

LA MÉTÉO DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU MTE

MARS 2021

Axe 1: renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.

<p>Mesure 1 : Organiser la mise en oeuvre le suivi partenarial et l'évaluation du protocole</p>	<p><i>Le suivi est initié mais manque de méthode pour s'y retrouver</i></p>	
<p>Mesure 2 : Mobiliser les chefs de service et les directeurs-rices des EP dans la mise en œuvre du protocole</p>	<p><i>Mobilisation dans les lettres de mission mais manque désormais les outils pratiques</i></p>	
<p>Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle dans les établissements publics</p>	<p><i>Mobilisation faite avec peu de résultats en termes de plans d'actions</i></p>	
<p>Mesure 4 : Renforcer le réseau des référent.e.s dans toute la sphère ministérielle</p>	<p><i>Réseau renforcé</i></p>	

Mesure 5 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation initiale et continue sur l'égalité femmes/hommes	<i>Très peu de visibilité, alors même que le GT se voulait pluridisciplinaire !</i>	
Mesure 6 : Construire un plan de communication « égalité »	<i>Très peu de visibilité !</i>	

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Mesure 7 : Faire progresser la mixité des filières des corps et des emplois	<i>Sensibilisation des 3e...</i>	
Mesure 8 : Renforcer l'action au moment des recrutements	<i>Un rapport sur le recrutement lourd de sens...</i>	
Mesure 9 : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères	<i>« Malheureusement » l'action qui avance le mieux</i>	

Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

Mesure 10 : Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du RSC		
---	--	---

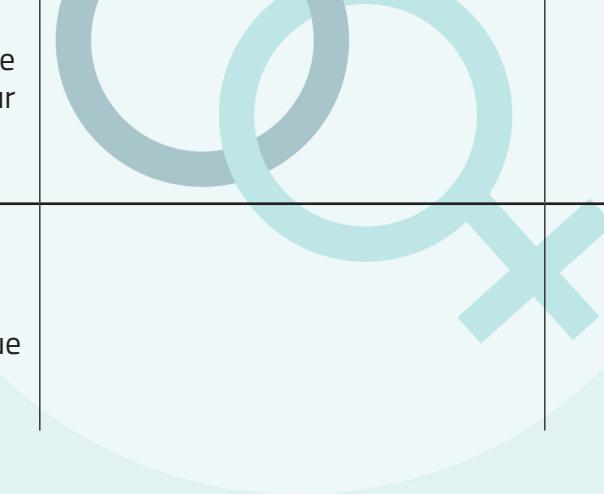
Mesure 11 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension	<i>La mesure la plus simple qui était déjà mise en place...</i>	
Mesure 12 : Prendre des mesures pour respecter les équilibres promus/promouvables	<i>Ah les lignes directrices de gestion...</i>	
Axe 4 : mieux accompagner l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et soutenir les situations de parentalité 		
Mesure 13 : Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique	<i>Et même plus une négociation va s'ouvrir... A voir sur quoi !</i>	
Mesure 14 : Favoriser le partage de la parentalité	<i>Un guide...</i>	
Mesure 15 : Accompagner l'accueil des jeunes enfants	<i>Mais sans action concrète !</i>	
Mesure 16 : Accueillir et accompagner les temps de grossesse et de la maternité	<i>Là non plus...</i>	

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement et les agissements sexistes

Mesure 17 : Établir un guide « violences et harcèlement » papier et internet MTES/ MCTRCT	<i>Un guide établi mais sans concertation avec le CHSCT-M...</i>	
Mesure 18 : Renforcer la prévention	<i>Le CHSCT-M semble avoir été oublié</i>	
Mesure 19 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	<i>Aucune visibilité !</i>	
Mesure 20 : Accompagner et soutenir les victimes	<i>Aucune visibilité !</i>	
Mesure 21 : Quantifier et contrôler	<i>Sujet tabou, duquel on ne parle jamais ! La discussion n'est même pas initié au CHSCT-M</i>	

Axe 6 : expérimenter et innover en matière d'égalité femmes/hommes

Mesure 22 : Construire collectivement des projets pour l'égalité	<i>No man's land</i>	
---	----------------------	---

<p>Mesure 23 : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle</p>	<p><i>Tristement rien n'est sorti...</i></p>	
<p>Mesure 24 : Expérimenter le remplacement de certains congés maternité</p>		
<p>Mesure 25 : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité</p>		
<p>Mesure 26 : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année</p>		
<p>Mesure 27 : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C</p>		
<p>Mesure 28 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique</p>		