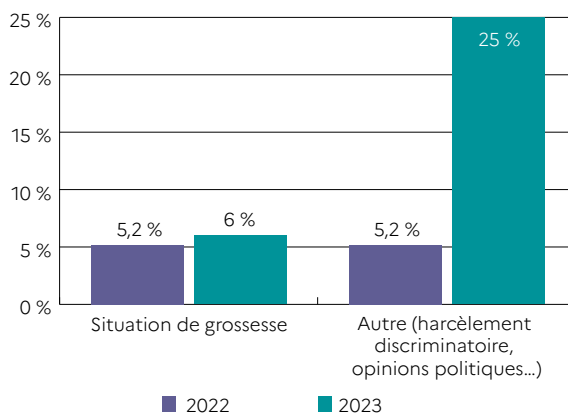
Suites données au signalement



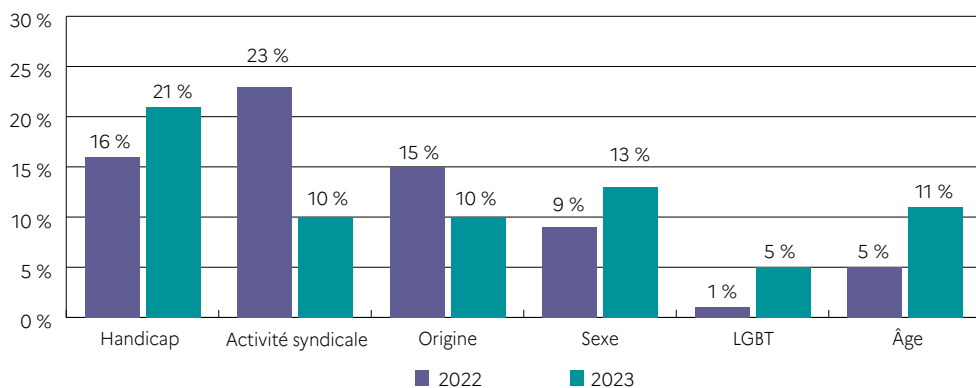
Saisines discrimination – critère invoqué (1/2)



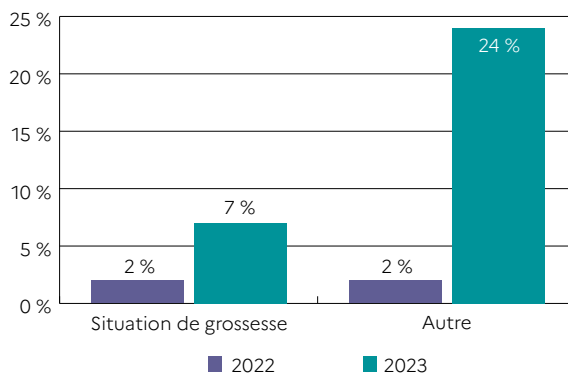
Saisines discrimination – critère invoqué (2/2)



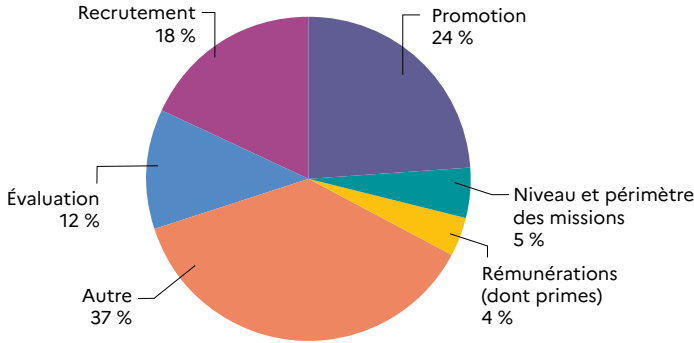
Saisines discrimination – critère retenu (1/2)



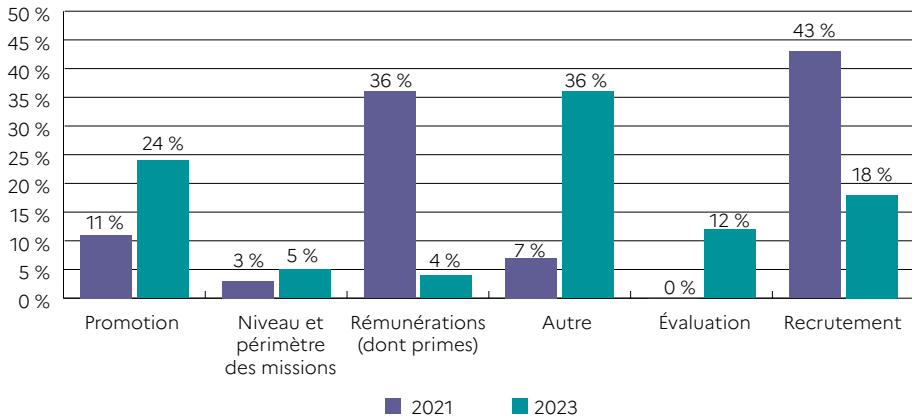
Saisines discrimination – critère retenu (2/2)



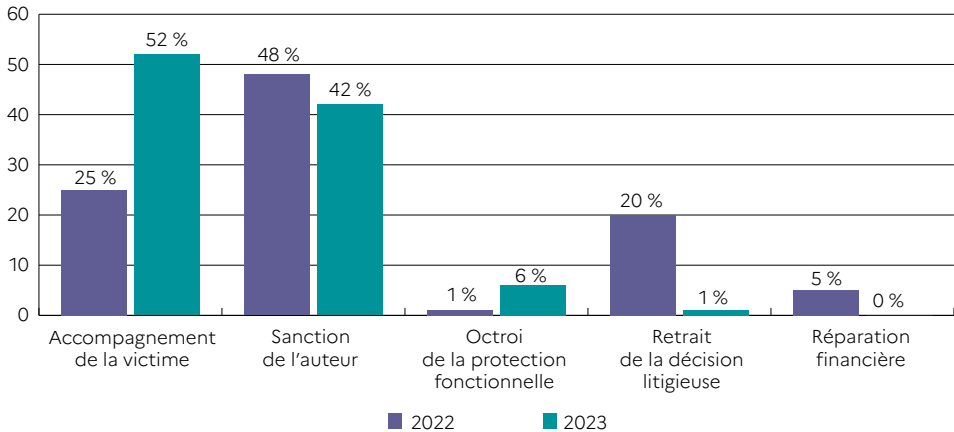
Saisines discrimination – contexte



Saisines discrimination – contexte



Saisines discrimination – suite donnée



6.1.2 Le traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de la fonction publique hospitalière

La fédération hospitalière de France (FHF) a réalisé une enquête relative à la prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles dans les établissements de la fonction publique hospitalière auprès des établissements publics de santé et médicosociaux au moyen d'un questionnaire essentiellement composé de questions fermées (oui/non ou choix multiples). Elle a permis de recueillir 264 réponses au 1^{er} mai 2024, dont celles de 22 centres hospitalo-universitaire (CHU), 166 centres hospitaliers (dont 13 spécialisés) et 76 établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) (dont 61 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

Les résultats de l'enquête sont les suivants :

Les établissements publics de santé et médicosociaux sont largement engagés pour l'égalité femmes-hommes et dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- ◆ 75 % des établissements ont nommé une ou un référent égalité femmes-hommes ;
- ◆ 67 % des établissements ont établi un plan égalité femmes-hommes et une part significative du tiers restant en a engagé la démarche ; plus les établissements sont de grande taille, plus le taux est élevé ;
- ◆ 89 % des plans établis intègrent un axe dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Les établissements publics de santé et médicosociaux ont engagé le déploiement de dispositifs complets de signalement et traitement des violences sexistes et sexuelles :

- ◆ Plus de la moitié des établissements disposent d'un dispositif actif (58 %), avec un taux plus élevé dans les grands établissements que dans ceux de plus petite taille ; les situations de dispositif mutualisé à l'échelle d'un territoire sont minoritaires (15 %), mais représentent une perspective intéressante pour les petits établissements ;
- ◆ Dans 80 % des cas, le dispositif déployé est complet, avec une triple procédure de signalement, d'accompagnement et de protection des victimes ;
- ◆ 76 % des établissements ont communiqué sur leur dispositif auprès de leurs professionnels.

Les établissements publics de santé et médicosociaux sont attentifs aux suites données aux signalements : 54 % des établissements disposant d'un dispositif actif ont engagé au moins une suite au cours de l'année 2023, allant de l'ouverture d'une enquête administrative à des démarches disciplinaires et l'attribution de la protection fonctionnelle.

Ces résultats peuvent être rapprochés de ceux obtenus par le réseau « Donner des ELLES à la santé » dont le baromètre annuel – Janssen France (IPSOS) publié depuis 2020 est réalisé à partir d'un questionnaire transmis à environ 500 femmes et hommes médecins hospitaliers dans les secteurs public et privé. Cette profession est marquée par une féminisation massive mais tardive (56 % des effectifs) et une hiérarchie encore très masculine (80 % des postes sommitaux sont occupés par les hommes).

Selon l'édition de 2023, 82 % des femmes médecins hospitaliers se sont déjà senties discriminées au cours de leur carrière du fait de leur sexe ; 78 % d'entre elles ont déjà été victimes de comportements sexistes, et parmi elles, moins d'un tiers déclarent en avoir parlé au sein de l'hôpital et près de deux sur cinq n'en ont parlé à personne. La période de l'internat est celle où ces femmes disent subir le plus souvent des discriminations en raison de leur sexe.

6.1.3 Étude sur les sanctions disciplinaires et les recours devant les juridictions administratives relatifs à des faits de violences sexistes et sexuelles

La sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi) de la DGAFP a publié les données concernant les sanctions disciplinaires et les recours formés devant les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel ou au Conseil d'État au titre de l'année 2022 pour l'ensemble de la fonction publique⁴⁷.

En 2022, 3 351 agents de la fonction publique de l'État ont été sanctionnés dont 131 pour des faits de violences sexuelles et sexistes.

Dans huit cas sur dix, ce sont des hommes qui sont sanctionnés.

Dans les deux tiers des cas, les sanctions sont de l'ordre du blâme ou de l'avertissement sans consultation de l'organisme paritaire.

Enfin, dans les cas de faits de violence sexuelles et sexistes, la sanction infligée est la révocation ou la mise en retraite d'office dans un cas sur deux.

Types de violence	Total des sanctions prononcées
Viols	6
Agressions sexuelles hors viol	7
Harcèlement sexuel	19
Atteintes sexuelles sur mineur	20
Faits de pédopornographie	15
Corruption de mineurs	7
Captation d'images impudiques	4
Exhibition	3
Gestes déplacés	15
Violences sexistes, notamment sur conjoint	10
Agissements sexistes	9
Discriminations sexistes	3
Autres	13
Total	
Femmes	2
Hommes	129

⁴⁷ Voir le portail de la fonction publique.



6.1.4 Des webinaires sur la mise en œuvre du dispositif de recueil et de traitement des signalements au ministère de la culture

Le projet de webinaires lancé en 2023 par le ministère de la culture vise à sensibiliser les responsables RH, les référents prévention des discriminations et violences, et les encadrants aux dispositifs de recueil et de traitement des signalements de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes.

Ces webinaires, qui se sont déroulés en avril et juin 2023, avaient pour objectif d'informer sur les procédures et canaux de signalement, les droits et obligations, et les ressources disponibles, y compris la cellule de soutien psychologique. Ils ont permis de renforcer la connaissance des procédures de recueil et de traitement des signalements, en mettant l'accent sur l'importance des outils à leur disposition (fiche réflexe, formation à mener un entretien sensible, cellule psy, assistance téléphonique pour la gestion des signalements par la cellule externe et la procédure de la cellule externe).

6.1.5 Le dispositif de signalement des services du Premier ministre (SPM)

La mission VIGISOUFFRANCE

La mission « Vigisouffrance » est dédiée au recueil et traitement des signalements de souffrance au travail. Elle a été mise en place au sein des services du Premier ministre en janvier 2022, en déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de son décret d'application du 13 mars 2020.

Son action se décline dans le cadre d'un dispositif global de signalements, d'écoute et de conseil au sein duquel quatre missions et cellules sont coordonnées. En complémentarité de la mission « Vigisouffrance », les agents des SPM ont donc, en fonction de leurs besoins, la possibilité de saisir la mission « Vigisexisme » ainsi que la cellule d'écoute psychologique et/ou la cellule de conseil et orientation juridique.

Au terme de sa première année de fonctionnement, 1 % de l'ensemble du personnel a saisi la mission « Vigisouffrance ». Le dispositif dont le fonctionnement est dorénavant stabilisé, participe à la politique d'égalité et de diversité menée au sein des SPM et plus globalement à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de l'ensemble des agents.

En 2023, il y a eu 26 signalements portés à la connaissance de l'administration à la suite de la saisine et 17 saisines sans transmission de signalement, en raison de l'absence de levée de l'anonymat.

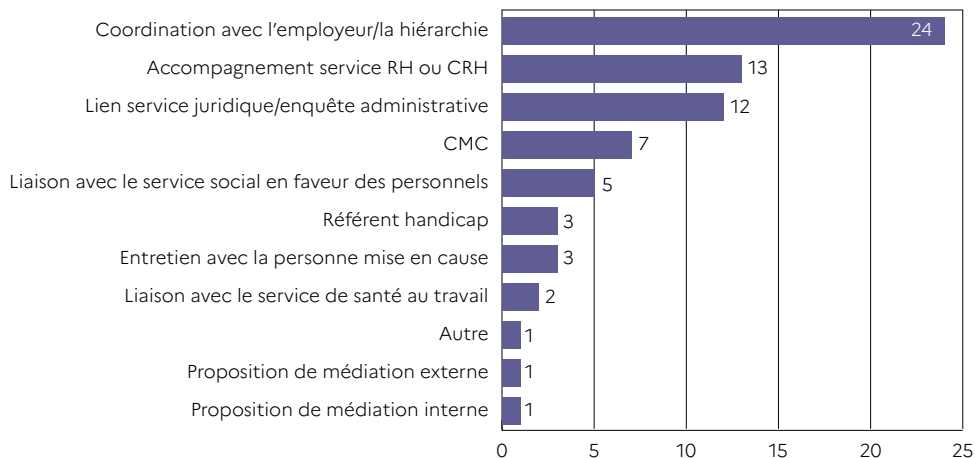
En 2023, les saisines de la mission représentent 1,7 % des effectifs des SPM contre 1 % l'année précédente. On constate une progression de 22 % des saisines individuelles par rapport à 2022. La hiérarchie est mise en cause dans 29 situations sur 44. En outre, seulement 59 % des saisines ont donné lieu à une levée d'anonymat contre 83 % l'année précédente.

Différentes actions ont été mises en place par la mission Vigisouffrance pour accompagner les agents ayant fait un signalement :

- ◆ Entretien à la suite de la saisine.
- ◆ Orientations proposées : les orientations externes (cellules d'écoute psychologique, cellule de conseil juridique, services médicaux externes) et les orientations internes (service de santé au travail, conseiller-mobilité-carrière (CMC), hiérarchie, ressources humaines de proximité, service social en faveur des personnels, mission Vigisexisme).

Concernant les actions mises en place par la mission, les suivantes ont été effectuées :

Actions mises en place par la mission vigisouffrance en 2023 au sein des SPM



État de la situation au terme de la prise en charge par la mission

État de la situation	Nombre
Mobilité en rapport avec la situation de la personne ayant saisi la mission	9
Issue positive trouvée à la situation de souffrance de la personne ayant saisi la mission	7
Mobilité de la personne mise en cause, signalée comme étant à l'origine de la souffrance dans le cadre du signalement	5
Démission de la personne ayant saisi la mission	4
Fin de contrat/fin de détachement	4
Suivi RH/mise en place d'un plan d'aide-accompagnement/enquête administrative	4
Mobilité sans rapport avec la situation de la personne ayant saisi la mission	3
Absence d'information	3
Situation de travail identique et de mal-être qui perdure en raison des motifs de saisine	2
Arrêt maladie à la suite de la saisine toujours en cours	1
Absence de suite à la demande de la personne concernée	1
Situation de mal-être qui perdure en raison de motifs autres	0

En conclusion, la mission Vigisouffrance offre un suivi individualisé aux personnes en difficulté, en les orientant vers des services internes comme le service médical, le service social ou les médiateurs. Cependant, les signalements arrivent souvent tardivement, lorsque les situations sont déjà complexes et les relations détériorées, limitant ainsi les possibilités d'accompagnement. De nombreux cas se terminent par le départ de l'agent concerné ou de l'auteur présumé de la souffrance.

Les SPM souhaitent travailler sur la prévention via la formation des encadrants, souvent impliqués dans ces situations, encourager le recours à la médiation dès les premiers signes de conflit, notamment lors de réorganisations. Des dispositifs expérimentaux, comme des réunions pluri-professionnelles pour soutenir les employeurs, ont été mis en place fin 2023. Enfin, il est recommandé d'intégrer systématiquement des conseils juridiques et de faire appel plus régulièrement à des psychologues du travail pour mieux gérer ces situations complexes.

La mission VIGISEXISME

Les SPM ont décidé de se doter d'une mission VIGISEXISME pour recueillir les signalements émanant de victimes ou de témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'agissements



sexistes, pour orienter ceux-ci vers les acteurs compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes afin de traiter les faits signalés.

Cette mission a notamment pour objectif de rappeler l'attachement des SPM à promouvoir un environnement non sexiste au sein des services et à assurer un climat de tolérance zéro.

Pour l'année 2023, la mission a été saisie une fois par un employeur qui a relayé le signalement d'un agent. La situation a pu être prise en charge par la responsable de la mission Vigisexisme directement avec l'employeur concerné. Les échanges ont permis de déterminer les actions à mener pour traiter la situation ainsi portée à la connaissance de la mission.

Afin de faire connaître ce dispositif au plus grand nombre, les services du Premier ministre ont communiqué via différents formats :

- ◆ Cartes (format carte de visite) avec les informations de contact essentielles ;
- ◆ Livret constitué de quatre fiches développant les missions et les champs d'intervention de chaque dispositif.

Dans le cadre de la mission VIGISEXISME, de nombreuses actions de sensibilisation ont été organisées :

- ◆ À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, des animations théâtrales et des vidéos micro-trottoir ont été mises en place.
- ◆ Des actualités ont été diffusées sur l'intranet.
- ◆ Une action de sensibilisation aux violences conjugales dont plus d'une centaine de participants ont pu bénéficier.
- ◆ Organisation d'un séminaire.



Dès la création de la mission VIGISEXISME, les acteurs ressources du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les SPM ont été formés.

6.1.6 La mise en place de la « Maison de la médiation » à l'université de Lille

L'université a la responsabilité d'assurer la protection de ses agents et étudiants, en garantissant des conditions de travail et d'études saines et sécurisées. Elle doit ainsi mettre en place des mesures de prévention contre les comportements fautifs, telles que des actions de formation, de sensibilisation, ainsi que la diffusion d'informations sur les dispositifs et les textes réglementaires.

L'université de Lille a mis en place une « Maison de la médiation », un lieu d'accueil, d'information et de réponse aux questions juridico-administratives, ouvert à tous les étudiants et au personnel. Cette maison a pour mission de prévenir les comportements abusifs comme les conflits, de pacifier les relations, de sensibiliser la communauté universitaire aux questions notamment de promotion de l'égalité, de lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, et de veiller au respect de la laïcité. Elle dispose également de dispositifs comme les cellules de lutte contre le harcèlement sexuel et harcèlement moral.

Ses missions, inscrites au règlement intérieur de l'Université, sont les suivantes :

- ◆ informations administratives et juridiques,
- ◆ intermédiation, orientation, mise en relation,
- ◆ prévention et lutte contre les comportements abusifs,
- ◆ rétablissement de la communication et prévention des conflits.

6 Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de ses missions, la Maison de la médiation collabore avec les dispositifs associés que sont le médiateur de l'université, la cellule d'écoute spécialisée dans le domaine du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles, le référent racisme et antisémitisme chargé des discriminations et la cellule de signalement :



Cette maison est placée sous la responsabilité de la direction générale des services. Le service est composé de cinq agents, deux conseillers, une psychologue, une assistante et un directeur.

L'année 2022-2023 a été marquée par une augmentation de l'activité du service de la maison (passant de 985 sollicitations l'an dernier à 1 158 cette année). Près de 150 permanences sur les campus ont été tenues par les conseillers et la psychologue au cours de l'année écoulée. Le service a activement contribué à la structuration du réseau « violences sexistes et sexuelles » en Région académique.

Les membres de l'équipe ont suivi des formations proposées par la DGDRH de l'université ou ont eu recours à des formations en ligne (MOOC ou webinaires) et ce, afin de disposer d'un socle commun de connaissances venant renforcer leur formation initiale et les acquis de leur expérience professionnelle.

Les formations suivies sont notamment les suivantes :

- ◆ le principe de laïcité ;
- ◆ sensibilisation aux transidentités ;
- ◆ sensibilisation à la santé mentale ;
- ◆ approche interculturelle dans l'accueil des publics internationaux ;
- ◆ formation d'auditeurs, animation d'entretiens collectifs pour évaluer les facteurs RPS ;
- ◆ habilitation à gérer des données personnelles ;
- ◆ etc.

Même si le travail de communication sur les dispositifs de la Maison de la médiation doit être poursuivi, les sollicitations ont encore augmenté au cours de l'année 2022-2023. Ils ont été saisis à 1 158 reprises par les



étudiants et personnels de l'université, soit une augmentation de 17 % en un an, tendance qui se confirme en cette année 2023-2024 (613 dossiers au 31 décembre 2024).

Concernant le statut des demandeurs, toutes les catégories de personnes ayant sollicité leurs services sont en augmentation par rapport à l'an dernier : enseignants (+ 75), étudiants (+ 37), personnels BIATSS⁴⁸ (+ 34), extérieurs (+ 27).

Objet des demandes :

- ◆ consultations (renseignements administratifs et recherches juridiques) : 419 (36,18 %) ;
- ◆ vie universitaire et professionnelle (scolarité, stages, emploi, carrière) : 250 (21,58 %) ;
- ◆ violences (tensions, agressions, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, discriminations) : 212 (18,30 %) ;
- ◆ présentation des dispositifs, actions de prévention, sensibilisation et formation : 120 (10,36 %) ;
- ◆ difficultés psychologiques, sociales, de santé et situations de handicap : 118 (10,18 %) ; – autres : 39 (3,36 %).

Le nombre de saisines du dispositif de signalement est resté stable sur les deux premières années d'existence (24 en 2020-2021, 23 en 2021-2022) et en légère augmentation au cours de l'année écoulée (30 en 2022-2023). Depuis la rentrée 2023, le nombre de signalements formalisés est en nette augmentation (déjà 24 dossiers de signalement déposés au 31 décembre 2023).

Le dispositif de signalement a été complété au cours de l'année 2022-2023 par une étape supplémentaire d'expertise et de validation intervenant après transmission des préconisations à la présidence.

6.2 La prévention des violences sexistes et sexuelles par la formation et l'information

6.2.1 L'accompagnement des employeurs publics à la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro » par la mise à disposition de guides et de modes opératoires

Le guide pratique relatif aux outils statutaires et disciplinaires de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique a été publié le 25 novembre 2022. Il explicite les bonnes attitudes à adopter par les employeurs publics, rappelle les règles de la procédure disciplinaire et propose un recueil de jurisprudence illustrant notamment quelles sanctions peuvent être infligées aux auteurs de violences.

6.2.2 Rédaction et diffusion de fiches outils par le Conseil d'État

Le Conseil d'État a créé des fiches outils et un outil ludo-pédagogique pour accompagner les juridictions administratives à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Dans une optique d'information, de sensibilisation et de prise de conscience, le Conseil d'État a souhaité renforcer l'outillage de l'ensemble de la juridiction administrative en mettant à disposition des tribunaux administratifs, des cours administratives d'appel et de la Cour nationale du droit d'asile deux supports :

- ◆ Un outil ludo-pédagogique « C'est quoi donc ? Harcèlement, sexisme, humour... », jeu de cartes conçu par un cabinet expert dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- ◆ 3 fiches-outils synthétisant des données clés du guide « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » édité par la DGAFF en novembre 2022.

⁴⁸ Les BIATSS sont les personnels non-enseignants du supérieur. Ce corps regroupe les bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l'enseignement supérieur.

6.2.3 Prévention et lutte contre les discriminations et les violences au travail – Rennes

La direction de la culture de la métropole de Rennes a, en 2023, a formé tous ses agents à la prévention de ces violences, en plus d'avoir créé un réseau de référentes et référents en matière de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, présent dans tous les espaces culturels de la ville. Ce réseau vise à offrir un soutien de proximité pour traiter rapidement et efficacement les situations problématiques.

La cellule « Discrim'alerte », qui a pour but d'écouter et d'alerter sur les cas de violences, harcèlement, discriminations ou agissements sexistes dans le milieu professionnel, a également été réorganisée en 2023. Une nouvelle charte de fonctionnement a été mise en place, accompagnée de sensibilisations spécifiques au sein des différents services.



Depuis trois ans, la mission égalité et diversité professionnelle organise une semaine interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, à l'intention des agents, autour de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le 25 novembre. Cette année, une cinquantaine de participants ont pris part à cet événement, qui a proposé une journée d'auto-défense verbale, une conférence-débat, un escape game sur le sexisme, un café égalité, ainsi qu'un atelier sur l'art de la répartie.

6.3 La prévention des violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation et la communication

6.3.1 Webinaire de prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la police nationale

La direction générale de la police nationale (DGPn) du ministère de l'intérieur et plus particulièrement la direction des ressources humaines, des finances et des soutiens (DRHFS), a mis en place un webinaire « Victimes et auteurs – La prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la police nationale : où en est-on ? »

Un webinaire consacré aux violences sexistes et sexuelles et structuré autour de deux tables rondes thématiques a eu lieu le mardi 21 novembre 2023 :

- ◆ « Former et prévenir » (1^{re} table ronde) avec une mise en valeur des outils institutionnels de prévention, des actions conduites au sein des commissariats ainsi que des différentes formations proposées.
- ◆ « Signaler, traiter et accompagner » (2^e table ronde) avec le rappel de l'importance du rôle de la cellule d'écoute et de signalement de la police nationale « SIGNAL-DISCRi », la présentation du travail du

groupe d'assistance aux policiers victimes (GAPV), des actions menées en matière d'accueil dans les commissariats et d'accompagnement des victimes de violences et enfin l'évocation du traitement des sanctions des policiers.

Les responsables ressources humaines (90 invités), les référentes et référents « égalité-diversité » de la police nationale (440 invités) et les représentants de l'équipe projet du ministère ont été conviés à ce webinaire.

L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des objectifs de la loi du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur et des Outre-mer (LOPMI). Ce webinaire s'inscrit dans ce cadre ainsi que dans celui du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes obtenu par le ministère en 2018, puis renouvelé en 2022.

Ce webinaire a permis :

- ◆ de renforcer l'information sur les dispositifs de recueil et de traitement des signalements (mesure n° 1 du plan d'actions Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère 2021-2023) ;
- ◆ de présenter les outils mis en place, que ce soit le « baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail » ou « l'enquête interne de perception du sexisme » ;
- ◆ d'informer et de sensibiliser les agents sur la prévalence des violences sexistes et sexuelles.

Un panel important d'experts de la police nationale a été aussi convié à participer aux deux tables rondes :

- ◆ directrice de l'inspection générale de la police nationale ;
- ◆ chef de l'état-major de la direction nationale de la sécurité publique ;
- ◆ référente nationale de la police nationale contre les violences intrafamiliales ;
- ◆ cheffe du bureau des affaires disciplinaires de la police nationale ;
- ◆ chef du département de l'accompagnement des personnels de la police ;
- ◆ cheffe du pôle de la coordination pédagogique et de l'innovation.

6.3.2 Projet « Dessiner pour mieux sensibiliser » au sein de la gendarmerie nationale

Dans le cadre d'un projet de sensibilisation visant à prévenir toutes formes de harcèlements et de discriminations, la DGGN a contacté un illustrateur afin de créer quatre bandes dessinées sur différentes thématiques : le sexisme, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'homophobie.

Dans un premier temps, ce projet consiste à communiquer auprès des écoles de gendarmerie et par la suite sur l'ensemble de la population gendarmerie, à tous les échelons, de façon ludique.

Parallèlement, ces livrets seront des supports de formation et de sensibilisation destinés à prévenir et lutter contre toutes formes de harcèlements et de discriminations, violences sexuelles et sexistes.

Les bandes dessinées ont été diffusées dans l'ensemble des circonscriptions de la gendarmerie et permettent de mieux comprendre certaines situations du quotidien qui ne sont parfois pas tolérables. Grâce à ces bandes dessinées ludiques, la gendarmerie a pu communiquer efficacement à l'ensemble de son personnel. Les livrets ont servi de support de formation et de sensibilisation et ont été largement réutilisés.

Ce projet a donc non seulement sensibilisé le personnel de la gendarmerie mais a également contribué à créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux au sein de la gendarmerie nationale.



6.3.3 Une enquête de perception au sein du ministère de la justice⁴⁹

Le profil des agents au sein du ministère sont les suivants, 59 % des agents sont des femmes et 41 % des hommes. 30 % sont des agents de catégorie A, 25 % de catégorie B et 45 % de catégorie C. 88 % sont titulaires et 12 % contractuels.

Les retours de cette enquête sont les suivants :

Perception des violences sexistes et sexuelles au ministère de la justice

- ◆ 16 % des répondants ont été victimes de propos sexistes (93 % sont des femmes, 7 % des hommes) ;
- ◆ 6 % des répondants ont été victimes d'agissements sexistes (90 % sont des femmes, 10 % des hommes) ;
- ◆ 1 % des répondants ont subi des violences sexuelles (77 % sont des femmes, 23 % des hommes) ;
- ◆ Au total, 19 % des répondants se disent victimes de violences sexuelles et sexistes.

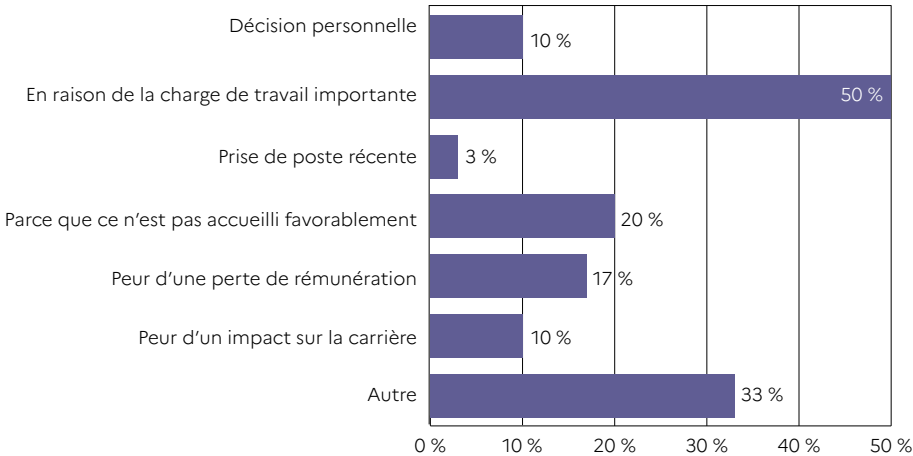
Congé maternité et congé paternité et d'accueil de l'enfant

Sur les femmes ayant déclaré un congé maternité au cours de la dernière année :

- 25 % ont subi des remarques sexistes ;
- 26 % ont subi des attitudes discriminatoires ;
- 56 % ont été gênées d'annoncer leur grossesse ;
- 36,2 % des femmes répondantes ont été reçues par leur supérieur hiérarchique à leur retour de congé.

Sur la totalité des hommes ayant été en congé paternité et d'accueil de l'enfant en 2023, 82 % ont pris la totalité des jours de congé.

Raisons pour lesquelles les agent(e)s ayant été en congé paternité et d'accueil de l'enfant n'ont pas pris la totalité des jours de congé



Perception des discriminations

19 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de discrimination au cours de la dernière année. Les principaux critères de discrimination évoqués sont le sexe (23 %), l'état de santé (22 %), et l'apparence physique (21 %). D'autres motifs incluent la situation de famille (18 %), le handicap (13 %), l'identité de genre (11 %), ainsi que l'âge (10 %). Les discriminations fondées sur les opinions politiques, syndicales ou philosophiques semblent avoir un impact moindre, étant citées par un plus faible pourcentage (environ 5 à 7 %).

⁴⁹ Enquête réalisée, « Les chiffres clés de l'enquête de perception sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité ». (Enquête diffusée de décembre 2023 à janvier 2024)

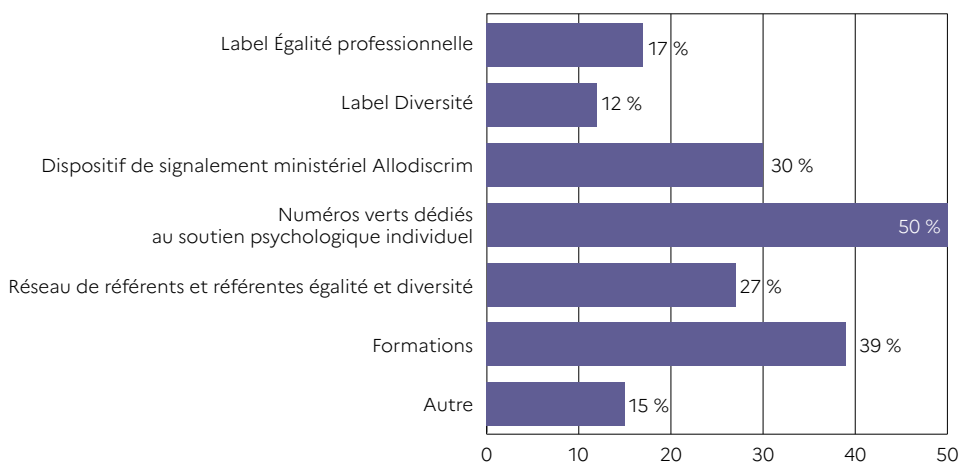


Concernant les démarches effectuées par les agents victimes de discrimination :

- ◆ 45 % n'ont fait aucune démarche ;
- ◆ 27 % ont alerté un syndicat ;
- ◆ 24 % en ont parlé à leur supérieur hiérarchique direct ;
- ◆ 12 % ont demandé une mutation ou ont démissionné de leur poste ;
- ◆ 4 % ont saisi le dispositif ministériel de signalement Allodiscrim.

Connaissance des dispositifs du ministère de la justice

Avez-vous connaissance de l'un de ces engagements ou actions entrepris par le ministère de la justice pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité et lutter contre les discriminations ?



Suivi de formation

14 % des répondants ont suivi une ou des formations relatives à l'égalité professionnelle et 12 % d'entre eux ont suivi une/des formations relatives à la diversité.

Ressources essentielles – Boîte à outils Anact

L'Anact a mis en place, sur son site internet, un espace de ressources à télécharger sur [la prévention du sexisme au travail](#).

Il est par exemple possible d'y trouver le guide « sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir » réalisé par l'ANACT et qui permet d'apprendre à repérer les différentes formes de sexisme au travail et apprendre à faire la différence entre agissements sexistes et harcèlement sexuel afin de mieux les identifier et les prévenir.

Cette « boîte à outil » en ligne traite de cinq grands aspects :

- Sexisme : un nouveau risque professionnel ?
- Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?
- Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?
- Sexisme au travail : comment traiter un cas ?
- Dossier de veille sur le sexisme au travail

Cette boîte à outils propose de très nombreux formats : des fiches ressources, des fiches de présentation, des webinaires etc.

6 Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- Des initiatives similaires ont été mises en place pour lutter contre les violences conjugales :

VICTIME DE VIOLENCES CONJUGALES ? NE RESTEZ PAS SEULE

» Contactez une association spécialisée qui vous guidera dans vos démarches (accompagnement social, juridique, hébergement, au dépôt de plainte...)

» Portez plainte contre l'auteur-e en vous rendant au commissariat ou à la gendarmerie ou en écrivant au procureur de la République.

Différents services de la Ville peuvent aussi vous aider :

» Alertez votre supérieure hiérarchique et/ou le service des ressources humaines de votre direction.

» Contactez le Bureau de l'action sociale de la DRH. Les assistantes sociales vous proposeront une écoute et de l'information. Un accompagnement social pourra être engagé avec la possibilité de bénéficier d'un hébergement d'urgence sécurisé ou dans une résidence sociale dédiée.

» Consultez un-e médecin du Service de médecine préventive de la DRH ou votre médecin traitant.

» Prenez RDV avec un-e psychologue du Service d'Accompagnement et de Médiation (SAM).

» Contactez vos représentants du personnel.



Ne restez pas seule, des professionnels sont à votre écoute.

CONTACTS UTILES

DES DISPOSITIFS SPÉCIALISÉS ET GRATUITS SONT À VOTRE DISPOSITION

Le Bureau de l'action sociale (BAS) de la DRH
Du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h
01 42 76 58 10
Écoute, information et orientations utiles pour effectuer les démarches. Un accompagnement social pourra aussi être engagé.

La cellule d'écoute de la Ville de Paris en cas de souffrance au travail
01 42 76 88 00

APRÈS CONSULTATION - DE 9H À 18H
DU LUNDI AU VENDREDI

Maisons de la Justice et du Droit
15-17 rue du Buisson Saint-Louis 75010 Paris - 01 53 38 62 80
98 rue d'Alsace 75013 Paris - 01 45 45 22 23
16-22 rue Jacques Kallher 75017 Paris - 01 53 06 63 40

Organisations syndicales de la Ville de Paris
CCT 01 44 52 77 05 - comite.cgt.villedeparis@gmail.com
UNSA 01 43 47 84 88 - autonomie@unsa.fr
CFDT 01 49 96 68 10 - syndicat-clts.secretaire-generale@paris.fr
UCP 01 43 47 80 72 - syndicat-ucp@paris.fr
SUPAP - PSU 01 44 70 12 80 - syndicat-supap-psu@paris.fr
FO 01 43 47 84 54 - syndicat-fo@paris.fr
CFRC 01 43 47 84 70 - syndicat-cfrc@paris.fr

Violence Femmes Info 39 19


Informez-vous sur vos droits et retrouvez les contacts utiles :
» IntraParis » Ressources humaines » La politique RH

Document disponible auprès de la DRH de la Ville de Paris drh-egalite@paris.fr



VIOLENCES CONJUGALES, STOP ! ENSEMBLE AGISSONS !

Les violences conjugales impactent le travail : elles ont des conséquences sur l'activité professionnelle des victimes. Des faits de violence peuvent survenir sur le lieu de travail. Les encadrant-es et collègues ont un rôle à jouer pour accompagner les agent-es victimes.



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les violences conjugales sont un processus d'emprise, de prise de pouvoir dans le couple d'un partenaire sur l'autre. La victime perd progressivement la capacité à résister, sans forcément s'en rendre compte.

Les violences peuvent être perpétrées à tout moment de la vie, au sein du couple mais aussi au travail.

Différentes formes de violences peuvent se cumuler :

- » verbale,
- » psychologique,
- » économique et administrative,
- » sexuelle,
- » physique, etc.

Quelques exemples

Un-e conjoint-e qui passe souvent du bureau et/ou attend à la sortie sans y avoir été invité-e.

Des menaces sont envoyées sur l'adresse mail/professionnelle de l'agent-e.



Les violences conjugales touchent principalement des femmes de tous âges, avec ou sans enfants, et de tous les milieux sociaux ou professionnels.

QUELS SONT LES SIGNES D'ALERTE ?

Les violences conjugales impactent l'activité professionnelle des victimes :

- » Retards ou absences
- » Irritabilité
- » Isolement au sein de l'équipe
- » Difficultés à accomplir toutes ses tâches
- » Méfiance, anxiété et repli sur soi
- » Diminution de la concentration et de l'efficacité professionnelle

Elles peuvent survenir au domicile, aux abords ou sur le lieu de travail.



Irritabilité, anxiété, repli sur soi... Repérez les signes d'alerte.

Le comportement des victimes sur le lieu de travail peut évoluer.

Des signes doivent nous alerter et pousser à agir :

- » perte de l'estime de soi et dévalorisation,
- » sentiment de honte et de culpabilité,
- » fatigue, etc.

QUE FAIRE POUR AIDER LES VICTIMES ?

La Ville en tant qu'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agent-es.

LE RÔLE DE LA/OU MANAGER

- » Être à l'écoute de l'agent-e tout en respectant sa vie privée et en veillant à la confidentialité des échanges.
- » Proposer des aménagements du poste et des conditions de travail pour assurer sa protection.

Quelques exemples

Changement de numéro de téléphone, de mail ou d'adresse, etc.

- » Accorder des congés pour consulter (avocat-e, médecin) ou préparer le départ du domicile.
- » Orienter les victimes vers les personnes ressources.

LE RÔLE DES COLLÈGUES DE TRAVAIL

- » Être à l'écoute.
- » Soutenir sans juger ni culpabiliser.
- » Proposer votre aide, orienter la victime.
- » Rester en contact pendant les absences.



La ville de Paris a également développé le « violentomètre », en lien avec le centre Hubertine Auclert qui permet d'évaluer le cadre de travail à partir de 20 situations professionnelles colorées du vert au rouge selon le niveau de gravité et la qualification pénale des violences sexistes et sexuelles.



6.4 La prise en compte des violences intrafamiliales subies par les agents publics

Le guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales rédigé par la DGAFP a été publié le 24 novembre 2023, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Ce guide a été diffusé aux employeurs publics par la lettre DRH du 8 décembre 2023.

6.4.1 Mesures mises en place dans la FPH

Dans la FPH, il n'y a pas de dispositif d'hébergement d'urgence à l'échelle nationale pour les femmes victimes de violences, même si, pour répondre à ce genre de situations, le CGOS peut proposer des aides financières d'urgence, remboursables ou non. En revanche, il existe des initiatives et un suivi des situations qui dépendent intrinsèquement des organisations internes et de la politique RH des établissements, d'accords locaux, de la communication et confiance entre les agents et les directions etc.

À titre d'exemple, il est possible de citer quelques initiatives qui ont pu/peuvent être menées au niveau des établissements eux-mêmes :

- ◆ Information/communication diffusée en interne pour permettre à l'entourage professionnel de signaler et/ou proposer un accompagnement et le circuit de signalement afférent pour les agents qui seraient confrontés à ce type de violence ;
- ◆ Parc immobilier de l'établissement qui peut être mis à disposition des agents en difficulté sociale, y compris pour les FVV (femmes victimes de violences) ;
- ◆ Déploiement de « maisons des femmes » rattachées à un établissement de santé et à destination initialement des patientes FVV. La direction de l'établissement (DRH) peut informer l'agent concerné de son existence et la rediriger vers un parcours proposé par la maison des femmes. Par exemple, la maison des femmes Olympe, rattachée au groupe hospitalier Nord Essonne (GHNE), illustre bien ce type de dispositif. Elle propose un accompagnement pluridisciplinaire pour les femmes victimes de violences, incluant un parcours de soins et un soutien psycho-social adapté ;



- ◆ En cas d'urgence, une chambre d'internat peut également être proposée en l'attente d'une solution plus adéquate ;
- ◆ Accords locaux avec les organismes de HLM qui mettent à disposition un quota de logements. Des commissions internes peuvent permettre de traiter des situations individuelles et donc proposer une solution provisoire ou pérenne de logement pour les agents les plus en difficulté.

6.4.2 Le projet Daphné du centre hospitalier de Roubaix : la lutte contre les violences conjugales

Le centre hospitalier de Roubaix s'engage depuis plusieurs années pour l'égalité femme-homme, en se concentrant sur des actions concrètes et réalistes. En 2018, le projet « L'hôpital s'arrondit » a été lancé pour accompagner la parentalité et la maternité, en offrant un soutien aux femmes enceintes.

Depuis 2023, le centre est mandaté par l'ARS pour travailler sur les violences intrafamiliales, couvrant l'accueil des femmes en situation d'urgence et les urgences pédiatriques. À l'été 2023, une réflexion a été menée : pourquoi se préoccuper uniquement des patientes et non des agentes du centre hospitalier ? Cette interrogation a conduit à des initiatives concrètes pour lutter contre les violences intrafamiliales envers les agentes de l'hôpital.

Un COPIL a été créé et a abouti au projet Daphné, c'est-à-dire une zone sécurisée à l'hôpital de Roubaix pour ses agentes victimes de violences conjugales. Pour ce projet, le Centre hospitalier a été lauréat du Trophée MNH Hospi'Solidaire en 2024.

Les trois piliers du projet Daphné sont :

- ◆ La communication et la formation ;
- ◆ La protection par des kits d'urgence et des solutions d'hébergement d'urgence ;
- ◆ Un accompagnement dans la sortie de crise.

L'accompagnement est personnalisé, basé sur l'écoute des besoins des victimes. Selon le directeur des ressources humaines de l'établissement, en seulement six mois, autant de femmes victimes de violences intrafamiliales ont été accompagnées que sur les dix dernières années, sans coût additionnel. Toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées.

Les objectifs du projet sont notamment de vaincre les obstacles culturels en remettant en question la notion selon laquelle la vie privée doit être laissée de côté en enfilaient la blouse blanche.

Une communication intensive a été réalisée via des affiches, des emails, des *flyers* sur les bulletins de paie, et un podcast présentant des témoignages de femmes anciennement victimes de violences. La communication vise à encourager les victimes à se signaler. Une formation courte de 1 h 30 sur la compréhension du cycle des violences et des violences intrafamiliales a été dispensée à plus de 500 employés sur les 3 000 que compte l'hôpital, soit une personne sur six. Les nouveaux arrivants et les internes sont également automatiquement formés.

De nombreux outils ont été mis à disposition pour aider les victimes de violences conjugales :

- ◆ Supports pour comprendre le phénomène des violences (violentomètre, cycle des violences etc.).
- ◆ Lors des visites périodiques auprès des services de santé au travail, la question « Êtes-vous victime de violence conjugale/intrafamiliale ? » est systématiquement posée.
- ◆ La crèche hospitalière est rendue disponible pour les femmes dans le dispositif Daphné avec de jeunes enfants.
- ◆ Un accompagnement psychologique est prévu pour les victimes.
- ◆ Des possibilités d'hébergement rattachées à l'hôpital de Roubaix
- ◆ Des kits d'urgence comprenant des produits d'hygiène et pour bébé sont mis à disposition.

Fin 2023, un appel aux dons de congés a été lancé, permettant aux agentes de mettre leurs jours de congé sur un fonds de temps solidaire pour les femmes victimes de violences intrafamiliales. Une centaine de jours ont été donnés.



Centre Hospitalier de Roubaix

DAPHNE

Daphné est un groupe pluridisciplinaire mobilisé en réseau pour les professionnel.le.s du CH Roubaix victimes de violences intrafamiliales dans le plus strict respect de la confidentialité.

Pourquoi le groupe a choisi de s'appeler DAPHNE ?
Dans la mythologie grecque, Daphné est une nymphe harcelée par Apollon



Apollon poursuit Daphné de ses assiduités jusqu'à l'épuisement.

Daphné implore son père de lui venir en aide. Elle demande à être métamorphosée en laurier pour déjouer Apollon.

Rôle du groupe DAPHNE :
Repérer, dépister, agir, accompagner les professionnel.le.s victimes de violences intrafamiliales en toute confidentialité au sein de notre établissement.

www.ch-roubaix.fr

Le COPIL Daphné a décidé de perdurer en tant que réseau de référents, composé de 10 à 15 personnes formées pour être des points de contact fiables. Une charte de confidentialité a été signée par tous les référents. Le centre hospitalier se définit comme une « safe place » et une « zone de répit ».

Les étapes en cas de signalement de violences conjugales sont les suivantes :

1. Prise de conscience de la violence subie (violentomètre etc.) et/ou volonté de dénoncer les violences subies ;
2. Signalement du besoin d'aide auprès du référent de confiance renseigné sur le flyer ;
3. Organisation d'une rencontre avec l'assistance sociale ;
4. Présentation de la situation ;
5. Transmission des besoins de la victime ;
6. Définition et mise en place des leviers nécessaires.

Le centre hospitalier de Roubaix souhaite étendre ce projet à d'autres structures et le rendre duplicable dans l'ensemble des « fonctions publiques » afin de responsabiliser l'employeur public dans l'accompagnement des violences intrafamiliales.

6.4.3 Unité de violences conjugales du centre hospitalier de Béziers

L'Espace Delphine est un lieu dédié à la prise en charge des femmes victimes de violences. Il porte le nom de Delphine, en hommage à une assistante sociale qui travaillait au sein de l'hôpital et était l'un des pionnières dans ce domaine.

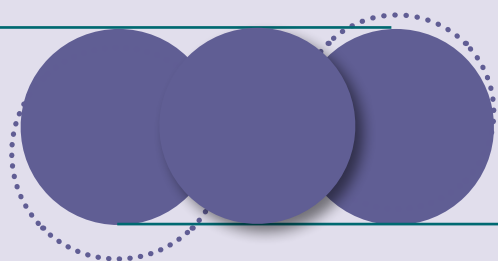
Cet espace a pour objectif de fournir les moyens et le temps nécessaires pour une prise en charge optimale. L'unité est pluridisciplinaire, composée d'assistants sociaux, d'infirmières et de psychologues.

Le dispositif Delphine accompagne à la fois les patientes victimes de violences conjugales et les agentes de l'hôpital confrontées à de telles situations. Cet espace accompagne ces femmes tout au long du cheminement pour sortir des violences et les guides vers les ressources adaptées. L'accompagnement proposé est conçu sur le long terme. En moyenne, une femme tente de quitter son partenaire sept fois avant de pouvoir le faire définitivement. Il est crucial de les équiper des ressources nécessaires et d'attendre le bon moment pour qu'elles puissent partir.

Les chiffres des violences conjugales au sein de l'hôpital sont proportionnels aux chiffres nationaux. Sur les 3 000 agents de l'hôpital de Béziers, 10 % des femmes sont victimes de violences conjugales, mettant en lumière la réalité quotidienne de ces violences.

Une formation sur les violences conjugales a également été mise en place, destinée à former les soignants en interne ainsi que le personnel du territoire en collaboration avec le réseau territorial pour structurer des parcours d'accompagnement, en facilitant l'accès aux associations, au logement, à la police, etc.





Annexes

Annexe 1 : Liste des associations de réseaux féminins

NOM	Rattachement	Réseau d'initiative associative/informelle ou Réseau d'institution	Lien
Administration moderne	FP	Association	https://www.administrationmoderne.com/
SERVIR	Alumni ENA et INSP	Commission « Égalité Femmes-Hommes » au sein de l'association	https://www.serviralumni.com/fr/
Femmes et diplomatie	MEAE	Association	https://www.linkedin.com/company/association-femmes-et-diplomatie/posts/?feedView=all
Alterégales	Caisse des dépôts et consignation	Réseau d'institution	https://www.alter-egales.fr/qui-sommes-nous
Association des administrateurs territoriaux de France	FPT	Délégation nationale « Égalité professionnelle » au sein de l'association	https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/
Femmes de l'Intérieur	MIOM	Association	https://www.femmes-interieur.fr/qui-sommes-nous/
AFDESRI – Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Ministère de l'Enseignement supérieur	Association	https://afdesri.fr/association/
Femmes de Justice	MINJU	Association	https://www.femmes-de-justice.fr/
ENA 50-50	INSP	Association	https://documentation.insp.gouv.fr/insp/doc/SYRACUSE/360618/ena-50-50?lg=fr-FR
Talentu'elles	Banque de France	Réseau d'institution	https://www.recrutement.banque-france.fr/politique-rh/
La Cour au féminin	Cour des Comptes et CRC	Association	https://www.helloasso.com/associations/la-cour-au-feminin
Femmes de Bercy	MEFSIN toutes directions	Association	
Avec les femmes de la Défense	MINARM	Association	https://www.linkedin.com/company/af1d2/
Femmes des services du PM	Services du PM	Réseau d'initiative informelle	
Cultur'elles	Ministère de la Culture	Réseau d'institution	https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/egalite-et-diversite/Actualites/Mots-d-Elles-les-femmes-de-la-Culture-se-racontent-le-premier-podcast-du-ministere-de-la-Culture
Pluri'elles	MSO	Association	https://www.linkedin.com/company/pluri-elles-asso/
Justice administrative alter égale (JAAE)	Juridictions administratives	Association	https://jaae.fr/qui-sommes-nous/
Dirigeantes et Territoires	FPT	Association	https://www.dirigeantes-territoires.com/nous-notre-projet
DG'Elles	DG Entreprises	Réseau	https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/dge/flyer_dgelles.pdf
Talentueuses	Alumni de la formation Talentueuses	Association	https://www.diesse.gouv.fr/talentueuses-le-programme-d'accompagnement-pour-les-femmes-cadres-issues-des-trois-versants-de-la
Femmes de la DGFIP	DGFIP	Réseau d'institution	https://rejoindrelesfinancespubliques.economie.gouv.fr/evoluer-aux-finances-publiques/valeurs-et-engagements-sociaux
Budget'Elles	Direction du Budget	Réseau d'initiative informelle	
Women@IGF	IGF	Réseau d'institution	
Femmes de l'Éducation	Ministère de l'Éducation Nationale	Réseau d'initiative informelle	



Annexe 2 : Liste des organismes labellisés égalité professionnelle du secteur public

En date d'août 2024

RAISON SOCIALE	VILLE
AEFE	PARIS
ANR – AGENCE NATIONALE DE LA RECHERCHE	PARIS
AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT	PARIS
CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX	PARIS
CENTRE HOSPITALIER BELAIR	COURCOUE SUR LOGNE (44)
CENTRE HOSPITALIER DE BEZIERS	BEZIERS
CENTRE HOSPITALIER DE THUIR	THUIR
CENTRE HOSPITALIER GEORGES DAUMEZON	FLEURY LES AUBRAIS (45)
« CENTRE NATIONAL DU CINEMA ET DE L'IMAGE ANIMEE » (CNC)	PARIS
CONSEIL DEPARTEMENTAL DE GIRONDE	BORDEAUX
CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA LOIRE ATLANTIQUE	NANTES
CONSEIL DEPARTEMENTAL DE SEINE SAINT DENIS	BOBIGNY
CONSEIL D'ÉTAT	PARIS
CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE	RENNES
CONSEIL RÉGIONAL D'Île-de-France	PARIS
CONSERVATOIRE NATIONAL SUPÉRIEUR DE MUSIQUE ET DE DANSE DE PARIS	PARIS
COURS DES COMPTES	PARIS
DIRECTION RÉGIONALE DU SERVICE MÉDICAL NOUVELLE AQUITAINE	BORDEAUX
ÉCOLE NATIONALE D'ARCHITECTURE DE VERSAILLES	VERSAILLES
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARTS PARIS – CERGY	CERGY
ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE DE ST ÉTIENNE	ST ÉTIENNE
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DU PALAIS DE LA PORTE DORÉE	PARIS
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DU PARC ET DE LA GRANDE HALLE DE LA VILLETTE (EPPGHV)	PARIS
GROUPE HOSPITALIER SUD ÎLE-DE-FRANCE	BRIE COMTE ROBERT
GROUPE HOSPITALIER SUD ILE DE FRANCE/ÉTABLISSEMENT PUBLIC GERONTOLOGIQUE TOURNAN	TOURNAN EN BRIE
INRAE (INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE POUR L'AGRICULTURE, L'ALIMENTATION ET L'ENVIRONNEMENT)	PARIS
LA CITE DE LA MUSIQUE-PHILHARMONIE DE PARIS	PARIS
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE	PARIS
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE	PARIS
MINISTÈRE DE LA CULTURE	PARIS
MINISTÈRE DE LA JUSTICE	PARIS
MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES	PARIS
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION	PARIS
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES – MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS	PARIS CEDEX 12
MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES	PARIS
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR	PARIS
MINISTÈRE DES ARMÉES	PARIS
MINISTÈRES SOCIAUX	PARIS SP 07
MUSÉE DES CIVILISATIONS DE L'EUROPE ET DE LA MÉDITERRANÉE – MUCEM	MARSEILLE
MUSÉE D'ORSAY	PARIS
MUSÉE DU QUAI BRANLY	PARIS
OPERA COMIQUE	PARIS
OPERA NATIONAL DE PARIS	PARIS

RAISON SOCIALE	VILLE
PALAIS DE TOKYO	PARIS
RENNES MÉTROPOLE, VILLE DE RENNES	RENNES
RÉUNION DES MUSÉES NATIONAUX – GRAND PALAIS	PARIS
SERVICES DU PREMIER MINISTRE	PARIS
THÉÂTRE NATIONAL DE CHAILLOT	PARIS
THÉÂTRE NATIONAL DE LA COLLINE	PARIS
THÉÂTRE NATIONAL DE STRASBOURG	STRASBOURG
THÉÂTRE DE L'ODEON	PARIS
UNIVERSCIENCE	PARIS
BORDEAUX MÉTROPOLE	BORDEAUX
VILLE DE DIJON, CCAS, DIJON MÉTROPOLE	DIJON
VILLE DE NANTES, CCAS, MÉTROPOLE	NANTES
VILLE DE PARIS	PARIS RP
VILLE DE MONTPELLIER	MONTPELLIER
VILLE DE SURESNES	SURESNES



Annexe 3 : Fiche réflexe de la DGFIP visant à accompagner les agentes publiques enceintes

Fiche réflexe J'accompagne une collaboratrice enceinte

Cette fiche comporte des recommandations pour accompagner au mieux une agente à l'annonce de sa grossesse.

J'accueille l'annonce de son état de grossesse

Cette annonce qui génère parfois un peu d'anxiété tant de la part de certaines agentes que de leurs responsables, doit être gérée dans un climat de confiance et de collaboration pour permettre à la future maman de continuer à travailler sereinement.

A cet effet :

- je valorise cette annonce et atténue ainsi l'éventuelle appréhension de ma collaboratrice,
- je félicite la future maman et je m'enquiers de sa situation et de sa santé,
- je suis à l'écoute,
- je la rassure si elle exprime des craintes concernant sa future absence en lui indiquant que des solutions seront mises en place pour gérer ses activités professionnelles durant cette période.

i Pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois au service des ressources humaines compétent.

Je l'informe de ses droits et de ceux de son conjoint

Pour ce faire :

- je lui remets à l'occasion de l'annonce de sa grossesse, le livret intitulé « J'attends un enfant : mes droits, mes interlocuteurs à la DGFIP ».

(ce document est accessible sur :

Ulysse > Les agents > Diversité > Egalité professionnelle

- je l'invite à prendre contact avec le service des ressources humaines, si cette démarche n'a pas encore été réalisée.



Des informations disponibles sur Ulysse et Ulysse cadres :

① Instruction générale harmonisée relative au temps de travail :

- Congés liés à la maternité et aux charges parentales [\(lien\)](#)

- Autorisations d'absence et facilités horaires pour raisons familiales [\(lien\)](#)

② Guide ministériel de la parentalité [\(lien\)](#) :



③ Livret « J'attends un enfant... » [\(lien\)](#) :



Je la convie à deux entretiens :

➤ le premier pour préparer son départ en congé de maternité

Je convie ma collaboratrice à un entretien au plus tard un mois avant son départ en congé de maternité afin de préparer au mieux la gestion de ses activités professionnelles durant cette période.

Attention votre collaboratrice pourra être amenée à s'absenter bien avant le début de son congé de maternité pour des raisons de santé.

Cette rencontre doit permettre à votre collaboratrice de partir sereinement en congé de maternité en ayant préalablement organisé le suivi de ses dossiers, en ayant prévu un intérim ou une phase préalable de travail en binôme et si nécessaire une redistribution de ses activités les plus délicates ou les plus complexes au sein du service.

Ce temps d'échange doit également permettre d'anticiper ses conditions de retour dans le service, s'agissant notamment des modalités de temps partiel.

Un formulaire intitulé « Entretien préparatoire au départ en congé lié à l'enfant » ([lien](#) vers le document) sera servi lors de cet entretien puis co-signé par votre collaboratrice et adressé ensuite au service RH de la direction.



➤ Le second pour organiser son retour dans le service

Lors de sa reprise d'activité, au plus tard quinze jours après son retour, je la reçois en entretien afin de lui présenter l'actualité du service et organiser dans de bonnes conditions sa réintégration dans l'équipe (recensement de ses besoins de formation, adaptation éventuelle de son module horaire, passage à temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, souhait d'une mobilité ...).

Un formulaire intitulé « Entretien au retour de congé lié à l'enfant » ([lien](#) vers le document) sera servi et adressé au service RH.



Je demeure vigilant concernant son état de santé

Dès l'annonce de sa grossesse, je dois demeurer tout particulièrement attentif vis-à-vis de ma collaboratrice qui peut être confrontée pendant cette période à des états de fatigue passagers.

Un aménagement de ses conditions de travail peut être envisagé à sa demande. Il convient alors de l'organiser au plus vite (réduction de ses horaires de travail, mise en place d'un télétravail pour limiter ses déplacements ou encore augmentation de sa quotité si cette agente télétravaille déjà).

En cas d'un télétravail à temps complet, je veille à maintenir le lien avec mon agente par des contacts téléphoniques réguliers et l'organisation de visioconférences.

Bureau Conditions de vie au travail et diversité :

Bailf.bureau.rh-cvt-diversite@teletravail.udes@dgfip.finances.gouv.fr

La rubrique Télétravail d'Ulysse cadres ([lien](#)) :



Vos interlocuteurs :

Le service des ressources humaines
L'assistant de prévention
Le correspondant handicap local



Plus d'information sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

ISBN : 978-2-11-162588-4

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2024), Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Édition 2024. © Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Reproduit d'après documents fournis.