



ENGAGEMENTS DE LA DGE POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le plan ministériel 2020-2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté et signé par les directions générales du ministère, le lundi 09 mars en marge des événements relatifs à la journée internationale des droits des femmes.

Ce plan identifie 23 mesures, articulées autour de 5 axes de travail visant à favoriser l'égalité femmes-hommes au sein du ministère :

1. mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
2. lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers ;
3. garantir l'égalité salariale et l'égalité des chances dans les parcours professionnels ;
4. prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
5. améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique d'égalité.

Afin d'aller plus loin et d'adapter ce plan à ses enjeux particuliers, la DGE a souhaité s'engager sur un certain nombre de mesures complémentaires, ambitieuses et concrètes, visant à améliorer la mixité et l'égalité femmes-hommes en son sein. Pour la plupart, ces mesures ont vocation à concerner tous les agents de la DGE.

Ainsi, une consultation de tous les agents de la DGE a été menée via un questionnaire du 24 au 28 février. Les agents ont été interrogés sur des mesures pré-identifiées et ont été invités à faire part de leurs propositions pour améliorer la situation au sein de la DGE. 157 personnes ont répondu à ce questionnaire, 63 hommes et 94 femmes.

En parallèle, des concertations ont été menées auprès des femmes en position d'encadrement au sein de la direction afin d'identifier, avec elles, les freins qu'elles rencontrent dans l'accès aux postes à responsabilités et les actions à mettre en place pour y remédier.

A l'issue de la consultation, les mesures identifiées ont été discutées en comité de direction élargi (DG, cab DG, chefs/cheffe de service et 2 représentantes de chaque service, encadrantes comme non encadrantes), le lundi 2 mars.

L'ensemble de ces consultations ont permis d'arrêter 17 mesures que la DGE souhaite mettre en place dès 2020 et sur lesquelles le comité de direction s'est engagé officiellement, le lundi 9 mars 2020, en marge de la signature du plan ministériel porté par le SG de Bercy.



I. Améliorer l'attractivité et la gestion des carrières

1. Se fixer au niveau de la direction des objectifs de nominations équilibrées afin de garantir, à compétences égales, un accès paritaire des femmes et des hommes aux postes de directeurs/directrices de projets et chef/cheffe de pôle ;
2. Veiller à ce que le processus de recrutement garantisse jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats, pour autant qu'il y ait dès le début du processus au moins une personne de chaque sexe dont le profil soit qualifié pour le poste ;
3. Porter une attention particulière aux profils féminins dans le cadre du dispositif d'accompagnement des parcours professionnels mis en place au sein de la direction pour tous les agents et prévoyant notamment la tenue d'entretiens de gestion de carrière avec un conseiller/conseillère mobilité au moins tous les trois ans, ou après la réussite d'un examen professionnel ;
4. Identifier et accompagner les potentiels, en prêtant une attention particulière aux profils féminins en leur proposant un parcours intéressant au sein de la direction mais également dans le cadre de mobilités à l'extérieur de la direction ;
5. Institutionnaliser, en lien avec les associations étudiantes, des interventions d'agents, et notamment de femmes volontaires de la DGE dans les lycées et les écoles d'ingénieurs, les écoles de commerce, les universités etc. pour susciter des vocations et élargir le vivier de recrutement pour la DGE ;
6. Veiller à une représentation équilibrée des intervenants et intervenantes lors des interventions publiques de la DGE au moyen de la mise en place d'un suivi des interventions mobilisant la communication interne de la DGE ;
7. Mettre en place un suivi des mouvements, des promotions, des rémunérations (primes comprises) par genre, par âge et par statut et publier ces résultats annuellement dans le cadre d'un baromètre.

II- Améliorer l'articulation vie professionnelle – vie personnelle pour tous

8. Promouvoir le recours au télétravail pour les encadrants, qui n'y ont que très peu recours au sein de la direction ;
9. Indiquer, pour les encadrants, lors des entretiens d'embauche et sur les fiches de poste, la possibilité d'aménagement des horaires de travail sous condition de répondre à la charge de travail ;
10. Communiquer autour de la charte du temps et la rendre effective en interdisant les réunions internes DGE se terminant après 18h30 et en assurant une permanence tournante au niveau des sous-directions pour les réunions avec les cabinets ;
11. Remplacer les personnes partant en congé maternité ou en congé parental (stagiaire ou contrat court pour le remplacement de chargé de mission ou intérim pour les encadrants) ;
12. Proposer systématiquement aux personnes en retour de congé maternité, congé paternité, congé parental, congé d'adoption un entretien de retour de congé avec le manager afin d'organiser au mieux la reprise du travail et l'articulation entre la parentalité et la vie professionnelle ;



III- Promouvoir l'égalité femmes-hommes

13. Lancer une campagne de communication sur l'égalité femmes-hommes (vidéos, affiches, consultations régulières des agents, publications de chiffres clés sur la DGE) et la lutte contre le sexisme au sein de la DGE, ainsi que sur le rôle du référent égalité ;
14. Créer un réseau de femmes de la DGE en partenariat avec une association afin de permettre des échanges d'expériences et la réalisation d'actions de mentorat et de coaching ;
15. Rendre obligatoires des formations régulières de lutte contre les biais de genre et le sexisme pour les encadrants et les proposer à tous les agents ;
16. Inscrire un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans les objectifs annuels des chefs/cheffes de service et des sous-directeurs/directrices évaluable par le biais d'indicateurs quantifiables. Etendre cet engagement aux objectifs des dirigeants/dirigeantes des établissements publics sous tutelle de la DGE ;
17. Mettre en place une évaluation à 180° pour les directeurs/directrices de projets et à 270/360° pour les chefs/cheffes de services et sous-directeurs/directrices, en incluant des questions sur l'égalité femmes-hommes.

Le suivi et le contrôle de la mise en œuvre de ces mesures seront effectués chaque semestre par service. Un premier point d'étape aura lieu en juin 2020.
