

<p><b>PROJET soumis au GT SG/MDE/OS</b></p> <p><b>Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Culture et de la Communication</b></p> <p><b><u>2017-2020</u></b></p>			
<p><b><u>Document initial diffusé par l'administration aux OS</u></b></p>	<p><b><u>Document avec modifications SNAC-FSU</u></b></p> <p>Code couleur des modifications :</p> <p>Texte : <b>abcdefg</b></p>	<p><b><u>Document avec modifications SUD Culture</u></b></p> <p>Codes couleur des modifications :</p> <p><b>Reprise protocole d'accord FP et/ou circulaires</b></p> <p><b>Autres couleurs modifications et remarques SUD Culture</b></p>	<p><b><u>Document avec modifications CFDT Culture</u></b></p>
<p><b>AXE N°2</b></p> <p><b>Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique</b></p> <p>Les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes et les hommes de toutes catégories et de tous niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable. Afin de répondre aux trois</p>	<p><b>AXE N°2</b></p> <p><b>Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique</b></p> <p>Les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes et les hommes de toutes catégories et de tous niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable. Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de la Fonction</p>	<p><b>AXE N°2</b></p> <p><b>Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique <b>[rien sur les parcours pro]</b></b></p> <p><del>Les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes et les hommes de toutes catégories et de tous niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable.</del></p> <p><b>Les employeurs publics s'en-</b></p>	<p><b>AXE N°2</b></p> <p><b>Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique</b></p> <p>Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents. A titre d'exemple l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que,</p>

<p>orientations fixées par le protocole de la Fonction publique (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations, accompagnement des parcours professionnels), six mesures concrètes issues de la concertation seront mises en œuvre par le ministère de la culture et de la communication.</p>	<p>publique (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations, accompagnement des parcours professionnels), sept mesures concrètes issues de la concertation seront mises en œuvre par le ministère de la culture et de la communication.</p>	<p>gagent à mettre en œuvre les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.</p> <p>D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018, avec pour objectif une stricte représentation des deux sexes.</p> <p>Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de la Fonction publique (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations de genres, accompagnement des parcours professionnels), sept [à vérifier après finalisation de l'axe 2] mesures concrètes issues de la concertation seront mises en œuvre par le ministère de la culture et de la communication et ses établissements publics.</p>	<p>chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018</p> <p>Le mcc s'engage à mettre en œuvre une politique volontariste permettant que les femmes et les hommes de toutes catégories et de tout niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable</p> <p>Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de la Fonction publique (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations liés au genres, accompagnement des parcours professionnels), sept mesures concrètes issues de la concertation seront mises en œuvre par le ministère de la culture et de la communication sur l'ensemble de ses composantes (ep, services déconcentrés scn).</p>
---	--	--	--

<p><b>Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes</b></p> <p><u>3.1 – Analyse des causes des écarts de rémunération pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations :</u></p> <p>Les études de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5 %). L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre toutefois des écarts de rémunération, en particulier dans les corps de</p>	<p><b>Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes</b></p> <p><u>3.1 – Analyse des causes des écarts de rémunération pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations :</u></p> <p>Les études de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5 %). L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre toutefois des écarts de rémunération, en particulier dans les corps de catégorie A.</p> <p><b>Des actions de revalorisation</b></p>	<p><b>Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes</b></p> <p><u>3.1 – Analyser les causes des écarts de rémunération pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations :</u></p> <p>Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.</p> <p>Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.</p> <p>Les études de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont</p>	<p><b>Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes</b></p> <p><u>3.1 – Analyser les causes des écarts de rémunération pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations :</u></p> <p>Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.</p> <p><b>Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.</b></p> <p>L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre toutefois des écarts de rémunération, en particulier dans les corps de catégorie A. Cette observation sera étendue sur la population des agents non titulaires</p>
--	---	--	---

<p>catégorie A. Cette observation sera étendue sur la population des agents non titulaires du ministère dans l'Observatoire 2017. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés au sein des établissements publics et des sociétés de l'audiovisuel public sur la période 2010-2012. Il est important d'analyser les causes de ces écarts afin de définir les leviers permettant de les réduire, en portant notamment une attention particulière aux critères d'attribution des primes.</p>	<p>financière prioritaires des métiers et spécialités féminisés sous-valorisés (à niveau de missions et contraintes égales) devront être menées, notamment pour les corps de (titulaires, à discuter) et les fonctions de (contractuels, à discuter)</p> <p>Pour les filières techniques et ouvrières masculinisées, l'effort pourrait porter sur l'amélioration des perspectives de carrières (accès à la formation continue, passerelles entre métiers et corps)..</p> <p>Pour les filières d'enseignement, il est nécessaire d'approfondir l'analyse de la masculinisation de cette filière par comparaison avec les corps enseignants d'autres ministères. Il faudra mettre en oeuvre une implication forte des responsables des recrutements visant à un meilleur équilibre dans le processus de primo-recrutement (formation, composition des jurys...).</p> <p>Cette observation sera étendue sur la population des agents non titulaires du ministère dans l'Observatoire 2017. Des écarts</p>	<p>montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5 %) [à partir de quels chiffres ? ceux des bilans sociaux qui ne prennent pas en compte certaines primes ? T2 + T3 ? Contractuel-les ?].</p> <p>L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 (T2) par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre toutefois des écarts de rémunération, en particulier dans les corps de catégorie A- <del>Cette observation sera étendue sur la population des agents non titulaires du ministère dans l'Observatoire 2017.</del> Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés au sein des établissements publics <del>et des sociétés de l'audiovisuel public</del> sur la période 2010-2012. Il est important d'analyser les causes de ces écarts afin de définir les leviers permettant de les réduire, en portant notamment une attention particulière aux critères</p>	<p>du ministère dans l'Observatoire 2017. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés au sein des établissements publics sur la période 2010-2012. Il est important d'analyser les causes de ces écarts afin de définir les leviers permettant de les réduire, en portant notamment une attention particulière aux critères d'attribution des primes</p> <p>De même, dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale</p>
---	--	--	---

	<p>de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés au sein des établissements publics et des sociétés de l'audiovisuel public sur la période 2010-2012. Il est important d'analyser les causes de ces écarts afin de définir les leviers permettant de les réduire, en portant notamment une attention particulière aux critères d'attribution des primes.</p>	<p>d'attribution des primes [avec quels outils et quelle méthodologie ?].</p> <p>De même, dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.</p>	
		<p><b>3.1bis Corriger et rattraper les écarts constatés</b></p> <p><u>Quels mécanismes pour corriger et rattraper les inégalités ? constatées</u></p>	<p>Ok rajout Sud</p>
		<p><b>3.1ter –Neutraliser l'impact des situations d'interruption de carrière :</b></p> <p>Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire</p>	

		<p>(Circulaire du 22 décembre 2016). En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.</p> <p>De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.</p> <p>Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.</p>	
<p><u>3.2 – Correction des inégalités de traitement dans le domaine des aides sociales :</u> Les personnels titulaires et contractuels relevant du titre 2 disposent d'une égalité de traitement en matière d'aides sociales. Il n'en va souvent pas</p>	<p><u>3.2 – Correction des inégalités de traitement dans le domaine des aides sociales :</u> Les personnels titulaires et contractuels relevant du titre 2 disposent d'une égalité de traitement en matière d'aides sociales. Il n'en va souvent pas</p>	<p><b>A déplacer et discuter dans l'axe 3</b> <del>3.2 – Correction des inégalités de traitement dans le domaine des aides sociales :</del> <del>Les personnels titulaires et contractuels relevant du titre 2 disposent d'une égalité de</del></p>	<p><u>3.2 – Correction des inégalités de traitement dans le domaine des aides sociales :</u> Les personnels titulaires et contractuels relevant du titre 2 disposent d'une égalité de traitement en matière d'aides sociales. Il n'en va souvent pas de même pour les agents</p>

<p>de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BnF...) que dans ceux qui sont dispersés sur le territoire ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité femmes – hommes, elle affecte particulièrement les femmes, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.</p> <p>Le ministère mènera ainsi en 2017 un travail de documentation, précis et actualisé, des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et de prestations sociales interministérielles.</p> <p>Il amorcera à horizon 2018, et sous réserve des arbitrages budgétaires relatifs au projet de loi de finances pour 2018, une politique d'adhésion aux dispositifs interministériels d'action sociale, permettant</p>	<p>de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BnF...) que dans ceux qui sont dispersés sur le territoire ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité femmes – hommes, elle affecte particulièrement les femmes, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.</p> <p>Le ministère mènera ainsi en 2017 un travail de documentation, précis et actualisé, des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et de prestations sociales interministérielles.</p> <p>Il amorcera à horizon 2018, et sous réserve des arbitrages budgétaires relatifs au projet de loi de finances pour 2018, une politique d'adhésion aux dispositifs interministériels d'action sociale, permettant</p>	<p><del>traitement en matière d'aides sociales. Il n'en va souvent pas de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BnF...) que dans ceux qui sont dispersés sur le territoire ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité femmes – hommes, elle affecte particulièrement les femmes, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.</del></p> <p><del>Le ministère mènera ainsi en 2017 un travail de documentation, précis et actualisé, des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et de prestations sociales interministérielles.</del></p> <p><del>Il amorcera à horizon 2018 et sous réserve des en s'engageant à solliciter les arbitrages budgétaires relatifs au projet de loi de finances pour 2018, une</del></p>	<p>rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BnF...) que dans ceux qui sont dispersés sur le territoire ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité femmes – hommes, elle affecte particulièrement les femmes, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.</p> <p>Le ministère met en place en 2017 un travail de documentation, précis et actualisé, des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et de prestations sociales interministérielles.</p> <p>Le MCC s'engage à mener pour 2018, et en veillant à porter lors des arbitrages budgétaires relatifs au projet de loi de finances pour 2018, une politique d'adhésion aux dispositifs interministériels d'action sociale, permettant notamment aux établissements publics ne proposant pas de dispositifs en la matière, de faire bénéficier leurs agents du socle de l'action sociale interministérielle.</p>
---	---	--	---

<p>notamment aux établissements publics ne proposant pas de dispositifs en la matière, de faire bénéficier leurs agents du socle de l'action sociale interministérielle.</p>	<p>notamment aux établissements publics ne proposant pas de dispositifs en la matière, de faire bénéficier leurs agents du socle de l'action sociale interministérielle.</p>	<p><del>politique d'adhésion aux dispositifs interministériels d'action sociale, permettant notamment aux établissements publics ne proposant pas de dispositifs en la matière, de faire bénéficier leurs agents du socle de l'action sociale interministérielle</del></p>	
<p><b>Mesure 4</b> Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p> <p><u>4.1 – Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité :</u> Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » que le ministère s'engage à résorber progressivement. Celui-ci sera également vigilant avec ses prestataires ou sous-traitants en ce qui concerne un manque de diversité et une typologie marquée de leurs personnels.</p>	<p><b>Mesure 4</b> Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p> <p><u>4.1 – Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité :</u> Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » que le ministère s'engage à résorber progressivement. Celui-ci sera également vigilant avec ses prestataires ou sous-traitants en ce qui concerne un manque de diversité et une typologie marquée de leurs personnels.</p>	<p><b>Mesure 4</b> Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p> <p><u>4.1 – Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité :</u> Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » que le ministère s'engage à résorber progressivement. [Quelles actions précises prévoit le MCC pour les résorber progressivement ? Est-ce qu'on ne peut pas ici demander à ce que le MCC fasse la « promotion » de filières genrées pour attirer les personnes de sexe opposé à celui majoritairement représenté dans telle ou telle filière ? Cette promotion pourrait</p>	<p><b>Mesure 4</b> Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p> <p><u>4.1 – Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité :</u> Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » que le ministère s'engage à résorber progressivement. Celui-ci sera également vigilant avec ses prestataires <del>ou sous-traitants en ce qui concerne un manque de diversité et une typologie marquée de leurs personnels.</del></p>

		<p>aussi passer par des campagnes d'information dans les établissements. Levier des apprentis]</p> <p>Celui-ci sera également vigilant avec ses prestataires ou sous-traitants en ce qui concerne <del>un</del> <del>manque de diversité et une typologie marquée de</del> leurs personnels.</p> <p>[Pour la sous-traitance et la prestation de services, renvoyer à la charte sociale du MCC, pour que soient privilégiées les entreprises qui présentent des plans de prévention intégrant la lutte contre les inégalités Femmes/Hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes et qui mettent en avant des offres de formation (notamment pour les femmes afin de les aider à évoluer professionnellement, puisqu'elles occupent souvent les postes les moins qualifiés) et des « efforts » en terme de parité sur les postes à pourvoir.]</p>	
<p><u>4.2 – Renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction :</u></p>	<p><u>4.2 – Renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction :</u></p>	<p><u>4.2 – Renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction :</u></p>	<p><u>4.2 – Renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction :</u>  <del>L'Observatoire de l'égalité a dès</del></p>

<p>L'Observatoire de l'égalité a dès 2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale.</p> <p>Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale, suivies au plan interministériel, ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant régressé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014), avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers, a rempli tout juste l'obligation de primo nominations fixée au titre de cette année. Il renforcera son action (repérage des</p>	<p>L'Observatoire de l'égalité a dès 2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale.</p> <p>Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale, suivies au plan interministériel, ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant régressé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014), avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers, a rempli tout juste l'obligation de primo nominations fixée au titre de cette année. Il renforcera son action (repérage des candidatures potentielles,</p>	<p>L'Observatoire de l'égalité a dès 2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale.</p> <p>Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale, suivies au plan interministériel, ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant régressé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014), avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers, a rempli tout juste l'obligation de primo nominations fixée au titre de cette année. Il renforcera son action (repérage des candidatures potentielles, accompagnement si nécessaire), pour atteindre</p>	<p><del>2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale.</del></p> <p>Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale, suivies au plan interministériel, ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant régressé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014), avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers, a rempli tout juste l'obligation de primo nominations fixée au titre de cette année. Il renforcera son action (repérage des candidatures potentielles, accompagnement si nécessaire), pour atteindre <b>au minimum</b> 40 % en 2017.</p>
--	---	---	--

<p>candidatures potentielles, accompagnement si nécessaire), pour atteindre l'objectif de 40 % en 2017.</p>	<p>accompagnement si nécessaire), pour atteindre l'objectif de 40 % en 2017.</p>	<p>l'objectif <b>de minimum 40 % en 2017 avec comme volonté de parvenir à une stricte parité.</b></p>	
<p><b>4.3 – <u>Inscrire l'objectif de parité et de diversité dans les lettres de mission :</u></b> Chaque dirigeant ou manager se verra assigné dans sa lettre de mission un objectif de respect de la parité et de la diversité.</p>	<p><b>4.3 – <u>Inscrire l'objectif de parité et de diversité dans les lettres de mission :</u></b> Chaque dirigeant ou manager se verra assigné dans sa lettre de mission un objectif de respect de la parité et de la diversité.</p>	<p><b>4.3 – <u>Inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes -de parité et de diversité dans les lettres de mission :</u></b> Chaque dirigeant ou manager se verra assigné dans sa lettre de mission un objectif de respect de <b>l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes-la parité-et de la diversité.</b></p> <p><b><u>[Quels moyens de mise en œuvre ?et de contrôle ?]</u></b></p>	<p><b>4.3 – <u>Inscrire l'objectif de parité et de diversité dans les lettres de mission :</u></b> Chaque dirigeant ou manager se verra assigné dans sa lettre de mission un objectif de respect de la parité et de la diversité. Les moyens et outils utilisés pour arriver à cet objectif devront être précisés.</p>
<p><b>4.4 – <u>Mettre en œuvre un plan de sensibilisation et de communication interne concernant l'égalité professionnelle :</u></b> Le Ministère élaborera pour la période 2017-2020 un Plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes qui se traduira notamment par des campagnes de sensibilisation et de communication internes qui feront chaque année l'objet d'ajustements, Préalablement,</p>	<p><b>4.4 – <u>Mettre en œuvre un plan de sensibilisation et de communication interne concernant l'égalité professionnelle :</u></b> Le Ministère élaborera pour la période 2017-2020 un Plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes qui se traduira notamment par des campagnes de sensibilisation et de communication internes qui feront chaque année l'objet</p>	<p><b>4.4 – <u>Mettre en œuvre un plan de sensibilisation et de communication interne concernant l'égalité professionnelle :</u></b> Le Ministère élaborera pour la période 2017-2020 un Plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes qui se traduira notamment par des campagnes de sensibilisation et de communication internes qui feront chaque année l'objet d'ajustements. Préalablement,</p>	<p><b>4.4 – <u>Mettre en œuvre un plan de sensibilisation et de communication interne concernant l'égalité professionnelle :</u></b> Le Ministère élaborera pour la période 2017-2020 un Plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes qui se traduira notamment par des campagnes de sensibilisation et de communication internes qui feront chaque année l'objet d'ajustements, <b>Préalablement, une enquête de perception, qui a vocation à devenir un baromètre social récurrent, a été</b></p>

<p>une enquête de perception, qui a vocation à devenir un baromètre social récurrent, a été menée et un courrier de sensibilisation de la ministre a été adressé à tous les agents. Une nouvelle enquête de perception, élaborée par l'administration en concertation avec les représentants du personnel, et ciblant certains critères de discrimination selon leur fréquence ou leur forte lisibilité, pourrait être lancée (la discrimination sur le genre ressortant en tête dans l'enquête de perception réalisée en octobre 2016). Une campagne interne pour une communication sans stéréotypes de sexe est par ailleurs prévue.</p>	<p>d'ajustements, Préalablement, une enquête de perception, qui a vocation à devenir un baromètre social récurrent, a été menée et un courrier de sensibilisation de la ministre a été adressé à tous les agents. Une nouvelle enquête de perception, élaborée par l'administration en concertation avec les représentants du personnel, et ciblant certains critères de discrimination selon leur fréquence ou leur forte lisibilité, pourrait être lancée (la discrimination sur le genre ressortant en tête dans l'enquête de perception réalisée en octobre 2016). Une campagne interne pour une communication sans stéréotypes de sexe est par ailleurs prévue.</p>	<p>une enquête de perception, qui a vocation à devenir un baromètre social récurrent, a été menée et un courrier de sensibilisation de la ministre a été adressé à tous les agents. Une nouvelle enquête de perception, élaborée par l'administration en concertation avec les représentants du personnel, et ciblant certains critères de discrimination selon leur fréquence ou leur forte lisibilité, pourrait être lancée (la discrimination sur le genre ressortant en tête dans l'enquête de perception réalisée en octobre 2016). Une campagne interne pour une communication sans stéréotypes de sexe est par ailleurs prévue.</p>	<p><del>menée et un courrier de sensibilisation de la ministre a été adressé à tous les agents.</del> Une nouvelle enquête de perception, élaborée par l'administration en concertation avec les représentants du personnel, et ciblant certains critères de discrimination selon leur fréquence ou leur forte lisibilité, sera lancée (la discrimination sur le genre ressortant en tête dans l'enquête de perception réalisée en octobre 2016), ayant vocation à devenir un baromètre social récurrent. Une campagne interne pour une communication sans stéréotypes de sexe est par ailleurs prévue.</p>
--	--	--	---

<p><u>4.5 – La formation au service de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :</u> Des formations de sensibilisation des personnels aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont déjà organisées pour prévenir les discriminations. Le bureau de la formation du ministère a d'ores et déjà intégré l'égalité professionnelle dans son offre de formation. Ces formations seront développées. Elles concerneront plus particulièrement les agents ayant des responsabilités en matière de recrutement et de déroulement des carrières : l'encadrement, les membres de jurys, les gestionnaires RH, les conseillers mobilité-carrière. Le nouveau plan de formation 2017, donnant une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à former 40 % des cadres et 80 % à 100 % des responsables RH au terme de cette année. Cette offre sera étendue aux établissements publics</p>	<p><u>4.5 – La formation au service de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :</u> Des formations de sensibilisation des personnels aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont déjà organisées pour prévenir les discriminations. Le bureau de la formation du ministère a d'ores et déjà intégré l'égalité professionnelle dans son offre de formation. Ces formations seront développées. Elles concerneront plus particulièrement les agents ayant des responsabilités en matière de recrutement et de déroulement des carrières : l'encadrement, les membres de jurys, les gestionnaires RH, les conseillers mobilité-carrière. Le nouveau plan de formation 2017, donnant une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à former 40 % des cadres et 80 % à 100 % des responsables RH au terme de cette année. Cette offre sera étendue aux établissements publics candidats à la labellisation. Les formations « Égalité</p>	<p><u>4.5 – La formation au service de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :</u> Des formations de sensibilisation des personnels aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont déjà organisées pour prévenir les discriminations. Le bureau de la formation du ministère a d'ores et déjà intégré l'égalité professionnelle dans son offre de formation. [Quels retours sur les formations déjà proposées ? Sont-elles bien suivies ? Leur contenu est-il mis à jour régulièrement ? Les retours des agent-e-s sont-ils positifs ?] Ces formations seront développées [dans quel sens, selon quels objectifs et contenus ?]. Elles concerneront plus particulièrement les agents ayant des responsabilités en matière de recrutement et de déroulement des carrières : l'encadrement, les membres de jurys, les gestionnaires RH, les conseillers mobilité-carrière. Le nouveau plan de formation 2017, donnant une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à</p>	<p><u>4.5 – La formation au service de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :</u> ok propositions de modifications de Sud</p>
--	---	---	---

<p>candidats à la labellisation. Les formations « Égalité Femmes-Hommes » feront l'objet d'une identification propre. Afin de lutter contre les comportements sexistes le caractère obligatoire de ces formations à la prévention des discriminations, en particulier pour l'encadrement et des métiers exposés à ce type de risque, fera l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel. Enfin, les formations post-recrutement intégreront une séquence dédiée à cette question.</p>	<p>Femmes-Hommes » feront l'objet d'une identification propre. Afin de lutter contre les comportements sexistes le caractère obligatoire de ces formations à la prévention des discriminations, en particulier pour l'encadrement et des métiers exposés à ce type de risque, fera l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel. Enfin, les formations post-recrutement intégreront une séquence dédiée à cette question.</p>	<p>former 40 % des cadres et 80 % à 100 % des responsables RH au terme de cette année. Cette offre sera étendue aux établissements publics <del>candidats à la</del> <b>labellisation</b>. Les formations « Égalité Femmes-Hommes » feront l'objet d'une identification propre. Afin de lutter contre les comportements <b>et les ambiances</b> sexistes, le caractère obligatoire de ces formations à la prévention des discriminations <b>et des violences sexistes et sexuelles</b>, en particulier pour l'encadrement <b>(à tous les niveaux)</b> et <b>les</b> métiers exposés à ce type de risques <b>[sont-ils identifiés ?]</b>, fera l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.</p> <p>Enfin, les formations post-recrutement, <b>proposées à l'ensemble des agents</b>, intégreront une séquence dédiée à cette question.</p>	
<p><b>Mesure 5</b> Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire</p>	<p><b>Mesure 5</b> Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus</p>	<p><b>Mesure 5</b> Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus</p>	<p><b>Mesure 5</b> Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement</p>

<p><b>des processus de recrutement</b>  <b>NB : une circulaire de recrutement a été mise en place</b></p> <p>Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la culture et de la communication s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux emplois du ministère.</p> <p>À ce titre, deux voies d'action ont été retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.</p> <p><b>5.1 – <u>La diffusion auprès de tous les services et établissements d'une circulaire concernant les procédures de recrutement :</u></b>  Le ministère s'est attaché depuis quelques années à respecter la neutralité des fiches de poste publiées en ligne dans la BIEP.  Le service des ressources</p>	<p><b>de recrutement</b></p> <p>Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la culture et de la communication s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux emplois du ministère.</p> <p>À ce titre, deux voies d'action ont été retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.</p> <p><b>5.1 – <u>La diffusion auprès de tous les services et établissements d'une circulaire concernant les procédures de recrutement :</u></b>  Le ministère s'est attaché depuis quelques années à respecter la neutralité des fiches de poste publiées en ligne dans la BIEP.  Le service des ressources</p>	<p><b>de recrutement</b></p> <p>Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la culture et de la communication s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux emplois du ministère.</p> <p>À ce titre, deux voies d'action ont été retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.</p> <p><del><b>5.1 – <u>La diffusion auprès de tous les services et établissements d'une circulaire concernant les procédures de recrutement :</u></b>  Le ministère s'est attaché depuis quelques années à respecter la neutralité des fiches de poste publiées en ligne dans la BIEP.  Le service des ressources humaines (SRH), en concertation avec les autres services du</del></p>	<p>Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la culture et de la communication s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux emplois du ministère.</p> <p>À ce titre, deux voies d'action ont été retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.</p> <p><b>Un bilan sera présenté annuellement(?) au CTM</b></p> <p><b>5.1 – <u>La diffusion auprès de tous les services et établissements d'une circulaire concernant les procédures de recrutement :</u></b>  Le ministère s'est attaché depuis quelques années à respecter la neutralité des fiches de poste publiées en ligne dans la BIEP.  Le service des ressources humaines (SRH), en concertation avec les autres services du secrétariat général</p>
---	--	---	---

<p>humaines (SRH), en concertation avec les autres services du secrétariat général et les bureaux ressources humaines (RH) des directions métiers du ministère et ceux des Services à compétence nationale (SCN) et des Établissements publics (EP) candidats au sein du périmètre initial, a élaboré une note sur la procédure de recrutement accompagnée d'annexes concernant les différentes phases du processus (fiche de poste, fac simile avis de vacance, enregistrement/synthèse/sélection des candidatures, grille d'entretien, liste critères discrimination, réponse négative type) qui s'appliquera à l'ensemble du ministère et à ses établissements. Cette note a été adressée par le Secrétaire général le 7 février dernier à l'ensemble du réseau (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics).</p>	<p>humaines (SRH), en concertation avec les autres services du secrétariat général et les bureaux ressources humaines (RH) des directions métiers du ministère et ceux des Services à compétence nationale (SCN) et des Établissements publics (EP) candidats au sein du périmètre initial, a élaboré une note sur la procédure de recrutement accompagnée d'annexes concernant les différentes phases du processus (fiche de poste, fac simile avis de vacance, enregistrement/synthèse/sélection des candidatures, grille d'entretien, liste critères discrimination, réponse négative type) qui s'appliquera à l'ensemble du ministère et à ses établissements. Cette note a été adressée par le Secrétaire général le 7 février dernier à l'ensemble du réseau (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics).</p>	<p><del>secrétariat général et les bureaux ressources humaines (RH) des directions métiers du ministère et ceux des Services à compétence nationale (SCN) et des Établissements publics (EP) candidats au sein du périmètre initial, a élaboré une note sur la procédure de recrutement accompagnée d'annexes concernant les différentes phases du processus (fiche de poste, fac simile avis de vacance, enregistrement/synthèse/sélection des candidatures, grille d'entretien, liste critères discrimination, réponse négative type) qui s'appliquera à l'ensemble du ministère et à ses établissements. Cette note a été adressée par le Secrétaire général le 7 février dernier à l'ensemble du réseau (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics).</del></p> <p>Non discuté avec les OS, quel suivi ?</p>	<p>et les bureaux ressources humaines (RH) des directions métiers du ministère et ceux des Services à compétence nationale (SCN) et des Établissements publics (EP) candidats au sein du périmètre initial, a élaboré une note sur la procédure de recrutement accompagnée d'annexes concernant les différentes phases du processus (fiche de poste, fac simile avis de vacance, enregistrement/synthèse/sélection des candidatures, grille d'entretien, liste critères discrimination, réponse négative type) qui s'appliquera à l'ensemble du ministère et à ses établissements. Cette note a été adressée par le Secrétaire général le 7 février dernier à l'ensemble du réseau (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics). <b>Un bilan sera présenté annuellement(?) au CTM</b></p>
<p><u>5.2 – Une représentation équilibrée dans les jurys de concours et comités de</u></p>	<p><u>5.2 – Une représentation équilibrée dans les jurys de concours et comités de</u></p>	<p><u>5.2 – Une représentation équilibrée dans les jurys de concours et comités de sélection.</u></p>	<p><u>5.2 – Une représentation équilibrée dans les jurys de concours et comités de sélection.</u></p>

<p><u>sélection.</u> Le protocole d'accord Fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Un guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est systématiquement transmis aux membres des jurys. Il constitue le document de référence pour l'appréciation et l'évaluation des candidats. Toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur l'intranet Culture. Une déclinaison ministérielle du guide pratique de la DGAFP, remis aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels, pourra être élaborée. Ce guide sera en ligne sur Intranet Culture en complément, d'une part de la notice d'information à destination des usagers qui présente les concours et les examens professionnels organisés au ministère de la culture et de la communication,</p>	<p><u>sélection.</u> Le protocole d'accord Fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Un guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est systématiquement transmis aux membres des jurys. Il constitue le document de référence pour l'appréciation et l'évaluation des candidats. Toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur l'intranet Culture. Une déclinaison ministérielle du guide pratique de la DGAFP, remis aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels, pourra être élaborée. Ce guide sera en ligne sur Intranet Culture en complément, d'une part de la notice d'information à destination des usagers qui présente les concours et les examens professionnels organisés au ministère de la culture et de la communication,</p>	<p>Le protocole d'accord Fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Un guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est systématiquement transmis aux membres des jurys. Il constitue le document de référence pour l'appréciation et l'évaluation des candidats. Toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur l'intranet Culture. Une déclinaison ministérielle du guide pratique de la DGAFP, remis aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels, pourra être élaborée. Ce guide sera en ligne sur Intranet Culture en complément, d'une part de la notice d'information à destination des usagers qui présente les concours et les examens professionnels organisés au ministère de la culture et de la communication, d'autre part de l'instruction</p>	<p>Le protocole d'accord Fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Un guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est systématiquement transmis aux membres des jurys. Il constitue le document de référence pour l'appréciation et l'évaluation des candidats. Toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur l'intranet Culture. Une déclinaison ministérielle du guide pratique de la DGAFP, remis aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels, pourra être élaborée. Ce guide sera en ligne sur Intranet Culture en complément, d'une part de la notice d'information à destination des usagers qui présente les concours et les examens professionnels organisés au ministère de la culture et de la communication, d'autre part de l'instruction relative à l'organisation des concours et examens professionnels pour le personnel à destination des employeurs et services du ministère de la culture et de la communication</p>
--	--	--	--

<p>d'autre part de l'instruction relative à l'organisation des concours et examens professionnels pour le personnel à destination des employeurs et services du ministère de la culture et de la communication qui devront faire l'objet d'une actualisation.</p> <p>De même, les présidents de jurys auront pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport sera systématiquement sexué, publié et sera consultable par l'ensemble du personnel sur l'intranet Culture.</p> <p>Par ailleurs, l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) prévoit qu'à compter de 2015 chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture et de la Communication s'attachera à respecter cette proportion.</p> <p>La féminisation des jurys de</p>	<p>d'autre part de l'instruction relative à l'organisation des concours et examens professionnels pour le personnel à destination des employeurs et services du ministère de la culture et de la communication qui devront faire l'objet d'une actualisation.</p> <p>De même, les présidents de jurys auront pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport sera systématiquement sexué, publié et sera consultable par l'ensemble du personnel sur l'intranet Culture.</p> <p>Par ailleurs, l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) prévoit qu'à compter de 2015 chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture et de la Communication s'attachera à respecter cette proportion.</p> <p>La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la</p>	<p>relative à l'organisation des concours et examens professionnels pour le personnel à destination des employeurs et services du ministère de la culture et de la communication qui devront faire l'objet d'une actualisation.</p> <p>De même, les présidents de jurys auront pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport sera systématiquement sexué, publié et sera consultable par l'ensemble du personnel sur l'intranet Culture.</p> <p>Par ailleurs, <b>depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015</b> (l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (<del>Loi Sauvadet</del>), <b>prévoit qu'à compter de 2015</b> chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture et de la Communication s'attachera, <i>a minima</i>, à respecter cette proportion, <b>tout en ayant pour objectif une stricte égalité au sein des jurys.</b></p>	<p>qui devront faire l'objet d'une actualisation.</p> <p>De même, les présidents de jurys auront pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport sera systématiquement sexué, publié et sera consultable par l'ensemble du personnel sur l'intranet Culture.</p> <p>Par ailleurs, l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) prévoit qu'à compter de 2015 chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture et de la Communication s'attachera à respecter cette proportion.</p> <p>La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le rapport de situation comparé (RSC) du ministère.</p> <p>Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'exams professionnels et des comités de sélection sera également adopté, dans</p>
--	---	---	---

<p>concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le rapport de situation comparé (RSC) du ministère.</p> <p>Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection sera également adopté, dans la mesure du possible et sous réserve de la disponibilité des membres des jurys désignés par les employeurs et de la filière professionnelle concernée. C'est une obligation depuis la loi du 27 janvier.</p> <p>Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ce principe.</p>	<p>féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le rapport de situation comparé (RSC) du ministère.</p> <p>Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection sera également adopté, dans la mesure du possible et sous réserve de la disponibilité des membres des jurys désignés par les employeurs et de la filière professionnelle concernée. c'est une obligation depuis la loi du 27 janvier, non ? Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ce principe.</p>	<p>La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le rapport de situation comparé (RSC) du ministère.</p> <p>Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection sera également adopté, <del> dans la mesure du possible et sous réserve de la disponibilité des membres des jurys désignés par les employeurs et de la filière professionnelle concernée. c'est une obligation depuis la loi du 27 janvier, non ?</del> Cette mesure passe par un renforcement des viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance (Circulaire du 22 décembre 2016).</p> <p>Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ces principes.</p>	<p>la mesure du possible et sous réserve de la disponibilité des membres des jurys désignés par les employeurs et de la filière professionnelle concernée. c'est une obligation depuis la loi du 27 janvier, non ? Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ce principe.</p> <p><b>Cette mesure passe par un renforcement des viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance (Circulaire du 22 décembre 2016).</b></p> <p>Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ces principes.</p> <p><b>Un bilan sera présenté annuellement(?) au CTM/commission formation</b></p>
---	---	---	---

		Il conviendra de réaliser des enquêtes qualitatives afin de mieux comprendre les refus des femmes, plus nombreux que ceux des hommes, à la présidence de jurys, et plus largement à leur participation aux jurys de recrutement, lorsqu'elles sont sollicitées.	
<p><b>Mesure 6 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel</b></p> <p>La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Consacrer du temps pour se former peut se révéler difficile pour de nombreux agents en raison de leurs contraintes familiales. Ainsi, le réseau de la formation s'emploie à créer les conditions favorables permettant de lever ces difficultés.</p> <p>Le ministère de la culture et de la communication attache une grande importance à l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. À ce</p>	<p><b>Mesure 6 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel</b></p> <p>La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Consacrer du temps pour se former peut se révéler difficile pour de nombreux agents en raison de leurs contraintes familiales. Ainsi, le réseau de la formation s'emploie à créer les conditions favorables permettant de lever ces difficultés.</p> <p>Le ministère de la culture et de la communication attache une grande importance à l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. À ce titre, il sera attentif à privilégier les</p>	<p><b>Mesure 6 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel</b></p> <p>La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Consacrer du temps pour se former peut se révéler difficile pour de nombreux agents en raison de leurs contraintes familiales. Ainsi, le réseau de la formation s'emploie à créer les conditions favorables permettant de lever ces difficultés.</p> <p>Le ministère de la culture et de la communication attache une grande importance à l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. À ce titre, il sera attentif à privilégier les formations courtes et au plus</p>	<p><b>Mesure 6 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel</b></p> <p>ok pour le rajout sud, cependant de grosses interrogations sur sa faisabilité</p>

<p>titre, il sera attentif à privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.</p> <p>L'individualisation des formations initiales est également un élément permettant de moduler les durées de formations à la suite d'une promotion de corps.</p> <p>De plus, le développement de la formation à distance doit être poursuivi afin de former les agents au sein même de la structure d'emploi ou à leur domicile, leur évitant ainsi des déplacements pénalisants pour la vie personnelle, et de faciliter l'égal accès à la formation, notamment de promotion professionnelle.</p> <p>Ainsi, la mobilisation d'outils de formation en ligne, en complément des formations en présentiel, constitue un objectif fort des acteurs de la formation du ministère de la culture et de la communication.</p>	<p>formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.</p> <p>L'individualisation des formations initiales est également un élément permettant de moduler les durées de formations à la suite d'une promotion de corps.</p> <p>De plus, le développement de la formation à distance doit être poursuivi afin de former les agents au sein même de la structure d'emploi ou à leur domicile, leur évitant ainsi des déplacements pénalisants pour la vie personnelle, et de faciliter l'égal accès à la formation, notamment de promotion professionnelle.</p> <p>Ainsi, la mobilisation d'outils de formation en ligne, en complément des formations en présentiel, constitue un objectif fort des acteurs de la formation du ministère de la culture et de la communication.</p>	<p>près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle. <b>Il convient également de prendre en compte, pour l'organisation des formations, des agents à temps partiel (15% des femmes titulaires relevant du titre 2) afin de ne pas les pénaliser. Dans le cas de formations éloignées du lieu de résidence ou d'affectation de l'agent et/ou engendrant des modifications d'horaires, l'administration prend à sa charge les éventuels surcoûts liés à la garde des enfants ou des ascendant-es, de même que les coûts de transport et d'hébergement de l'agent. Si la formation devait avoir lieu sur une journée non travaillée (temps partiel), celle-ci sera rattrapée.</b></p> <p>L'individualisation des formations initiales est également un élément permettant de moduler les durées de formations à la suite d'une promotion de corps.</p> <p>De plus, le développement de la formation à distance doit être poursuivi afin de former les agents au sein même de la structure d'emploi ou à leur</p>	
---	---	---	--

		<p>domicile, leur évitant ainsi des déplacements pénalisants pour la vie personnelle, et de faciliter l'égal accès à la formation, notamment de promotion professionnelle.</p> <p>Ainsi, la mobilisation d'outils de formation en ligne, en complément des formations en présentiel, constitue un objectif fort des acteurs de la formation du ministère de la culture et de la communication.</p>	
<p><b>Mesure 7 Supprimer les freins à l'avancement</b></p> <p>Le ministère de la culture et de la communication s'engage à mener une réflexion sur les raisons qui pourraient limiter les promotions ou les avancements des femmes. Une étude sur ce sujet sera menée par l'Observatoire de l'égalité et des données statistiques produites. Les mobilités génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière seront supprimées ; le ministère réaffirme l'obligation selon laquelle la mobilité géographique lors d'un</p>	<p><b>Mesure 7 Supprimer les freins à l'avancement</b></p> <p>Le ministère de la culture et de la communication s'engage à mener une réflexion sur les raisons qui pourraient limiter les promotions ou les avancements des femmes. Une étude sur ce sujet sera menée par l'Observatoire de l'égalité et des données statistiques produites. Les mobilités génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière seront supprimées ; le ministère réaffirme l'obligation selon laquelle la mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion</p>	<p><b>Mesure 7 Supprimer les freins à l'avancement</b></p> <p>Le ministère de la culture et de la communication s'engage à mener une réflexion sur les raisons qui pourraient limiter les promotions ou les avancements des femmes. Une étude sur ce sujet sera menée par l'Observatoire de l'égalité et des données statistiques produites. Les mobilités génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière seront supprimées ; le ministère réaffirme l'obligation selon laquelle la mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion</p>	<p><b>Mesure 7 Supprimer les freins à l'avancement</b></p> <p>Le ministère de la culture et de la communication s'engage à mener une réflexion sur les raisons qui pourraient limiter les promotions ou les avancements des femmes. Une étude sur ce sujet sera menée par l'Observatoire de l'égalité et des données statistiques produites. Les mobilités génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière seront supprimées ; le ministère réaffirme l'obligation selon laquelle la mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion</p>

<p>avancement ou d'une promotion doit être justifiée par les caractéristiques de la carrière, du corps ou du cadre d'emploi concerné.</p> <p>Chaque fois que possible, la mobilité fonctionnelle a vocation à être autant valorisée que la mobilité géographique dans la carrière de l'agent.</p> <p>L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.</p> <p>Par ailleurs, la charte des hauts fonctionnaires introduit des aménagements et des mesures d'accompagnement qui doivent permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale et de la vie professionnelle. Elle</p>	<p>doit être justifiée par les caractéristiques de la carrière, du corps ou du cadre d'emploi concerné.</p> <p><del>Chaque fois que possible, la mobilité fonctionnelle a vocation à être autant valorisée que la mobilité géographique dans la carrière de l'agent.</del> L'équilibre entre mobilité géographique et mobilité fonctionnelle devra être revu. en ouvrant et valorisant davantage les possibilités de la mobilité fonctionnelle en matière d'avancement.</p> <p>L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.</p> <p>Par ailleurs, la charte des hauts fonctionnaires introduit des aménagements et des mesures d'accompagnement qui doivent permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale et de la</p>	<p>doit être justifiée par les caractéristiques de la carrière, du corps ou du cadre d'emploi concerné.</p> <p>Chaque fois que possible, la mobilité fonctionnelle doit être privilégiée (Circulaire du 22 décembre 2016) a vocation à être autant valorisée que la mobilité géographique dans la carrière de l'agent.</p> <p>Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.</p> <p>De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six</p>	<p>concerné.</p> <p>L'équilibre entre mobilité géographique et mobilité fonctionnelle devra être revu. en ouvrant et valorisant davantage les possibilités de la mobilité fonctionnelle en matière d'avancement.</p> <p>L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.</p> <p><del>Par ailleurs, la charte des hauts fonctionnaires introduit des aménagements et des mesures d'accompagnement qui doivent permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale et de la vie professionnelle. Elle prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.</del></p> <p>Une charte du temps applicable à l'ensemble du périmètre ministériel permettant une meilleure conciliation des temps (vie professionnelle/vie</p>
--	--	---	---

<p>prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.</p>	<p>vie professionnelle. Elle prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.</p> <p>Cette charte doit être généralisée et appliquée à d'autre corps ? Se trouve-t-elle sur l'espace dédié de Sémaphore ?</p> <p>Une charte du temps s'appliquant à l'ensemble du périmètre ministériel doit être rédigée (par qui?) et discutée (celle du ministère des affaires étrangères et du développement international pourrait servir de base de discussion pour le MCC, voire pièce jointe).</p>	<p>mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1er janvier ou au 1er septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaître l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique. (Circulaire du 22 décembre 2016)</p> <p>L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.</p> <p>Par ailleurs, la charte des hauts fonctionnaires introduit des aménagements et des mesures d'accompagnement qui doivent permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale et de la vie professionnelle. Elle prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.</p>	<p>personnelle) sera élaborée, pouvant s'appuyer sur celle des hauts fonctionnaires qui prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.</p>
--	---	---	---

<p><b>Mesure 8</b> Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics</p> <p><b>8.1</b> – L’administration s’engage à présenter chaque année devant les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions des agents publics. Les taux de promotion par genre (avancements et promotions) doivent intégrer une comparaison des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que le nombre de promus. Le rapport de situation comparée 2017 présente un indicateur sexué relatif à l’avancement de corps et de grade des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné par filière professionnelle et par catégorie d’emploi. Il permettra</p>	<p><b>Mesure 8</b> Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics</p> <p><b>8.1</b> – L’administration s’engage à présenter chaque année devant les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions des agents publics. Des études régulières de cohortes pour les fonctionnaires d’un même corps ou pour les contractuels d’un même cadre d’emploi seront effectuées (par qui?) afin de mesurer les écarts d’avancement pour des agents recrutés à la même date dans des fonctions similaires. L’objectivité des critères proposés pour avancement au choix devra être recherchée et fortement incitée par un travail de rédaction de référentiels d’évaluation concertés. Le recours à des comités de</p>	<p><b>Mesure 8</b> Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics</p> <p><b>8.1</b> – L’administration s’engage à présenter chaque année devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions des agents publics, préalablement à l’examen par ces instances des décisions individuelles (Circulaire du 22 décembre 2016). Les taux de promotion par genre (avancements et promotions) doivent intégrer une comparaison des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que le nombre de promus. Ces données sont essentielles pour leur permettre d’identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés (Circulaire du 22 décembre 2016).</p> <p>Le rapport de situation comparée</p>	<p><b>Mesure 8</b> Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics</p> <p><b>ok modifications FSU</b></p>
--	--	--	---

<p>d'expertiser les disparités susceptibles d'exister entre les femmes et les hommes en matière d'avancement et d'engager les mesures réparatrices envisageables.</p>	<p>sélection paritaires pourrait être envisagé et d'une manière générale la collégialité des processus de sélection (<i>discussion à ouvrir; pas de solution immédiate pour ce qui relève des CAP et CCP, sachant que dans certains établissements il n'existe même pas d'évaluation annuelle ou d'entretiens obligatoires, cas de l'INRAP</i>).</p> <p>La production de données sexuées sur l'ensemble du périmètre MCC sera fortement incitée par le SRH du MCC.</p> <p>Ou bien</p> <p>La non production de données sexuées devra être justifiée, (<i>l'idée étant d'introduire une obligation de production des données sexuées pour tous les services et établissements, y compris ceux qui ne sont pas dans le périmètre actuel du label et ceux qui ne candidatent pas d'eux-mêmes</i>).</p> <p>Les taux de promotion par genre (avancements et promotions) doivent intégrer une comparaison des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que le nombre</p>	<p>2017 présente un indicateur sexué relatif à l'avancement de corps et de grade des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné par filière professionnelle et par catégorie d'emploi. Il permettra d'expertiser les disparités susceptibles d'exister entre les femmes et les hommes en matière d'avancement et d'engager les mesures réparatrices envisageables.</p>	
---	--	--	--

<p><b>8.2</b> – Une évaluation sera conduite sur les montants des crédits destinés aux actions en faveur de la diversité et de l'égalité et dans l'ensemble des études d'impact il sera fait mention de la dimension égalité et diversité.</p>	<p>de promus. Le rapport de situation comparée 2017 présente un indicateur sexué relatif à l'avancement de corps et de grade des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné par filière professionnelle et par catégorie d'emploi. Il permettra d'expertiser les disparités susceptibles d'exister entre les femmes et les hommes en matière d'avancement et d'engager les mesures réparatrices envisageables.</p> <p><b>8.2</b> – Une évaluation sera conduite sur les montants des crédits destinés aux actions en faveur de la diversité et de l'égalité et dans l'ensemble des études d'impact il sera fait mention de la dimension égalité et diversité.</p>	<p><b>8.2</b> – Une évaluation sera conduite sur les montants des crédits destinés aux actions en faveur de la diversité et de l'égalité et dans l'ensemble des études d'impact il sera fait mention de la dimension égalité et diversité</p>	
--	---	---	--