



# PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**entre  
les femmes  
et les hommes  
de la juridiction  
administrative**

**6 juillet 2021**





# ÉDITORIAL

DE BRUNO LASSERRE

VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ÉTAT

Le protocole d'accord exposé dans les pages qui suivent constitue une étape importante dans l'engagement de notre institution après l'obtention, en mars 2020, du label AFNOR Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce label exprimait déjà notre volonté politique de faire de l'égalité un sujet fondamental et de mettre en mouvement l'ensemble des composantes de la juridiction administrative pour le faire avancer.

En 2021, ce protocole d'accord, qui est d'abord un plan d'action, ouvre devant nous un vaste chantier en vue d'instaurer, avec détermination, une *égalité effective* entre les femmes et les hommes qui travaillent dans la juridiction administrative, que ce soit au Conseil d'État, à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), ou dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel (TACAA).

Les faits sont têtus : ainsi qu'en témoignent les rapports de situation comparée inclus dans les bilans sociaux de chacune des populations composant la juridiction administrative - membres du Conseil d'État, magistrates et magistrats des TACAA, personnels administratifs du Conseil d'État et de la CNDA, et personnels de greffes -, de notables progrès ont été accomplis dans un temps court, mais il reste encore du chemin à parcourir. A titre d'exemples, si l'on peut se réjouir de ce que le taux de féminisation des effectifs des membres du Conseil d'État a augmenté de cinq points depuis 2014, ce taux n'est encore que de 36% ; de même, si le nombre de nouvelles magistrates des TACAA est désormais supérieur à celui des nouveaux magistrats, les hommes occupent encore les deux

tiers des postes de présidents de juridiction ; si, à l'inverse, parmi les personnels de greffe et du Conseil d'État, les femmes sont majoritaires y compris aux grades et fonctions les plus élevés, et si les promotions y sont désormais paritaires, les femmes y exercent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes, avec les conséquences sur la rémunération et la carrière qui en découlent. Rémunérations, accès aux fonctions supérieures, mixité des métiers, dynamique des parcours professionnels, autant de sujets sur lesquels une action vigoureuse est nécessaire.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a donné une impulsion en imposant à l'ensemble des employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation, transposée à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été saisie par le Conseil d'État comme une opportunité, celle de regarder en face les inégalités entre femmes et hommes qui demeurent et d'imaginer collectivement des moyens de les réduire.

Le point est important : loin d'un acte venu d'en haut, le protocole est le fruit, quasi unique dans l'histoire de la juridiction administrative, d'un travail d'élaboration collective et de négociation entre, d'une part, les organisations syndicales représentatives siégeant dans les instances représentatives du personnel, auxquelles ont été associés les élus et élues de la Commission supérieure du Conseil d'État (CSCE), et, d'autre part, le secrétariat général du Conseil d'État. Travail de conception, de négociation et de formalisation effectué dans un temps contraint et à un rythme soutenu, et rendu possible par l'engagement remarquable de tous, déléguée à la diversité et à l'égalité, personnels de la direction des ressources humaines, et

membres des organisations syndicales et de la CSCE qu'il convient tout particulièrement de saluer ici.

Les particularités de notre organisation imposent qu'un accord formel distinct soit signé avec les organisations syndicales représentatives de chacune des trois instances représentatives du personnel que compte la juridiction administrative, le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel (CSTA), le comité technique spécial des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel auprès du secrétaire général du Conseil d'État (CTS Greffes), le comité technique auprès du vice-président du Conseil d'État (CTVP). Toutefois le protocole conçu comme un document unique vaut pour l'ensemble des personnels. Il s'agit d'un projet collectif qui se veut fédérateur puisque la majeure partie des mesures concerne tous les personnels de la juridiction. L'objectif n'est en effet pas seulement de répondre à une obligation légale mais, par l'implication de toutes et de tous vers un objectif commun, de modifier les représentations, les pratiques et, d'une certaine manière, la vie professionnelle de chacune et de chacun.

L'élaboration et la mise en œuvre de ce protocole relatif à l'égalité professionnelle ont été menées à bien au profit de toutes les femmes et de tous les hommes, à tous les niveaux de la juridiction administrative. Les organisations syndicales ont souligné au cours des négociations que celles et ceux qui, « transgenres », se sont définis comme femmes ou hommes par une transition de genre, ou qui, « non-binaires », estiment n'être pas totalement définis par l'une de ces catégories, devaient également être pris en considération. Même si le protocole n'a pas vocation à traiter spécifiquement de cette situation, la lutte contre les discriminations et les inégalités liées à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, fera l'objet d'actions spécifiques, au même titre que celles qui ont trait au



handicap, à l'âge, ou encore à l'origine, dans le cadre du label Diversité, obtenu en février 2020.

Le protocole est ambitieux. Il est organisé autour de six axes de travail prenant respectivement pour thématique les parcours professionnels, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale, la lutte contre les violences sexistes, les rémunérations, la diffusion d'une culture commune de l'égalité et la gouvernance du plan. Il décline trente-quatre mesures en quatre-vingt-quatorze actions concrètes dont la mise en œuvre sera pilotée par le secrétariat général - avec, en son sein, une mobilisation particulière de la direction des ressources humaines, du Centre de formation de la juridiction administrative et de la direction de la communication, dont les résultats seront mesurés par une série d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, et appréciés par un comité de suivi qui se réunira régulièrement. Le détail des indicateurs, pilotes d'action et calendriers retenus se trouve dans le plan d'action situé en page 58.

Engagement fort, démarche innovante et participative, implication systématique des managers, place importante faite à la formation, souci permanent de réalisme et volonté de délivrer des résultats opérationnels et mesurés de manière régulière, tels sont les traits principaux qui ont guidé la juridiction administrative dans la conception de ce protocole et continueront à la guider tout au long de sa mise en œuvre. C'est dans cet esprit que je vous invite à le lire et surtout à le faire vivre : je compte sur vous comme vous pouvez compter sur moi.

Le vice-président du Conseil d'État,  
Bruno Lasserre

# SOMMAIRE

## Un plan en 6 axes – p. 11

### Axe 1 – p. 12

#### Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

##### Mesure 1.1 – p. 12

Développer les actions de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels

##### Mesure 1.2 – p. 13

Développer les actions de formation à distance grâce aux outils numériques ainsi qu'à une offre de formation délocalisée

##### Mesure 1.3 – p. 13

Organiser les actions de formation en dehors de certaines périodes

##### Mesure 1.4 – p. 14

Promouvoir la mixité des métiers

##### Mesure 1.5 – p. 15

Mettre en place un processus de recrutement exempt de biais discriminatoire

##### Mesure 1.6 – p. 15

Améliorer la mixité des jurys de concours et de recrutement

##### Mesure 1.7 – p. 16

Assurer l'objectivité et la transparence des procédures de promotion

##### Mesure 1.8 – p. 16

Lever les freins à l'avancement liés à la mobilité géographique

##### Mesure 1.9 – p. 17

Accompagner les personnels dans la construction de leur parcours professionnel

##### Mesure 1.10 – p. 17

Assurer un accès équilibré aux grades du corps des membres du Conseil d'État pour les recrutements qui relèvent de la juridiction administrative

##### Mesure 1.11 – p. 18

Assurer une représentation équilibrée dans l'accès au grade de président et présidente des TACAA et aux emplois supérieurs de la juridiction administrative

## **Axe 2 – p. 19**

### **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### **Mesure 2.1 – p. 19**

Mettre en place une charte des temps applicable à l'ensemble des personnels

#### **Mesure 2.2 – p. 20**

Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie

#### **Mesure 2.3 – p. 20**

Informar les personnels et les acteurs de la prévention des droits et dispositifs existants pour accompagner les parents et les aidantes et aidants familiaux

#### **Mesure 2.4 – p. 21**

Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant

#### **Mesure 2.5 – p. 22**

Développer l'accompagnement des parents et des aidantes et aidants familiaux dans le cadre des différents types de congés et du temps partiel

#### **Mesure 2.6 – p. 23**

Améliorer l'appui apporté aux personnels sur les différentes solutions

de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale

#### **Mesure 2.7 – p. 23**

Garantir aux magistrates et aux membres du Conseil d'État que leur congé de maternité ne réduira pas le volume de leurs droits à congés annuels

## **Axe 3 – p. 25**

### **Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

#### **Mesure 3.1 – p. 25**

Former l'ensemble des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

#### **Mesure 3.2 – p. 26**

Insérer dans les règlements intérieurs et les livrets d'accueil les informations relatives à la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions.



### **Mesure 3.3 – p. 26**

Informer et sensibiliser les personnels sur les situations de violence et sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes

### **Mesure 3.4 – p. 27**

Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences

### **Mesure 3.5 – p. 28**

Engager systématiquement des procédures disciplinaires dans les cas de harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes

## **Axe 4 – p. 29**

### **Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

#### **Mesure 4.1 – p. 29**

Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires

#### **Mesure 4.2 – p. 29**

Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts de rémunération liés aux dispositifs indemnitaires variables sur des populations identifiées

#### **Mesure 4.3 – p. 30**

Etudier annuellement, selon les sexes, les rémunérations des personnels non titulaires

#### **Mesure 4.4 – p. 30**

S'assurer que les congés familiaux et les temps partiels sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels

## **Axe 5 – p. 32**

### **Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle**

#### **Mesure 5.1 – p. 32**

Informer systématiquement les personnels de la politique du Conseil d'État en matière d'égalité professionnelle

#### **Mesure 5.2 – p. 32**

Sensibiliser les personnels et modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle

#### **Mesure 5.3 – p. 33**

Modifier les pratiques en matière de communication

## **Axe 6 – p. 35**

### **Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle**

#### **Mesure 6.1 – p. 35**

Mobiliser les managers

#### **Mesure 6.2 – p. 36**

Développer et dynamiser le réseau des référentes et référents égalité et diversité

#### **Mesure 6.3 – p. 37**

Consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du plan relatif à l'égalité professionnelle

#### **Mesure 6.4 – p. 37**

Mettre en place un comité de suivi du plan d'action piloté par la déléguée à la diversité et à l'égalité

## **Signature de l'accord – p.39**

## **Sommaire des annexes**

– p.45

### **Annexe 1 – p. 42**

Textes de référence

### **Annexe 2 – p. 44**

Réunions de négociation

### **Annexe 3 – p. 50**

Cadre de négociation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative

### **Annexe 4 – p. 58**

Plan d'action

### **Annexe 5 – p. 75**

Fiches-actions

# Un plan en 6 axes

## **Axe 1**

Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

## **Axe 2**

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

## **Axe 3**

Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

## **Axe 4**

Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

## **Axe 5**

Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle

## **Axe 6**

Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

# Axe 1

## Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

### ➔ **Mesure 1.1**

#### Développer les actions de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels

L'égalité professionnelle passe d'abord par une prise de conscience des inégalités existantes dans les parcours professionnels des femmes et des hommes - ceux des hommes étant plus souvent linéaires et ascendants que ceux des femmes, ainsi que des déterminismes sociaux et psychologiques qui engendrent ces inégalités.

C'est pourquoi le Conseil d'État a l'ambition, dans un délai de trois ans, de former l'ensemble des personnels à ces sujets, tout en donnant la priorité aux publics des managers, d'une part, et aux primo-arrivantes et arrivants et aux référentes et référents égalité et diversité d'autre part, les premiers parce qu'ils sont la clé de voûte d'un changement dans les mentalités et les pratiques, les seconds parce qu'ils ont vocation à être prescripteurs de nouveaux comportements.

**Action 1 : Créer des modules de formation obligatoires et adaptés à chaque public**

**Action 2 : Mettre en place un plan de formation visant à former l'ensemble des personnels non encore formés.**

- Personnels chargés de fonctions managériales, y compris les cheffes et chefs de juridiction et les présidentes et présidents de section et de chambre ;
- Primo-arrivantes et arrivants en formation initiale ;

- Référentes et référents égalité et diversité ;
- Personnels titulaires et contractuels en poste ;
- Représentantes et représentants des personnels et équipes dirigeantes des organisations syndicales

## ➔ **Mesure 1.2**

### **Développer les actions de formation à distance grâce aux outils numériques ainsi qu'à une offre de formation délocalisée**

Développer une offre de formation à distance grâce aux outils numériques, et une offre de formations délocalisées permet d'atteindre les publics éloignés géographiquement de Paris, en particulier les personnels en poste dans les juridictions extérieures à l'Île-de-France, qui représentent presque la moitié de l'ensemble des personnels de la juridiction administrative.

**Action 1 : Recourir à de nouveaux outils permettant de réaliser des formations à distance**

**Action 2 : Développer une offre de formation délocalisée grâce à des partenariats avec d'autres employeurs publics, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ou des prestataires locaux.**

## ➔ **Mesure 1.3**

### **Organiser les actions de formation en dehors de certaines périodes**

L'accès à la formation est souvent rendu difficile par l'inadéquation des jours et horaires proposés, en particulier pour ceux des personnels qui sont parents de jeunes enfants. Le Conseil d'État s'engage à privilégier l'organisation d'actions de formation en dehors du mercredi et des vacances scolaires, afin de favoriser l'accès à la formation des agentes et agents à temps partiel ou ayant des enfants à charge.

Action 1 : Programmer plus en amont les formations pour mieux prendre en compte les contraintes familiales et personnelles des agentes et agents et les prises de temps partiel

Action 2 : Privilégier l'organisation d'actions de formation en dehors du mercredi et des vacances scolaires, afin de favoriser l'accès à la formation des agentes et agents à temps partiel et/ou ayant des enfants à charge

## ➡ **Mesure 1.4**

### **Promouvoir la mixité des métiers**

Dans la juridiction administrative comme ailleurs, les métiers et fonctions sont encore souvent peu mixtes ; on qualifie en effet de mixte les collectifs composés d'au moins 30 % de représentants de chaque sexe.

Cet état de fait est en partie le résultat de déterminismes sociaux sur lesquels l'employeur n'a guère de prise (choix genrés d'orientation scolaire puis professionnelle en particulier). Toutefois celui-ci dispose de plusieurs leviers pour progressivement faire changer les choses, dans les esprits, puis dans les faits.

**Action 1 : Féminiser les noms de métiers, de fonctions et d'emplois dans le répertoire des métiers du Conseil d'État et de la CNDA, les fiches de poste, ainsi que les décisions de justice et les avis des sections administratives**

**Action 2 : Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes liés aux fonctions et métiers**

**Action 3 : Elaborer un guide pour agir contre le sexisme à diffuser sur l'intranet**

**Action 4 : Développer la connaissance des métiers de la juridiction administrative en interne et en externe pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers**



## ➤ **Mesure 1.5**

### **Mettre en place un processus de recrutement exempt de biais discriminatoire**

Le Conseil d'État entend être particulièrement attentif au processus de recrutement, moment clé où sont souvent reproduits les stéréotypes de genre et sont pratiquées des discriminations. A l'inverse, ce moment peut constituer un levier du changement vers une communauté de travail plus inclusive.

**Action 1: Inclure dans les offres d'emploi émanant du Conseil d'État des informations relatives aux critères de discrimination définis par la loi**

**Action 2 : Mettre à disposition des recruteurs les outils permettant d'assurer des recrutements équilibrés et non-discriminants, dont une liste des questions à proscrire**

**Action 3: Traiter tous les signalements effectués par les candidates et candidats via la boîte fonctionnelle discriminations et violences sexistes et sexuelles ([discrimination@conseil-etat.fr](mailto:discrimination@conseil-etat.fr))**

## ➤ **Mesure 1.6**

### **Améliorer la mixité des jurys de concours et de recrutement**

La mixité des jurys de concours et des jurys de recrutement à des postes apparaît comme une mesure simple et essentielle pour éviter les biais de recrutement liés au sexe des candidats, la preuve ayant été établie que tout recruteur a tendance à recruter des personnes qui lui ressemblent, s'il n'y prend garde et si la diversité de la composition du jury n'est pas suffisante.

**Action 1: Veiller à la parité des membres composant chaque jury de concours ou de recrutement, y compris dans les comités de sélection émanant des instances représentatives**

**Action 2: Veiller à la diversité des présidences et vice-présidences des jurys et des binômes**

## ➔ **Mesure 1.7**

### **Assurer l'objectivité et la transparence des procédures de promotion**

A l'instar des recrutements, les promotions constituent une pratique à risque de discrimination en raison des enjeux qui s'y attachent et de la prégnance de certaines représentations genrées qui désavantagent encore trop souvent les femmes.

**Action 1 : Formalisation et diffusion de modèles de rapport de proposition comprenant des critères objectifs conformes aux attendus des différents corps (degré d'expertise, compétences managériales, expériences professionnelles antérieures etc.)**

**Action 2 : Développer l'information sur les critères de promotion par les managers**

**Action 3 : Etude annuelle de cohorte destinée à identifier d'éventuels biais genrés dans l'accès à la promotion et à une progression de carrière ascendante**

## ➔ **Mesure 1.8**

### **Lever les freins à l'avancement liés à la mobilité géographique**

L'obligation d'avoir effectué une mobilité fonctionnelle pour accéder à certains grades peut constituer un frein indirect à la promotion, quand cette mobilité oblige à une mobilité géographique, du fait de l'absence d'emplois à proximité, notamment pour les femmes, plus souvent contraintes à des compromis entre les nécessités d'une carrière ascendante et celles de la vie de famille.

**Action 1 : Enquête auprès des magistrates pour mettre au jour d'éventuels renoncements à postuler au grade de présidente ou à bénéficier du grade acquis en raison de la nécessité d'avoir à effectuer une mobilité géographique**

**Action 2 : Développement des opportunités de mobilités fonctionnelles en dehors de l'Île-de-France par un travail de prospection systématique et d'accompagnement**

## ➤ **Mesure 1.9**

### **Accompagner les personnels dans la construction de leur parcours professionnel**

L'accompagnement des personnels, et notamment des femmes, est un outil important pour leur permettre d'avoir des parcours plus souvent ascendants et diversifiés, dans la mesure où il permet d'identifier des potentiels, améliore l'accès à l'information et permet de lever des inhibitions.

A cet égard, les managers jouent un rôle clé dans tout le processus d'accompagnement.

**Action 1 : Développer les revues des cadres pour identifier les potentiels et accompagner les parcours**

**Action 2 : Mobiliser les managers pour accompagner les parcours professionnels**

**Action 3 : Mise en place d'entretiens aux étapes-clé de la carrière : après une promotion pour les agentes et les agents, avant et au retour des mobilités pour les magistrates et magistrats et les membres du Conseil d'État**

## ➤ **Mesure 1.10**

### **Assurer un accès équilibré aux grades du corps des membres du Conseil d'État pour les recrutements qui relèvent de la juridiction administrative**

L'accès des femmes aux grades les plus élevés par dépassement du «plafond de verre», constitue non seulement un enjeu symbolique, mais il permet en outre de mesurer l'effectivité de l'ambition affichée d'égalité des parcours.

Le Conseil d'État se donne pour objectif d'atteindre, sur une période de cinq ans, la proportion de :

- 50 % de nominations, pour chaque sexe, au grade de maître des requêtes, issues des TACAA et des MRSE ;
- au moins 40 % de nominations, pour chaque sexe, au grade de conseiller d'État issues des TACAA.

Action 1 : Appel à candidature systématique en interne

Action 2 : Mise en place de grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions

Action 3 : Constitution de viviers

Action 4 : Recours à des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat,...) pour susciter davantage de candidatures féminines

➔ **Mesure 1.11**

**Assurer une représentation équilibrée dans l'accès au grade de président et présidente des TACAA et aux emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative**

Dans le même esprit que la mesure précédente, le Conseil d'État se donne pour objectif d'atteindre, sur une période de cinq ans, une cible de 40 % :

- de promotions, pour chaque sexe, au grade de président des TACAA ;
- de primo-nominations, pour chaque sexe, aux emplois de chef de juridiction, et de président de chambre ou de section au Conseil d'État.

Action 1 : Appel à candidature systématique en interne

Action 2 : Appel à candidature à destination des membres de la juridiction à l'extérieur pour les présidences de cours administratives d'appel

Action 3 : Mise en place de grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions

Action 4 : Constitution de viviers

Action 5 : Recours à des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat, ...) pour susciter davantage de candidatures de femmes

## Axe 2

### Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

#### ↳ Mesure 2.1

##### Mettre en place une charte des temps applicable à l'ensemble des personnels

Dématérialisation des échanges, développement du télétravail, usages d'outils numériques mobiles, les récentes et fortes évolutions des modalités de travail ont eu tendance à rendre plus poreux les temps consacrés à la vie professionnelle et ceux qui sont dévolus à la vie personnelle, au risque d'entraîner des conséquences individuelles et collectives fâcheuses : emplois du temps déséquilibrés, surmenage, risques psychosociaux, et finalement baisse de la motivation et de la performance des individus et des équipes.

Le Conseil d'État s'engage à se doter d'une charte des temps négociée collectivement et contraignante, destinée à promouvoir une culture managériale et des pratiques plus attentives à la nécessaire conciliation entre les temps de la vie professionnelle et ceux de la vie personnelle. Cette charte sera annexée au règlement intérieur.

**Action : Réaliser une charte pour promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle qui affirmera notamment le droit à la déconnexion et sera annexée au règlement intérieur**

## ➔ **Mesure 2.2**

### **Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie**

L'adhésion au principe de l'équilibre des temps de vie par les personnels chargés de fonctions d'encadrement et leur exemplarité en la matière constituent la pierre angulaire de la mise en œuvre effective de ce principe.

Les managers devront à la fois être informés des droits et dispositifs existants en matière de temps de travail et de prise de congés notamment, et sensibilisés à l'intérêt individuel et collectif qui s'attache au respect de l'équilibre des temps de vie, à rebours de la croyance encore répandue selon laquelle performance rime nécessairement avec forte amplitude horaire et renoncement à une partie de son temps libre.

**Action 1 : Elaboration d'un guide d'information sur les droits et dispositifs relatifs à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, facilités horaires et congés**

**Action 2 : Sensibilisation des managers au respect de l'équilibre des temps de vie (formation et information)**

**Action 3 : Rappel aux managers des principes de neutralité des prises de congés familiaux et du temps partiel sur l'évaluation de la manière de servir et les promotions.**

## ➔ **Mesure 2.3**

### **Informers les personnels, et les acteurs de la prévention, des droits et dispositifs existants pour accompagner les parents et les aidantes et aidants familiaux**

Managers, personnels et acteurs de la prévention sont encore souvent insuffisamment informés des droits et dispositifs existants en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail, de congés et d'autorisations d'absence en relation avec l'exercice de la parentalité ou à destination des aidantes et aidants familiaux.

Ce défaut d'information constitue souvent le premier obstacle à l'exercice de ces droits et à leur mise en œuvre effective. En outre,



la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit d'importantes nouveautés (extension du droit à congé pour événement familial, possibilité de don de jours de repos, etc.).

**Action 1 : Elaborer un guide de recensement des droits, dispositifs et facilités accessibles aux personnels de la juridiction (voir mesure 2.2, action 1)**

**Action 2 : Diffuser ce guide sur l'intranet et organiser une campagne de communication dédiée et régulière pour informer de son existence**

## ➔ **Mesure 2.4**

### **Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Si statistiquement, en France, la quasi-totalité des mères actives prennent le congé de maternité auquel elles ont droit, seuls sept pères éligibles au congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur dix y ont recours.

Si ce taux de non-recours a sans aucun doute une cause culturelle, le Conseil d'État employeur souhaite agir à son niveau pour inciter les pères de nouveau-nés ou les compagnons des mères à prendre ce congé récemment étendu à 25 jours, l'accueil de l'enfant et plus généralement la sphère domestique et éducative ne devant pas rester l'apanage des femmes.

Le taux de recours s'améliorera aussi si les craintes des conséquences négatives de la prise de ce congé, sur la part de prime variable annuelle par exemple, sont levées et si le droit en la matière est rappelé aux managers.

**Action : Diffuser auprès des managers et des personnels l'information sur ce congé et ses évolutions récentes, notamment lors de son passage à 25 jours au 1<sup>er</sup> juillet 2021**



## Mesure 2.5

### Développer l'accompagnement des parents et des aidantes et aidants familiaux dans le cadre des différents types de congés et du temps partiel

Les temps partiels de droit et les congés parentaux, liés à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans, ainsi que les congés pris en qualité d'aidantes et d'aidants familiaux, sont pris, à une écrasante majorité, par des femmes.

Ces congés, quoique choisis, entraînent des conséquences sur le revenu immédiat, la dynamique de carrière et les droits à pension futurs, même si certaines des dispositions de la loi du 6 août 2019 permettent désormais de mieux en préserver certains.

Là encore, l'employeur peut jouer sur les leviers qui sont à sa disposition : information précise et systématique des personnels sur leurs droits et les conséquences de l'exercice de ces droits, ainsi que leur accompagnement par leurs managers et des services dédiés ; rappel aux managers que la prise de ces congés ne doit pas donner lieu à une diminution de la prime variable, s'il y a lieu, ou au retrait systématique de fonctions.

**Action 1 : Systématiser les conduites d'entretiens par la hiérarchie au bénéfice de toute personne qui envisage de prendre des congés familiaux ou disponibilités, avant le départ et au retour, ainsi qu'au retour d'un congé de maternité.**

**Action 2 : Offre de service d'un d'entretien préalable à la prise du congé par la déléguée chargée de la mobilité des magistrates et magistrats ou les conseillères mobilité-carrière.**

**Action 3 : Renforcer l'information délivrée aux personnes qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel**

**Action 4 : Généraliser la conduite formelle d'un entretien par le manager lors de la demande de travail à temps partiel**

## ➡ **Mesure 2.6**

### **Améliorer l'appui apporté aux personnels sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale**

Aider les personnels à trouver une solution de garde d'enfants entre dans le champ de la politique plus large menée par le Conseil d'État en matière de politiques sociales et de conditions de travail.

En effet, faciliter la compatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle revient à accroître la qualité de la vie et la qualité de la vie au travail. La garde des jeunes enfants est à cet égard souvent cruciale, notamment dans les grandes villes, dans lesquelles l'offre de garde est faible.

**Action 1 : Identifier les solutions de garde d'enfants gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle dont peuvent bénéficier les personnels de la juridiction**

**Action 2 : Créer un memento de l'action sociale sur les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants à mettre à disposition des personnels**

## ➡ **Mesure 2.7**

### **Garantir aux magistrates et aux membres du Conseil d'État que leur congé de maternité ne réduira pas le volume de leurs droits à congés annuels**

L'organisation des juridictions présente cette particularité qu'elle fait alterner les périodes au cours desquelles des audiences se tiennent et des périodes dites de « vacations » ou de « vacances annuelles » dont la date s'impose aux magistrates et magistrats ou aux membres du Conseil d'État qui travaillent dans ces juridictions. Ainsi, ils ne peuvent choisir ni le nombre de jours de congé annuel qu'ils prennent, ni le moment où ils les prennent, qui est déterminé par le calendrier des audiences.

Le congé de maternité d'une magistrate ou d'une membre du Conseil d'État peut donc coïncider en partie avec une période qui correspond de fait à des congés annuels, dont elle se voit priver du bénéfice, dès lors qu'elle n'a pas la faculté, dont dispose une

agente, de choisir la date de ses congés annuels et de les placer en dehors de la période de ses congés de maternité.

Le Conseil d'État a donc décidé de rappeler qu'une magistrate ou une membre du Conseil d'État ne saurait être privée en partie de son droit à congés annuels du fait de son congé de maternité.

**Action :** diffuser et faire appliquer la règle selon laquelle les magistrates et les membres du Conseil d'État qui n'ont pas été en mesure de prendre l'intégralité de leurs droits à congés annuels du fait de leur congé de maternité, peuvent, si elles le souhaitent, reporter leur retour de congé de maternité à due concurrence du nombre de jours de congés qu'elles n'auraient pas été en situation de prendre en raison de ce congé de maternité.

# Axe 3

## Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

### ➔ Mesure 3.1

Former l'ensemble des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

La prévention passe aussi par la formation des personnels, au premier rang desquels les managers, nouvellement nommés ou déjà en poste, y compris les cheffes et chefs de juridiction, les vice-présidentes et vice-présidents de TACAA, les greffières et greffiers en chef, présidentes et présidents de section et de chambre.

Détecter les situations de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou caractéristiques d'agissements sexistes, savoir y répondre de manière appropriée, et les prévenir dans son service, constituent autant d'enjeux de cette formation systématique.

**Action 1 : Formation de l'ensemble des personnels, notamment les personnels nouvellement arrivés ou promus**

**Action 2 : Formation obligatoire des managers (nouvellement nommés ou déjà en poste) au titre de la formation continue, comprenant notamment une sensibilisation au risque présenté par le fonctionnement et l'organisation même du service**

**Action 3 : Formation des membres des instances de dialogue social et équipes dirigeantes des organisations syndicales**

**Action 4 : Plan de formation pour les personnels non encore formés**

### ➤ **Mesure 3.2**

**Insérer dans les règlements intérieurs et les livrets d'accueil les informations relatives à la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions.**

L'engagement du Conseil d'État à prévenir et prendre en charge systématiquement les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, subis par les personnels dans l'exercice de leurs fonctions, sera inscrit dans le règlement intérieur et dans les livrets d'accueil destinés aux nouveaux personnels, afin de donner à cet engagement plus de visibilité et de poids. C'est aussi le premier acte d'une démarche de prévention.

**Action : Inscrire dans le règlement intérieur et les livrets d'accueil que la juridiction administrative s'engage dans la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement, les agissements sexistes, et qu'existe un dispositif de signalement et d'écoute (avec coordonnées du dispositif)**

### ➤ **Mesure 3.3**

**Informier et sensibiliser les personnels sur les situations de violence et sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes**

Les discriminations, les violences et agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel sont aujourd'hui pris au sérieux et font l'objet de politiques de prévention, de détection et de sanction, dont témoigne notamment la cellule d'écoute Discriminations du Conseil d'État mise en place en 2017, et dont les compétences ont été étendues aux violences et agressions sexistes et sexuelles en 2020.

Le Conseil d'État souhaite toutefois encore mieux informer sur ce que ces notions recouvrent exactement et sur la façon dont il convient de se comporter quand une situation est avérée, ainsi que sensibiliser l'ensemble des personnels à leur gravité.



Action 1: Communication régulière sur le rôle de la cellule d'écoute

Action 2 : Diffuser largement les règlements intérieurs et les livrets d'accueil avec un encart sur l'égalité professionnelle

Action 3: Organiser des événements d'information et de sensibilisation le 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

#### ➡ Mesure 3.4

### Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences

La cellule Discriminations et violences sexistes et sexuelles est un dispositif d'écoute des victimes ou témoins de violences qui, par sa neutralité et la garantie de confidentialité qu'elle procure, constitue une première marche essentielle dans le processus de traitement des violences signalées.

Elle demeure insuffisamment connue tant dans ses fonctions que son fonctionnement et ses modalités de saisine. C'est pourquoi le Conseil d'État souhaite mettre en œuvre une série d'actions qui en améliorent la connaissance et l'incluent dans un dispositif plus vaste de signalement et de traitement des violences afin d'encourager les personnels à y recourir.

Action 1: Communication régulière sur l'extension des compétences de la cellule Discriminations aux situations de harcèlement moral et sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes

Action 2 : Diffusion du « Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique » élaboré par la DGAFP

Action 3 : Information des personnels sur leur droit à la protection fonctionnelle

Action 4: Formation des référentes et référents égalité et diversité, des assistantes et assistants de prévention, des représentantes et représentants du personnel et des équipes dirigeantes des organisations syndicales

### ➤ **Mesure 3.5**

**Engager systématiquement des procédures disciplinaires dans les cas de discrimination, harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissement sexistes**

Ultime volet de l'action du Conseil d'État sur cet axe, travailler sur la sanction : les auteurs de tels actes doivent être sanctionnés et ne doivent pas échapper à une procédure disciplinaire, en cas de faute avérée. Aucune tolérance ne saurait être admise.

**Action 1 : Décliner le futur guide édité par la DGAFP relatif à la procédure disciplinaire en y intégrant les spécificités de la juridiction administrative**

**Action 2 : Professionnaliser les services des ressources humaines sur ce point dans le cadre de la formation prévue par la mesure 3.1.**

## Axe 4

### Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

#### ➔ Mesure 4.1

Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires

La réduction des différences de rémunération entre les femmes et les hommes passe nécessairement par la mesure précise de ces différences, soit à la fois du volume de ces écarts et de leurs composantes.

Il s'agit en effet de savoir quelle est l'importance exacte des écarts supposés et à quoi ils tiennent. Les objectiver constitue en soi une première action en vue de leur réduction.

**Action : Réaliser une étude annuelle des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grades**

#### ➔ Mesure 4.2

Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts de rémunération liés aux dispositifs indemnitaires variables sur des populations identifiées

Parmi les composantes de la rémunération des agentes et agents de l'État, la part indemnitaire variable est particulièrement intéressante à étudier car il s'agit du seul élément dont les managers peuvent déterminer le niveau d'attribution. L'attribution du complément indemnitaire annuel et de la part variable peut donc être source de discrimination entre les femmes et les hommes.

L'objectivation des écarts éventuels est à la fois un préalable à l'action de remédiation et une action positive par elle-même car

elle est porteuse d'un message d'attention adressé d'ores et déjà aux évaluateurs.

**Action 1 : Sélection des corps et grades des personnels titulaires ou contractuels pertinents pour l'étude**

**Action 2 : Réalisation des études pour les corps et emplois retenus par la DRH**

#### ➔ **Mesure 4.3**

**Etudier annuellement, selon les sexes, les rémunérations des personnels non titulaires**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les personnels non titulaires feront aussi l'objet d'une étude. Celle-ci ne peut être réalisée qu'indépendamment de celle qui porte sur les personnels titulaires et sur une sélection de catégories de personnels pour des raisons techniques.

**Action : Exploitation des données des fichiers de paie à partir du dernier trimestre de chaque année**

#### ➔ **Mesure 4.4**

**S'assurer que les congés familiaux et les temps partiels sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels**

La prise de congés familiaux et de « temps partiels » ne doit pas avoir de conséquences autres que celles qui découlent légalement de leur prise (réduction de la rémunération indiciaire et de la part indemnitaire fixe, par exemple, pour la prise de temps partiel), tant en termes de déroulement de carrière – ces congés et temps partiels ne doivent pas empêcher l'accès à une promotion – que de rémunération – un congé maternité ne doit ainsi pas entraîner la « proratisation » de la part indemnitaire variable fixée selon la manière de servir de l'agent. Un travail de rappel de ces règles est à mener.

Action 1: Réviser les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires pour toutes les populations

Action 2 : Rédiger une note destinée à tous les managers pour les informer de ce que :

- les congés familiaux ne doivent pas être pris en compte dans l'évaluation de la manière de servir
- un entretien doit être proposé à l'agent ou à l'agente avant et après sa prise de congés

Action 3 : Organiser des réunions avec les responsables des ressources humaines pour les sensibiliser

Action 4 : Garantir la compatibilité de certaines fonctions du grade de président et présidente (fonctions d'assesseur ou assesseure en cour d'appel notamment) avec la prise d'un temps partiel

# Axe 5

## Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle

### ↳ Mesure 5.1

#### Informer systématiquement les personnels de la politique du Conseil d'État en matière d'égalité professionnelle

L'ambition de diffuser au sein de la juridiction administrative une culture commune en la matière passe d'abord par la bonne connaissance par chacune et chacun des membres de la communauté des événements qui s'y produisent, des dispositifs qui sont mis en place, des supports mis à disposition ou encore des initiatives prises à quelque échelle que ce soit au sein de cette communauté.

Tout ce qui est fait en la matière n'est pas toujours bien connu de l'ensemble des personnels de la juridiction. Le Conseil d'État a désormais l'ambition qu'il le soit.

**Action :** élaboration d'un plan permettant une information multicanaux et multisupports sur les événements, dispositifs, initiatives et documents liés au thème de l'égalité professionnelle.

### ↳ Mesure 5.2

#### Sensibiliser les personnels et modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle

Pour que la culture de l'égalité professionnelle devienne progressivement et véritablement une culture commune à

l'ensemble de la juridiction administrative, il est besoin de légitimer le sujet auprès des personnels pour qu'ils le fassent leur.

Pour ce faire, la mesure 5.2 vise à les sensibiliser aux enjeux de la politique d'égalité professionnelle et aux mécanismes de production des inégalités et à modifier, si besoin, leurs représentations, par des actions de communication et de formation diverses, sans préjudice des actions de formation prévues en la matière dans les actions des axes 1 à 3.

**Action 1 : Diffusion régulière de faits et de chiffres liés à l'égalité professionnelle en vue d'en souligner l'importance et de mesurer les progrès accomplis**

**Action 2 : Promotion de figures féminines positives (portraits dédiés et communication générale)**

**Action 3 : Information et formation à l'expression verbale et visuelle dénuée de stéréotypes et qui n'invisibilise pas les femmes (jeux sérieux, quiz, humour...)**

**Action 4 : Sensibilisation et formation aux biais cognitifs**

## ➔ **Mesure 5.3**

### **Modifier les pratiques en matière de communication**

Information et sensibilisation n'ont de sens que si in fine elles produisent des changements de comportement en matière de communication écrite, orale et visuelle, pierre de touche d'une diffusion effective d'une culture commune.

**Action 1 : Elaboration et diffusion de guides simples et opérationnels sur les bonnes pratiques du quotidien en matière de communication écrite, orale et visuelle sans stéréotype et sans**

sexisme (conduite de réunion, supports divers de communication)

Action 2 : Formation des référentes et référents égalité et diversité et communication en matière de communication orale, écrite et visuelle sans stéréotype

Action 3 : Sensibilisation des producteurs et productrices de documents de tous ordres à l'usage d'une écriture égalitaire (sans usage du point médian)

Action 4 : Modification des fiches individuelles de renseignements pour ne plus faire référence qu'aux "nom d'usage" et "nom de famille".



# Axe 6

## Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

### ↳ Mesure 6.1

#### Mobiliser les managers

La mise en œuvre effective de la politique d'égalité professionnelle voulue par le Conseil d'État ne peut se faire sans que l'encadrement, à quelque niveau que ce soit, soit informé, sensibilisé, impliqué et motivé à y participer activement.

**Action 1 :** Intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle dans les entretiens d'évaluation et dans les grilles d'évaluation des managers

**Action 2 :** Faire de l'égalité professionnelle un axe de discussion des entretiens d'évaluation des managers en l'intégrant dans la note de cadrage annuelle de la campagne d'évaluation

**Action 3 :** Définir les modalités de prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle pour les personnels qui animent des équipes mais ne sont pas en charge de l'évaluation

**Action 4 :** Organiser une campagne d'information des managers sur l'intégration de l'égalité professionnelle dans les objectifs de l'encadrement

**Action 5 :** Sensibiliser les managers grâce à des temps d'échanges collectifs au niveau local, animés par les cheffes et chefs de juridiction, greffières et greffiers en chef ou les référentes et référents diversité, ou en faisant appel à des prestataires extérieurs spécialisés (co-développement par exemple)



## Mesure 6.2

### Développer et dynamiser le réseau des référentes et référents égalité et diversité

Relais de proximité de la politique du Conseil d'État, en dehors de la ligne hiérarchique, les référentes et référents égalité et diversité sont appelés à devenir des actrices et acteurs clé de la mise en œuvre de la politique d'égalité, complémentaires des managers. Cette position leur donne de la force pour informer et convaincre leurs pairs, les écouter, et animer localement cette politique dont ils sont l'incarnation.

**Action 1 : Réunir le réseau des référentes et référents quatre fois par an pour le dynamiser, impulser de nouvelles actions et dresser un bilan de la mise en œuvre de la politique d'égalité**

**Action 2 : Faire connaître l'identité des référentes et référents et le contenu de leur mission sur le site de la juridiction (rubrique égalité, organigrammes, etc.) et par tous moyens**

**Action 3 : Délivrer une lettre de mission**

**Action 4 : Octroyer une décharge de service effective pour trois types d'actions :**

- un entretien doit être proposé à l'agent ou à l'agente avant et après sa prise de congés
- formations (y compris au-delà des cinq jours dont disposent les magistrates et magistrats)
- préparation d'événements locaux
- participation aux réunions avec la déléguée à la diversité et à l'égalité

**Action 5 : Prendre en compte la mission des référentes et référents dans leur évaluation annuelle par leur hiérarchie et**

reconnaitre leur engagement et leur action par une lettre annuelle de la déléguée à la diversité et à l'égalité

Action 6 : « Outiller » les référentes et référents pour l'exercice de leurs fonctions (formations, ouverture d'un espace partagé, ...)

Action 7 : Mobiliser les managers et autres acteurs locaux pour appuyer les référentes et référents au niveau local

Action 8 : Associer les référentes et référents à toutes les réflexions sur les actions à développer dans le cadre du plan « Vivre ensemble », dont le plan égalité professionnelle

### ➔ Mesure 6.3

**Consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du plan relatif à l'égalité professionnelle**

Les instances représentatives du personnel (IRP), qui ont émis un avis sur le plan, doivent être tenues informées de son degré d'avancement, au moins une fois par an. Ce rendez-vous est l'occasion de porter un regard d'ensemble sur la mise en œuvre du plan, de faire un point d'étape, et de recueillir toutes remarques utiles.

Action 1 : Inscrire à l'ordre du jour des réunions des IRP une fois par an le suivi de la mise en œuvre du plan d'action (CT puis CSA, CSTA, CSCE)

Action 2 : Elaborer des documents et statistiques pour le suivi du plan

### ➔ Mesure 6.4

**Mettre en place un comité de suivi du plan d'action piloté par la déléguée à la diversité et à l'égalité**

Le suivi de la mise en œuvre effective des mesures fixées par le plan est assuré par un comité réunissant le secrétariat général du Conseil d'État et l'ensemble des organisations syndicales ayant participé à la négociation collective et ayant signé le plan. Le comité fait un bilan biannuel à l'aide des indicateurs fixés par le plan et des préconisations le cas échéant.

Action 1 : Etablir la liste des élues et élus de chaque organisation syndicale et de la CSCE qui participeront au comité de suivi et définir les modalités de son fonctionnement

Action 2 : Organiser les réunions du comité deux fois par an

Action 3 : Elaborer un bilan annuel du plan qui sera présenté aux organisations syndicales et diffusé sur l'intranet de la juridiction administrative

# Signature de l'accord

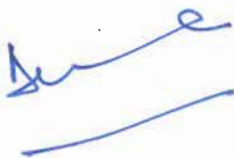
Le présent accord est le fruit d'une négociation collective conduite entre :

- l'administration, représentée par la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité, la direction des ressources humaines, la direction de la communication et le Centre de formation de la juridiction administrative ;
  - et les représentantes et représentants de toutes les catégories de personnels de la juridiction administrative: syndicats de magistrates et magistrats représentés au conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du vice-président; organisations syndicales représentant les agentes et agents du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile au comité technique placé auprès du vice-président; syndicats représentés au comité technique spécial des agents de greffe placé auprès du secrétaire général; des élues et élus à la Commission supérieure du Conseil d'État.
- 
- Chacune des réunions de travail consacrées à l'élaboration de cet accord a donné lieu à un compte rendu présenté aux organisations syndicales et aux représentantes et représentants des membres du Conseil d'État élues et élus à la Commission supérieure du Conseil d'État. Le plan d'action a été également présenté aux services de la Direction des ressources humaines du Conseil d'État.
  - L'accord constitue un document de référence au sein de la Juridiction administrative.
  - Les actions prévues par cet accord feront l'objet d'un suivi afin d'apprécier les réalisations effectuées et d'en débattre avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un bilan annuel présenté devant les instances représentatives du personnel.
  - Le suivi de sa bonne application est réalisé dans le cadre du comité de suivi du présent accord institué en application de la mesure 4.4 du présent plan d'action.
  - Le comité de suivi sera réuni en décembre 2021.

Ont signé le présent accord, le 6 juillet 2021

**Bruno Lasserre**

Vice-président du Conseil d'État



Pour FO - Personnel du CE et de la CNDA

**Pascale MÈNURET**



Pour l'Interco-CFDT

**François THOS**



Pour l'UATS-UNSA

**Paul AFONSO**



Pour l'USMA

**Emmanuel LAFORET**



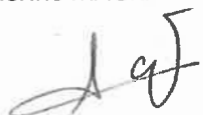
Pour le SIPCE

**Sébastien TÛLLER**



Pour FO - Personnel des Préfectures

**Catherine MAGRI**



Pour le SAPACMI

**Karine PETIT**



Pour le SJA,

**Maguy FULLANA**



Pour les membres élus de la commission supérieure du Conseil d'État, associés à la négociation

**Cécile BARROIS DE SARIGNY**



# Sommaire des annexes

## **Annexe 1**

Textes de référence p.47

## **Annexe 2**

Réunions de négociation p.49

## **Annexe 3**

Cadre de négociation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative p.55

## **Annexe 4**

Plan d'action 2021 - 2024 p.63

## **Annexe 5**

« Fiches-actions » p.80

# Annexe 1

## Textes de référence

### Lois

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

### Décrets

Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;

Décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités

de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

### Circulaires

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.



## **Accords**

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.

## Annexe 2

### Réunions de négociation

Réunion d'ouverture des négociations du 18 septembre 2020 en vue de conclure un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative

Réunion du 5 octobre 2020 relative à l'approbation du calendrier de négociation

Réunion de travail du 24 novembre 2020 relative à l'axe 1 « Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels »

*Pour l'administration, étaient présentes et présents :*

- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines ;
- Mme Linda Debernardi, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail ;
- M. Rodolphe Dontenwill, adjoint à la directrice du Centre de formation de la juridiction administrative ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité – diversité.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, Mme Maguy Fullana ;
- **Délégation USMA** : Mme Sophie Edert, M. Emmanuel Laforêt ;
- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller, Mme Marion Villeneuve ;
- **Délégation CGT** : M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps ;
- **Délégation FO des personnels de préfectures** : Mme Catherine Magri, Mme Isabelle Nio ;
- **Délégation CFDT** : Mme Agnès Bazoge, Mme Cécile Lemaire ;
- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin.

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présent et présente :*

- Mme Carine Chevrier, M. Alexis Goin

Réunion de travail du 15 décembre 2020 relative à l'axe 2 « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines;
- Mme Linda Debernardi, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité – diversité.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, M. Robin Mulot ;
- **Délégation USMA** : Mme Sophie Edert, M. Emmanuel Laforêt ;
- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps, Mme Eva Hong- Bauvert ;
- **Délégation FO des personnels des préfectures** : Mme Catherine Magri et Mme Isabelle Nio ;
- **Délégation SAPACMI** : Mme Brigitte Dupont.

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présent et présentes :*

Mme Coralie Albumazard, Mme Cécile Barrois de Sarigny, M. Martin Guesdon.

Réunion de travail du 8 janvier 2021 relative à l'axe 3 « Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » du plan égalité professionnelle et point d'étape sur les axes 1 à 3

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- Mme Catherine Bobo, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité ;
- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines ;
- Mme Linda Debernardi, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité – diversité.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Madame Muriel le Barbier et Madame Gabrielle Maubon ;
- **Délégation USMA** : Mme Sophie Edert, Mme Anne Triolet ;

- **Délégation SIPCE** : M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps et Mme Pascale Menuret ;
- **Délégation FO des personnels des préfectures** : Mme Catherine Magri et Mme Isabelle Nio ;
- **Délégation CFDT** des personnels de greffes : Mme Agnès Bazoge ;
- **Délégation SAPACMI** : Mme Brigitte Dupont.
- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin ;

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présentes :*

Mme Coralie Albumazard, Mme Cécile Barrois de Sarigny, Mme Manon Chonavel.

**Réunion de travail du 29 janvier 2021 relative à l'axe 4 « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité » du plan égalité professionnelle**

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines;
- Mme Linda Debernardi, cheffe du département des politiques

sociales et des conditions de travail ;

- Mme Eve Hermann, cheffe du Système d'information de gestion des ressources humaines ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité - diversité.

***Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :***

- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, M. Robin Mulot ;
- **Délégation USMA** : Mme Sophie Edert, M. Emmanuel Laforêt ;
- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : Mme Nermine Aamchi ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps ;
- **Délégation FO des personnels de préfectures** : Mme Evelyne Cartier ;
- **Délégation CFDT** : M. José Rodrigues de Oliveira ;
- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin.

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présentes :*

- Mme Carine Chevrier, Mme Manon Chonavel.

Réunion de travail du 9 mars 2021 relative à l'axe 5 « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative » du plan égalité professionnelle

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines du Conseil d'État ;
- Mme Linda Debernardi, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité – diversité.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Madame Gabrielle Maubon ;
- **Délégation USMA** : Mme Sophie Edert, Mme Anne Triolet ;
- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : Mme Sarah Barnier-Leroy, M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps ;
- Délégation FO des personnels de préfecture: Mme Catherine Magri ;
- **Délégation CFDT** : Mme Agnès Bazoge ;
- **Délégation SAPACMI** : Mme Brigitte Dupont ;

- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin.

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présent et présente :*

- M. Martin Guesdon, Mme Mireille Le Corre.

Réunion de travail du 2 avril 2021 relative à l'axe 6 « Diffuser la culture de l'égalité au sein de l'institution » de l'accord

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- Mme Catherine Bobo, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité ;
- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines ;
- Mme Marianne Briex, chargée de mission Mobilité des magistrats et partenariats ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité - diversité ;
- Mme Valérie Renaud, responsable de la Direction de l'information et de la communication.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Mme Muriel Le Barbier, M. Robin Mulot ;
- **Délégation USMA** : Mme Emilie Akoun, M. Emmanuel Laforêt ;

- **Délégation SIPCE** : Mme Pauline Coulbeaux, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : Mme Pascale Ménuret ;
- **Délégation CGT** : Mme Sarah Barnier-Leroy, M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO des personnels de préfecture** : Mme Catherine Magri ;
- **Délégation CFDT** : M. José Rodrigues de Oliveira ;
- **Délégation SAPACMI** : Mme Brigitte Dupont ;
- **Délégation UNSA** : excusé.

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présent et présentes :*

- Mme Carine Chevier, Mme Manon Chonavel, M. Alexis Gouin

### Réunion de présentation du plan d'action égalité professionnelle du 16 avril 2021

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- Mme Catherine Bobo, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité ;
- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines ;

- Mme Marianne Briex, chargée de mission Mobilité des magistrats et partenariats ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité - diversité.

***Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :***

- **Délégation SJA** : Mme Anne-Laure Delamarre, Mme Maguy Fullana ;
- **Délégation USMA** : Madame Sophie Akoun, Mme Sophie Edert, M. Emmanuel Laforêt, Mme Anne Triolet ;
- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : Mme Sarah Barnier-Leroy, M. Cédric Le Pennedu ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : M. Arnaud Deschamps ;
- **Délégation FO des personnels de préfecture** : Mme Catherine Magri, Mme Isabelle Nio ;
- **Délégation CFDT** : M. José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin ;
- **Délégation SAPACMI** : excusée

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, étaient présent et présente :*

- Mme Coralie Albumazard, M. Martin Guesdon

## Réunion de présentation du projet de protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle du 10 mai 2021

*Pour l'administration, étaient présent et présentes :*

- Mme Catherine Bobo, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité ;
- M. Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines ;
- Mme Marianne Briex, chargée de mission Mobilité des magistrats et partenariats ;
- Mme Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité - diversité.

*Pour les organisations syndicales, étaient présentes et présents :*

- **Délégation SJA** : Mme Maguy Fullana ;
- **Délégation USMA** : M. Emmanuel Laforêt ;

- **Délégation SIPCE** : M. Franck Conroy, M. Sébastien Tüller ;
- **Délégation CGT** : Mme Sarah Barnier-Leroy ;
- **Délégation FO du personnel du CE et de la CNDA** : Mme Cécile Fléchaire
- **Délégation FO des personnels de préfecture**: Mme Catherine Magri, Mme Isabelle Nio ;
- **Délégation CFDT** : M. José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : M. Jean-Michel Tomasin ;
- **Délégation SAPACMI** : Mme Bénédicte Gozé

*Pour les élues et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État, était présente :*

- Mme Manon Chonavel

## **Annexe 3**

# **Cadre de négociation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative**

### **1 - Cadre juridique de la négociation**

La présente négociation est régie par les dispositions antérieures à l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Elle relève des dispositions de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social qui a inscrit dans le statut général des fonctionnaires la possibilité pour l'administration de négocier des accords avec les organisations syndicales représentatives. L'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fixe ainsi le cadre de cette négociation. La circulaire DGAFP du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique en précise les modalités d'application.

### **2 - Acteurs de la négociation**

L'organisation propre à la juridiction administrative ne permet pas la signature d'un accord unique applicable à l'ensemble de la juridiction. En effet, les textes applicables impliquent de définir une instance représentative des personnels au niveau de laquelle

intervient la négociation et qui sert de référence pour l'appréciation de la validité de l'accord. Or la loi n'a pas envisagé la situation particulière de la juridiction administrative qui ne dispose pas d'une instance unique représentative pour l'ensemble des personnels mais de plusieurs, selon les différentes catégories de personnels : magistrates et magistrats, agentes et agents de greffe, agents du conseil d'État et de la cour nationale du droit d'asile.

En fin de négociation, le plan fera l'objet d'accords distincts au niveau de chacune des trois instances représentatives du personnel de la juridiction administrative, lesquels seront valides au sens de l'art. 8 bis de la loi du 13 juillet 1983, s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections à cette instance.

Cette négociation réunit donc les organisations syndicales des trois instances représentatives du personnel de la juridiction :

- le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du vice-président (CSTA) ;
- le comité technique des agents placé auprès du vice-président (CT VP) ;



- le comité technique spécial des agents de greffe placé auprès du secrétaire général (CTS greffes).

Toutefois, l'administration affirme son objectif de construire un plan d'action inclusif et représentatif de toute la juridiction administrative. Son intention est d'élaborer et de faire vivre un plan égalité professionnelle au bénéfice de l'ensemble du personnel de la juridiction administrative en tenant compte de l'obligation juridique de conclure trois accords distincts.

Par ailleurs, conformément à cet objectif, l'administration a décidé d'associer également à cette démarche collective des représentants des membres du Conseil d'État élus à la Commission supérieure du Conseil d'État, les membres du Conseil d'État n'étant représentés par aucune des trois instances représentatives du personnel de la juridiction.

### *2-1 Pour l'administration*

En application de la circulaire de 2011 précitée, la négociation peut être engagée soit à l'initiative de l'autorité administrative, soit sur proposition syndicale. En l'espèce, la négociation est engagée et supervisée par la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité agissant par délégation du vice-président du Conseil d'État. Les groupes de travail sont pilotés par la direction des ressources humaines avec l'appui, le cas échéant, d'autres directions ou services du secrétariat général.

### *2-2 Pour les organisations syndicales*

Les organisations syndicales habilitées à participer à la négociation sont celles qui disposent d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et des magistrats et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Eu égard à l'objet et au niveau de la négociation, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative, les organismes consultatifs de référence retenus sont les comités techniques placés respectivement auprès du vice-président du Conseil d'État ainsi que du secrétaire général du conseil d'État :

- le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du vice-président ;
- le comité technique des agents placé auprès du vice-président,
- le comité technique spécial des agents de greffe placé auprès du secrétaire général.

Pour le comité technique auprès du vice-président

- SIPCE - Syndicat indépendant des personnels CE - CNDA
- CGT - CE et CNDA
- FO - personnel du CE et de la CNDA

Pour le comité technique spécial des agents de greffe

- FO - Force Ouvrière des Personnels des Préfectures
- CFDT interco

- SAPACMI
- UATS – Unsa

Pour le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel

- SJA - Syndicat de la juridiction administrative
- USMA - Union syndicale des magistrats administratifs

### ***2-3 Modalités d'association à la négociation des représentants des membres du Conseil d'État***

Des représentants des membres du Conseil d'État élus à la commission supérieure du Conseil d'État peuvent participer aux réunions de travail ainsi qu'aux réunions de présentation des accords.

En l'absence d'organisation syndicale représentative, les représentants des membres ne peuvent pas signer d'accord ni être pris en compte pour apprécier leur validité telle que prévue au point 4 du présent protocole.

## **3 - Champ de la négociation**

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du gouvernement et s'inscrit dans une stratégie ambitieuse. En signant le 8 mars 2013 puis le 30 novembre 2018 les accords relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte dans les administrations publiques. En vertu de

la loi du 6 août 2019 transposant les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 précité, toutes les administrations sont tenues d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la juridiction administrative, la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité a engagé un plan d'action interne, le plan « Vivre ensemble », en matière d'égalité professionnelle ayant permis d'obtenir le label « égalité » délivré par l'Afnor le 12 mars 2020.

En septembre 2020, le Conseil d'État a proposé aux organisations syndicales représentatives de négocier sur les thématiques relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un calendrier de travail sera établi sur les différents axes du plan pour constituer des groupes de travail afin de réfléchir aux pistes d'évolution. Les organisations syndicales pourront, dans le cadre de ces groupes de travail, présenter leurs propositions.

Il est donc engagé une phase de négociation avec les organisations syndicales représentées dans les trois organismes consultatifs de référence ainsi qu'avec les représentants élus de la commission supérieure du Conseil d'État afin de définir les principales actions constitutives d'une politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative. Cette négociation pourra aboutir à la signature d'accords appréciés au niveau de chaque instance le 30 juin 2021 au plus tard.

Les axes de travail du plan d'action porteront sur les points suivants :

- Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité ;
- Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative ;
- Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle à l'intérieur de l'institution.

#### **4 - Signature et validité des accords**

Au terme du calendrier arrêté pour la négociation, les services de la direction des ressources humaines établiront un projet de protocole d'accord qui sera adressé à chacune des organisations syndicales habilitées à négocier en référence à chaque instance consultative telles que définies au point 2.2 du présent document. Un délai de signature de 15 jours sera ouvert à compter de la notification par le secrétariat général du Conseil d'État du projet de protocole aux organisations syndicales.

En application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 28 de la loi du 5 juillet 2010, les accords seront valides s'ils sont signés par une

ou plusieurs des organisation syndicale ayant au moins un siège dans les comités techniques et le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours d'administratives d'appel, placés auprès du vice-président du Conseil d'État et du secrétaire général et ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et du 16 juin 2020.

À ce titre, s'agissant des divers comités techniques représentant les personnels de la juridiction administrative, les seules organisations signataires du protocole seront, par ordre de représentativité pour chaque instance :

Pour le comité technique auprès du vice-président :

- SIPCE – Syndicat indépendant des personnels CE - CNDA
- CGT du CE et de la CNDA
- FO du personnel du CE et de la CNDA

Pour le comité technique spécial des agents de greffe :

- FO - Force Ouvrière des Personnels des Préfectures
- CFDT interco
- SAPACMI
- UATS – Unsa

Pour le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

- SJA
- USMA

## 5 - Modalités de la négociation

### 5-1 Composition des délégations

Chaque organisation syndicale fixe librement la composition de la délégation qui participera à la négociation, dans la limite maximale de trois membres par organisation. Les membres de la délégation peuvent changer au cours de la négociation, notamment en fonction des questions abordées.

La circulaire de 2011 susmentionnée rappelle qu'il est important que les membres de la délégation appartiennent à la communauté de travail visée par la négociation.

### 5-2 Calendrier de la négociation

La négociation débutera le mardi 24 novembre 2020 par l'organisation d'une réunion multilatérale et a vocation par une réunion de présentation du projet de plan d'action.

Elle se poursuivra par l'organisation de 6 groupes de travail traitant chacun d'un des axes mentionnés au point 3 du présent document :

- GT 1 (Parcours professionnels) : 25 novembre 2020
- GT 2 (Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale) : 15 décembre 2020
- GT 3 (Lutte contre les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes) : 8 janvier 2020
- GT 4 (Gouvernance) : 29 janvier 2021
- GT 5 (Rémunérations) : 9 mars 2021

- GT 6 (Diffuser une culture commune) : 2 avril 2021

Elle se conclura par deux réunions présidées par la secrétaire générale adjointe :

- le 16 avril 2021, au cours de laquelle sera présenté le projet de plan d'action résultant des travaux des différents groupes thématiques ;
- Le 10 mai au cours de laquelle sera présenté le projet définitif de plan d'action et de protocole d'accord.

Le protocole d'accord prévoira la mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord dont les membres seront les organisations syndicales signataires ainsi que les représentants élus de la CSCE en cas d'avis favorable de leur part sur le projet de plan d'action.

### 5-3 Droits et devoirs des acteurs de la négociation.

Afin de garantir le déroulement de la négociation dans de bonnes conditions, la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État s'engage notamment à :

- Communiquer les modalités de réunion, en présentiel et / ou en distanciel et le calendrier des réunions,
- Mettre à disposition les documents utiles dans un espace de travail partagé,
- Convoquer jusqu'à la fin de la négociation tous les acteurs habilités à participer à celles-ci.

En retour, les organisations syndicales et les représentants des membres du Conseil d'État :

- font parvenir les noms des membres qui composent leurs délégations dans un délai raisonnable ;
- participent au processus de négociation en faisant part de leurs positions et de leurs propositions sur les sujets ouverts à la négociation à la secrétaire générale adjointe prioritairement au moyen de la fiche de proposition élaborée à cet effet ;
- ne peuvent bloquer la négociation au motif du refus d'y participer : si la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État est tenue d'inviter tous les acteurs, la négociation peut se poursuivre si un ou plusieurs d'entre eux refusent ou cessent d'y participer.

Ont signé le présent cadrage de négociation du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative, le 6 juillet 2021.

**Catherine BOBO,**  
Secrétaire générale adjointe du Conseil d'État  
Déléguée à la diversité et à l'égalité

Pour le SIPCE

**Sébastien TÜLLER**

Pour la CGT

**Sarah BARNIER-LEROY**

Pour FO du personnel du CE et de la  
CNDA

**Arnaud DESCHAMPS**

Pour FO - Force Ouvrière des Personnels  
des Préfectures

**Catherine MAGRI**

Pour la CFDT interco

**José RODRIGUES de OLIVEIRA**

Pour le SAPACMI

**Brigitte DUPONT**

Pour UATS – Unsa

**Jean-Michel TOMASIN**

Pour le SJA

**Maguy FULLANA**

Pour l'USMA

**Emmanuel LAFORÊT**


Pour les membres du Conseil d'État, les  
représentants élus de la commission  
supérieure du Conseil d'État.

**Coralie ALBUMAZARD**

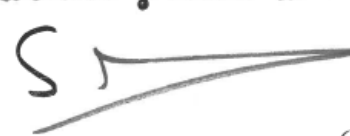
Paris, le 6 juillet 2021

Catherine BOBO,  
Secrétaire générale adjointe du Conseil  
d'État Déléguée à la diversité et à l'égalité

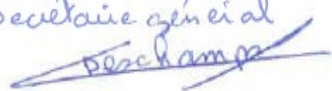
Pour le SIPCE

Sébastien TILLER  
secrétaire générale  
du SIPCE  


Pour la CGT

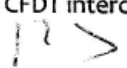
Sarah BARNIER-IGROY  
Secrétaire générale de la CGT CE-CNDP  


Pour FO du personnel du CE et de la CNDA

Arnaud Deschamps,  
Secrétaire général  


Pour FO - Force Ouvrière des  
Personnels des Préfectures 

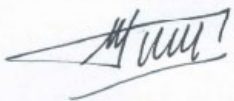
Pour la CFDT interco

  
JOSÉ RODRIGUES DE OLIVEIRA

Pour le SAPACMI

B. Dupont  
Brigitte DUPONT

Pour UATS - Unsa



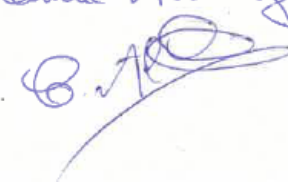
Pour le SJA



Pour l'USMA

  
Emmanuel LAFORET

Pour les membres du Conseil  
d'État, les représentants élus de  
la commission supérieure du  
Conseil d'État.

Coralie Alkumazoud  


# Annexe 4

## Plan d'action

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
AXE 1 Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels	1.1	Développer des actions de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels	1. Création de modules de formations "égalité professionnelle" obligatoires adaptés à chaque public	Nombre de modules de formation créés	CFJA	Premier semestre 2022
			2. Mise en place d'un plan de formation pour les personnels non encore formés	Nombre de sessions et de personnels formés pour chaque public cible  Taux de formation des personnels	CFJA	2022-2024
	1.2	Développer des actions de formation à distance grâce aux outils numériques ainsi qu'à une offre de formation délocalisée	1. Recourir à de nouveaux outils permettant de réaliser des formations à distance	Nombre de formations à distance proposées  Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes formés à distance  Evaluation qualitative des sessions de formation (enquête)	CFJA	2022-2024
			2. Développer une offre de formation délocalisée grâce à des partenariats avec d'autres employeurs publics, les PFRH ou des prestataires locaux	Nombre de formations délocalisées proposées par le CFJA  Nombre de personnels (femmes et hommes) formés dans le cadre de formations délocalisées  Nombre de partenariats avec d'autres employeurs publics	CFJA	2022-2024



AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	1.3	Organiser les actions de formation en dehors de certaines périodes	<p>1. Programmer plus en amont les formations pour mieux prendre en compte les contraintes familiales, personnelles et le temps partiel</p> <p>2. Privilégier l'organisation d'actions de formation en dehors du mercredi et des vacances scolaires, afin de favoriser l'accès à la formation des agentes et agents à temps partiel et/ou ayant des enfants à charge</p>	<p>Rapport comparé des actions de formation réalisées selon le sexe du participant</p> <p>Nombre de jours de formations organisées en dehors des périodes mentionnées / nombre total de jours de formations</p>	CFJA	Dispositif permanent
	1.4	Promouvoir la mixité des métiers	<p>1. Féminiser les noms de métiers, de fonctions et d'emplois dans le répertoire des métiers du Conseil d'État et de la CNDA, les fiches de poste, ainsi que les décisions de justice et les avis des sections administratives</p>	<p>■ Mettre à jour et féminiser le répertoire des métiers, les décisions et les avis du CE</p> <p>100% de fiches métiers, décisions et avis féminisés</p> <p>■ Publier 100% de fiches de poste féminisées</p>	DRH	A compter du second semestre 2021
			<p>2. Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes liés aux fonctions et métiers</p> <p>3. Elaboration d'un guide pour agir contre le sexisme, à diffuser sur l'intranet</p> <p>4. Développer la connaissance des métiers de la JA en interne et en externe pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers</p>	<p>Nombre de campagnes annuelles</p> <p>Part des femmes et des hommes dans les métiers, fonctions et emplois et suivi de leur évolution</p>	DIRCOM Contributeurs : CFJA DRH	A compter du second semestre 2021
	1.5	Mettre en place un processus de recrutement	1. Inclure dans les offres d'emploi des informations relatives aux critères	Nouveau modèle d'offre d'emploi	DRH	2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
		exempt de biais discriminatoire	de discrimination définis par la loi			
			2. Mettre à disposition des recruteurs les outils permettant d'assurer des recrutements équilibrés et non discriminants dont une liste des questions à proscrire	Statistiques générées sur les recrutements Diffusion du guide du recrutement	DRH	2021
			3. Traiter tous les signalements effectués par des candidates et candidats	Nombre de saisines de la cellule discrimination mettant en cause la procédure de recrutement et suivi des suites données		
	1.6	Améliorer la mixité des jurys de concours et de recrutement	1. Veiller à la parité des membres composant chaque jury de concours ou de recrutement, y compris dans les comités de sélection émanant des instances représentatives 2. Veiller à la diversité des présidences et vice-présidences des jurys et des binômes	Pourcentage de jurys respectant la parité sur l'ensemble des jurys tenus Proportion de femmes et d'hommes assurant la présidence de concours et de jurys	DRH	Annuel
	1.7	Assurer l'objectivité et la transparence des procédures de promotion	1. Formalisation et diffusion de modèles de rapport de proposition pour les campagnes de promotion permettant de prendre en compte des critères objectifs selon les attendus des corps (degré d'expertise, compétences managériales, expériences professionnelles antérieures etc.) 2. Développer l'information sur les critères de promotion par les managers 3. Etude annuelle de cohorte destinée à identifier d'éventuels biais	Statistiques annuelles sur les parts respectives de femmes et d'hommes promus en regard de leur représentation dans le corps ou grade d'appel Action de sensibilisation Ecart entre genres dans l'accès à la promotion et la	DRH DRH DRH	Annuel dès 2021 Annuel à compter de 2022

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			générés dans l'accès à la promotion et à une progression de carrière ascendante	dynamique de carrière		
	1.8	Lever les freins à l'avancement liés à la mobilité géographique	<p>1. Enquête auprès des magistrates pour mettre au jour d'éventuels renoncements à postuler au grade de présidente ou à bénéficier du grade acquis en raison de la nécessité d'avoir effectué une mobilité</p> <p>2. Développement des opportunités de mobilités fonctionnelles en dehors de l'Île-de-France par un travail de prospection systématique et d'accompagnement</p>	<p>Elaboration du cahier des charges de l'enquête</p> <p>Lancement de l'enquête</p> <p>Mise en œuvre des mesures facilitant les candidatures et promotions féminines</p>	DRH	Premier semestre 2022
	1.9	Accompagner les personnels dans la construction de leur parcours professionnel	<p>1. Développer les revues des cadres pour identifier les potentiels et accompagner les parcours</p> <p>2. Mobiliser les managers pour accompagner les parcours professionnels</p>	<p>Nombre et part respective de femmes et d'hommes accompagnés</p>	DRH MAPP	A compter de 2021
			<p>3. Mise en place d'entretiens aux étapes-clé de la carrière: après une promotion pour les agentes et agents, avant et au retour des mobilités pour les magistrates et magistrats et les membres du Conseil d'État</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes reçus en entretien mobilité</p>	DRH MAPP	A compter de 2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	1.10	Assurer un accès équilibré aux grades du corps des membres du Conseil d'État pour les recrutements qui relèvent de la juridiction administrative	<p>1. Appel à candidature systématique en interne</p> <p>2. Mise en place de grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions</p> <p>3. Constitution de viviers</p> <p>4. Recours aux dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés pour susciter davantage de candidatures féminines</p>	<p>50 % de nomination dans le grade de maître des requêtes pour chaque sexe sur une période de 5 ans</p> <p>40% de nomination dans le grade de président pour chaque sexe dans le corps des magistrats d'ici 5 ans</p>	DRH MAPP	2020 à 2024
	1.11	Assurer une représentation équilibrée dans l'accès au grade de président et présidente des TACAA et aux emplois supérieurs de la juridiction administrative	<p>1. Appel à candidature systématique en interne</p> <p>2. Appel à candidature à destination des membres à l'extérieur pour les présidences de cour administrative d'appel</p> <p>3. Mise en place de grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions</p> <p>4. Constitution de viviers</p> <p>5. Recours aux dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat, etc.) pour susciter davantage de candidatures féminines</p>	<p>Atteindre 40% de primo-nominations de chaque sexe d'ici cinq ans sur les grades et emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grade de président</li> <li>- Chef de juridiction</li> <li>- Président de chambre au Conseil d'État</li> </ul>	DRH MAPP	2021 à 2024

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
AXE 2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	2.1	Mettre en place une charte des temps applicable à l'ensemble des personnels	1. Réaliser une charte pour promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle qui affirmera notamment le droit à la déconnexion et sera annexée au règlement intérieur	Elaboration et diffusion de la charte	DRH	dernier trimestre 2021
	2.2	Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie	1. Elaboration d'un guide d'information sur les droits et dispositifs relatifs à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, facilités horaires et congés  2. Sensibilisation des managers au respect de l'équilibre des temps de vie (formation et information)  3. Rappel aux managers des principes de neutralité des prises de congés familiaux et du temps partiel sur l'évaluation de la manière de servir et les promotions.	Nombre et taux d' MANAGERS sensibilisés par an	DRH	Dernier trimestre 2021
	2.3	Informers les personnels et les acteurs de la prévention des droits et dispositifs existants pour accompagner les parents et les aidants et aidants familiaux	1. Elaborer un guide de recensement des droits, dispositifs et facilités accessibles aux personnels de la juridiction	Etablissement du guide	DRH	Premier semestre 2022
2. Diffuser ce guide sur l'intranet et organiser une campagne de communication dédiée et régulière pour informer de son existence			Nombre de consultations du guide sur l'intranet  Nombre de campagnes de communication pour inciter à recourir aux congés familiaux  Taux d'exercice des droits à congés familiaux entre les femmes et les hommes/ an	DRH Contributeur DIRCOM	Second semestre 2022	

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	2.4	Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Diffuser auprès des managers et des personnels l'information sur ce congé et ses évolutions récentes, notamment lors de son passage à 25 jours au 1 <sup>er</sup> juillet 2021.	Nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées  Progression du ratio	DRH  Contributeur : DIRCOM	2021- 2024
	2.5	Développer l'accompagnement des parents et des aidantes et des aidants familiaux dans le cadre des différents types de congés et du temps partiel	1. Systématiser les conduites d'entretiens par la hiérarchie au bénéfice de toute personne qui envisage de prendre des congés familiaux ou disponibilités avant le départ et au retour, ainsi qu'au retour d'un congé de maternité.  2. Offre de service d'un d'entretien préalable à la prise du congé par la déléguée chargée de la mobilité des magistrates et magistrats ou les conseillères mobilité carrière.  3. Renforcer l'information délivrée aux personnes qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel.  4. Généraliser la conduite formelle d'un entretien par le manager lors de la demande de travail à temps partiel.	Part des agentes et agents ayant bénéficié d'un entretien préalable à la prise du congé ou de la disponibilité  Part des agentes et agents de retour de disponibilité ou de congés familiaux ayant bénéficié d'un entretien préalable à la fin du congé  Nombre de promotions des personnels exerçant à temps partiel sur 3 ans (durée du plan d'action) par rapport à la population des promouvables et au nombre de promus  Nombre de personnels femmes et hommes à temps partiel ayant bénéficié d'un entretien	DRH	2022
	2.6	Améliorer l'appui aux personnels sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale	1. Identifier les solutions de garde d'enfants gérées par l'action sociale ministérielle ou interministérielle dont peuvent bénéficier les personnels de la juridiction	Recensement des offres disponibles	DRH	Fin 2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			2. Créer un memento de l'action sociale sur les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants à mettre à disposition des personnels	<p>Etablissement du memento</p> <p>Nombre de places disponibles pour les personnels de la juridiction</p> <p>Nombre de recours aux dispositifs d'accompagnement</p>	<p>Pilote d'action DRH</p> <p>Contributeur : DIRCOM</p>	1er trimestre 2022
	2.7	Garantir aux magistrates et aux membres du Conseil d'État que leur congé de maternité ne réduira pas le volume de leurs droits à congés annuels	1. Diffuser et faire appliquer la règle selon laquelle les magistrates et membres du CE qui n'ont pas été en mesure de prendre l'intégralité de leurs droits à congés annuels du fait de leur congé maternité, peuvent, si elles le souhaitent, reporter leur retour de congé maternité à due concurrence du nombre de jours de congés qu'elles n'auraient pas été en situation de prendre en raison de ce congé maternité.	Nombre de jours de congés annuels octroyés une année donnée au cours de laquelle des magistrates ont bénéficié d'un congé de maternité	DRH	2021
AXE 3 Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	3.1	Former l'ensemble des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes	<p>1. Formation de l'ensemble des personnels, notamment les personnels nouvellement arrivés et promus</p> <p>2. Formation obligatoire des managers (nouvellement nommés ou déjà en poste) au titre de la formation continue, comprenant notamment une sensibilisation au risque présenté par le fonctionnement et l'organisation même du service</p> <p>3. Formation des membres des instances de dialogue social et des équipes</p>	<p>Chiffres annuels du nombre de formations et de personnels formés pour chaque public cible</p> <p>Pourcentage global du personnel de la JA formé</p>	CFJA	2022 à 2024

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			dirigeantes des organisations syndicales  4. Plan de formation pour les personnels non encore formés			
	3.2	Insérer dans les règlements intérieurs et les livrets d'accueil les informations relatives à la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions	1. Inscrire dans le règlement intérieur et les livrets d'accueil que la juridiction administrative s'engage dans la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement, les agissements sexistes, et qu'existe un dispositif de signalement et d'écoute (avec coordonnées du dispositif)	Modification effective du règlement intérieur et des livrets d'accueil	DRH	2021
	3.3	Informier et sensibiliser le personnel sur les situations de violences et sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes	1. Communication régulière sur le rôle de la cellule d'écoute  2. Diffuser largement les règlements intérieurs et les livrets d'accueil avec un encart sur l'égalité professionnelle  3. Organiser des événements d'information et de sensibilisation le 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.	Supports pédagogiques (en nombre, et par type) mis en place  Nombre de campagnes et événements annuels réalisés  Nombre de diffusion via différents supports	DIRCOM  Contributeurs : DRH, MIJA	Dernier trimestre 2021
	3.4	Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences	1. Communication régulière sur l'extension des compétences de la cellule discriminations aux situations de harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes.  2. Diffusion du « Guide de formation	Recensement des cas de violences sexistes et sexuelles et des suites données à présenter annuellement en CHSCT  Mise en ligne des "fiches réflexes" sur l'intranet	DRH - MIJA - CFJA  Contributeurs : DIRCOM	Dernier trimestre 2021



AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			<p>sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique » élaboré par la DGAFP .</p> <p>3. Information des personnels sur leur droit à la protection fonctionnelle</p> <p>4. Formation des référentes et référents diversité, des assistantes et assistants de prévention, des représentantes et représentants du personnel et des équipes dirigeantes des organisations syndicales</p>			
	3.5	Engager systématiquement des procédures disciplinaires dans les cas de harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes	<p>1. Décliner le futur guide de la DGAFP sur la procédure disciplinaire à suivre en y intégrant les spécificités de la JA</p> <p>2. Professionnalisation des services RH dans le cadre de la formation prévue par la mesure 3.1</p>	<p>Diffusion du guide</p> <p>Information des IRP sur les procédures judiciaires ou disciplinaires engagées</p>	DRH	2021
AXE 4 Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	4.1	Etudier annuellement les écarts selon les sexes dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires	1. Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grades	<p>Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par corps au sein de chaque population, et leurs composantes</p> <p>Evolution annuelle de ces écarts</p>	DRH	Production annuelle dans les bilans sociaux

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	4.2	Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts liés aux dispositifs indemnitaires variables sur des populations identifiées	<p>1. Sélection des corps et grades des personnels titulaires ou contractuels pertinents pour l'étude</p> <p>2. Réalisation des études pour les corps retenus par la DRH.</p>	<p>Niveau moyen de l'indemnité ou de la part variable versée aux femmes et aux hommes pour un corps, grade ou une population donnée, au titre de l'année précédente.</p> <p>Données chiffrées annuelles dans le rapport social unique</p>	DRH	Production annuelle dans les bilans sociaux
	4.3	Etudier annuellement, selon les sexes, les rémunérations des personnels non titulaires	1. Exploitation des données des fichiers de paie à partir du dernier trimestre de chaque année	<p>Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par métiers, fonctions, etc.</p> <p>Taux de revalorisation moyen des contrats F/H lors des renouvellements</p> <p>Extension et systématisation des données générées dans les bilans sociaux (rémunération dont la part variable)</p>	DRH	A partir du dernier trimestre 2021 pour les premières études
	4.4	S'assurer que les congés familiaux et les temps partiels sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels	<p>1. Réviser les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires pour toutes les populations</p> <p>2. Rédiger une note destinée à tous les managers pour les informer de ce que : - les congés familiaux ne doivent pas être pris en compte dans l'évaluation de la manière de servir - un entretien doit être proposé à l'agent et l'agente avant et après sa prise de congés</p> <p>3. Organiser des réunions avec les responsables RH pour les sensibiliser</p>	<p>Révision des circulaires</p> <p>Rédaction de la note aux managers</p> <p>Réunions avec les responsables RH</p> <p>Mesure de l'évolution de la part variable l'année qui suit la prise du congé sur un échantillon (détection des écarts pouvant être significatifs d'une discrimination)</p>	DRH	Dernier trimestre 2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			4. Garantir la compatibilité de certaines fonctions du grade de président et présidente (fonctions d'assesseur ou assesseure en cour d'appel notamment) avec la prise d'un temps partiel			
AXE 5 Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle	5.1	Informier systématiquement les personnels de la politique du Conseil d'État en matière d'égalité professionnelle	1. Information multicanaux et multisupports sur tous les événements, dispositifs, initiatives et documents liés au thème	Nombre et fréquence des actions de communication	DIRCOM Contributeurs : référénts Egalité	Au fil de l'eau Guides : 2021-2023
	5.2	Sensibiliser les personnels et modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle	1. Diffusion régulière de faits et chiffres liés au sujet pour le légitimer  2. Promotion de figures féminines positives (portrait dédiés et communication générale)  3. Information et formation à l'expression verbale et visuelle dénuée de stéréotypes et qui n'invisibilise pas les femmes  4. Sensibilisation et formation aux biais cognitifs	Nombre et fréquence des actions de communication  Formations réalisées	DIRCOM  Contributeurs : DRH, référénts Egalité, CFJA	2021-2023

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	5.3	Modifier les pratiques en matière de communication	<p>1. Elaboration et diffusion de guides simples et opérationnels sur les bonnes pratiques du quotidien en matière de communication écrite, orale et visuelle sans stéréotype (conduite de réunion, supports divers de communication)</p> <p>2. Formation des référentes et référents égalité et diversité et des référentes et référents communication en matière de communication orale, écrite et visuelle sans stéréotype</p> <p>3. Sensibiliser les producteurs et productrices de documents de tous ordres à l'usage d'une écriture égalitaire (sans usage du point médian)</p> <p>4. Modification des fiches individuelles de renseignements pour ne plus faire référence qu'aux "nom d'usage" et "de famille"</p>	<p>Réalisation de guides pratiques en matière de communication écrite et visuelle</p> <p>Fiches individuelles de renseignements révisées</p>	<p>DIRCOM</p> <p>Contributeur : DRH, CFJA</p>	2021-2023
AXE 6 Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	6.1	Mobiliser les managers	1. Intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes dans les entretiens d'évaluation et dans les grilles d'évaluation des managers	Modifier le modèle de compte rendu annuel des managers	DRH	Dernier trimestre 2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			<p>2. Faire de l'égalité professionnelle un axe de discussion des entretiens d'évaluation des managers en l'intégrant dans la note de cadrage annuelle de la campagne d'évaluation</p> <p>3. Définir les modalités de prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle pour les personnels qui animent des équipes mais ne sont pas en charge de l'évaluation</p>	<p>Elaborer une note de cadrage de la campagne d'évaluation des managers et managers de proximité</p> <p>Diffusion de la note et mise en ligne sur l'intranet</p>	DRH	Dernier trimestre 2021
			<p>4. Organiser une campagne d'information des managers sur l'intégration de l'égalité professionnelle dans les objectifs de l'encadrement.</p> <p>5. Sensibiliser les managers grâce à des temps d'échanges collectifs au niveau local, animés par les cheffes et chefs de juridiction, greffières et greffiers en chef ou les référentes et référents diversité, ou en faisant appel à des prestataires extérieurs spécialisés (co-développement par exemple)</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation réalisées</p>	DRH	Dernier trimestre 2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
	6.2	Développer et dynamiser le réseau des référentes et référents égalité et diversité	<p>1. Réunir le réseau des référentes et référents quatre fois par an pour le dynamiser, impulser de nouvelles actions et dresser un bilan de la mise en œuvre de la politique d'égalité</p> <p>2. Faire connaître l'identité des référentes et référents et le contenu de leur mission sur le site de la juridiction (rubrique égalité, organigrammes, etc.) et par tous moyens</p> <p>3. Délivrer une lettre de mission</p> <p>4. Octroyer une décharge de service effective pour trois types d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formations (y compris au-delà des cinq jours dont disposent les magistrates et magistrats)</li> <li>- préparation d'événements locaux</li> <li>- participation aux réunions avec la déléguée à la diversité et à l'égalité</li> </ul> <p>5. Prendre en compte la mission des référentes et référents dans leur évaluation annuelle par leur hiérarchie et reconnaître leur engagement et leur action par une lettre annuelle de la Déléguée à l'égalité.</p> <p>6. « Outiller » les référentes et référents pour l'exercice de leurs fonctions (formations, ouverture d'un espace partagé, ...)</p> <p>7. Mobiliser les managers et autres acteurs locaux pour</p>	<p>Nombre de réunions organisées par an</p> <p>Nombre des référents désignés par ressort de CAA</p> <p>Nombre d'actions mises en œuvre localement</p> <p>Evaluation qualitative à 1 an</p>	<p>DRH</p> <p>Contributeur : DIRCOM</p>	2021

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			appuyer les référentes et référents au niveau local. 8. Associer les référentes et référents à toutes les réflexions sur les actions à développer dans le cadre du plan Vivre ensemble, dont le plan égalité professionnelle.			
	6.3	Consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du plan égalité professionnelle	1. Inscrire à l'ordre du jour des réunions des IRP une fois par an le suivi de la mise en œuvre du plan d'action (CT puis CSA, CSTA, CSCE)  2. Elaborer des documents et statistiques pour le suivi du plan	Nombre d'inscriptions à l'ordre du jour en instances représentatives  ■ Données du rapport social unique ■ Présentations du bilan annuel des actions contenues dans le Plan égalité professionnelle	DRH  DRH	Annuel  Annuel
	6.4	Mettre en place un comité de suivi du plan d'action piloté par la déléguée à la diversité et à l'égalité	1. Etablir la liste des élues et élus de chaque organisation syndicale et de la CSCE qui participeront au comité de suivi et définir les modalités	Liste des OS participant au comité de suivi	DRH	Annuel (juillet 2021 pour la première liste)

AXES	REF	MESURES	ACTIONS EN COURS OU A VENIR	INDICATEURS DE SUIVI (QUALITATIFS ET/OU QUANTITATIFS)	PILOTE D'ACTION ET CONTRIBUTEURS	CALENDRIER
			de son fonctionnement			
			2. Organiser les réunions du comité deux fois par an	Nombre de comités tenus par an	DRH	Annuel à partir de janvier 2022
			3. Elaborer un bilan annuel du plan qui sera présenté aux organisations syndicales et diffusé sur l'intranet de la juridiction administrative	Nombre de bilans annuels réalisés et diffusés sur l'intranet	DRH	Annuel à partir de janvier 2022



# Annexe 5

## Fiches-actions

La présente annexe a été constituée dans un objectif de totale transparence avec les organisations syndicales et permettre une lecture de l'évolution de la négociation, des prémices des discussions et propositions dans le cadre des groupes de travail jusqu'à l'adoption définitive du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la juridiction administrative.

Cette annexe est composée des fiches-actions telles qu'elles résultent des travaux des groupes de travail. Elles n'ont aucune valeur autre que celles de documents de travail.

Par souci d'harmonisation et de cohérence avec le plan d'action, des modifications mineures ont été apportées :

- la numérotation a été révisée à l'aune du plan définitif [l'axe 4 étant devenu l'axe 6, l'axe 5 l'axe 4 et enfin l'axe 6 l'axe 5]
- dans un souci de correspondance avec le plan définitif, les fiches 2.7 et 3.2 ont été créées conformément et strictement au texte du protocole, sans autre incidence que de décaler la numérotation subséquente.
- l'intitulé des mesures a été repris selon la formulation définitive retenue, sans que cela n'en affecte le sens, ni la portée.

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Mesure 1.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Développer des actions de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Mettre en place un module « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour la formation initiale des magistrats, lors du cycle « prise de fonction à la section du contentieux » dispensée aux nouveaux membres du Conseil d'État et lors des stages d'accueil proposés aux primo-arrivants ;</li> <li>- pour tous les personnels chargés de fonctions managériales y compris les chefs de juridiction et les présidents de section et chambres ;</li> <li>- pour tous les agents titulaires et contractuels notamment les agents promus ;</li> <li>- pour les représentants des personnels et les membres du CODIR ;</li> <li>- pour les membres de jurys ;</li> <li>- pour les référents diversité ;</li> </ul> <p>Mettre en place un plan de formation pour les personnels qui n'en ont pas bénéficié lors de leur arrivée en la rendant obligatoire pour former le stock dans un délai de deux à trois ans.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre adaptée aux spécificités des différents environnements professionnels et des publics</p> <p>Eviter les biais et pratiques discriminatoires envers les candidats dans le déroulement des concours et examens et la prise de décision.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Formation lors de la prise de poste ou dans les semaines qui suivent l'arrivée au sein de la juridiction administrative ou dans la prise de fonctions</p> <p>Formation obligatoire pour les managers lorsqu'ils accèdent à des fonctions d'encadrement ou au titre de la formation continue et pour les membres de jury ainsi que les chefs de juridiction, greffiers en chef, présidents de section et de chambre</p>

	<p>Elaboration de kits adaptés à chacun des environnements professionnels. Constitution d'un réseau de formateurs internes pour répondre aux besoins des juridictions</p> <p>Généralisation de l'utilisation des grilles d'évaluation au cours des épreuves de sélection.</p> <p>Plan de formation pour les personnels non encore formés lors de leur arrivée ou ne rentrant dans aucune des catégories spécifiques donnant lieu au suivi de cette formation.</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Action permanente déjà mise en œuvre</p> <p>Formation à développer pour certains personnels (chefs de juridiction, présidents de section etc.)</p> <p>Schéma pluriannuel à développer pour le plan de formation du stock 2021-2023</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombres de modules de formation créés</p> <p>Nombre de sessions et de personnels formés pour chaque public cible.</p> <p>Taux de formation des personnels</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Mesure 1. 2

Axe du plan d'action	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
Intitulé de la mesure	Développer les actions de formation à distance grâce aux outils numériques ainsi qu'à une offre de formation délocalisée
Description détaillée de l'action	Proposer des formations à distance et délocalisées afin de limiter les déplacements géographiques
Objectif(s) à atteindre	Faciliter l'accès à la formation par une meilleure prise en compte des contraintes personnelles et des situations de famille
Modalités de mise en œuvre	<p>Recourir à de nouveaux outils permettant de réaliser des formations à distance</p> <p>Développer une offre de formation à distance et une offre de formation délocalisée</p> <p>Développer les partenariats avec d'autres employeurs publics, les PFRH ou des prestataires locaux</p>
Calendrier de mise en œuvre	<p>Recours à de nouveaux outils permettant de réaliser des formations à distance : printemps 2021</p> <p>Développer une offre de formation à distance et l'offre délocalisée : décembre 2021</p> <p>Développer les partenariats avec d'autres employeurs publics, les PFRH ou des prestataires locaux : permanent</p>
Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)	<p>Mise à disposition de nouveaux outils</p> <p>Augmentation du nombre de formation à distance dans le catalogue</p> <p>Pourcentage annuel global du personnel de la JA formé</p> <p>Evaluation qualitative des sessions de formation (enquête)</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Mesure 1.3

Axe du plan d'action	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
Intitulé de la mesure	Organiser les actions de formation en dehors de certaines périodes
Description détaillée de l'action	Privilégier l'organisation de formations en dehors du mercredi et des vacances scolaires afin de favoriser l'accès à la formation des personnels à temps partiel et / ou ayant des enfants à charge
Objectif(s) à atteindre	Augmenter le taux de formation des agents à temps partiel et/ou ayant des enfants à charge
Modalités de mise en œuvre	<p>Recourir au distanciel pour « desserrer » les contraintes de calendrier</p> <p>Programmer plus en amont les formations pour mieux prendre en compte les contraintes familiales, personnelles et le temps partiel</p>
Calendrier de mise en œuvre	Action permanente déjà mise en œuvre
Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)	<p>Rapport comparé des actions de formation selon le sexe du participant</p> <p>Nombre de jours de formations organisées en dehors des périodes mentionnées / nombre total de jours de formation</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.4

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: right;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Promouvoir la mixité des métiers</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Développer une communication régulière sans stéréotypes de genre qui favorise notamment la mixité</p> <p>Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes liés aux fonctions et métiers</p> <p>Féminiser les noms de métiers, de fonctions et d'emplois dans le répertoire des métiers</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Œuvrer en faveur de la mixité de tous les métiers, emplois et fonctions au sein de la juridiction administrative</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Promouvoir et mener régulièrement des campagnes de sensibilisation sur les stéréotypes de genre et de sexe à destination de l'ensemble des personnels</p> <p>Elaborer un guide à diffuser sur l'intranet pour agir contre le sexisme</p> <p>Systematiser la féminisation des intitulés de fonctions dans les fiches de postes</p> <p>Systematiser la féminisation des fonctions dans les répertoires des métiers</p> <p>Féminiser les noms dans les décisions de justice et celles des sections administratives</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>A compter du second semestre 2021</p>

<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre de campagnes annuelles</p> <p>Part des femmes et des hommes dans les métiers, fonctions et emplois et suivi de leur évolution</p> <p>Chiffres sur les effectifs femmes hommes dans certains métiers et emplois</p> <p>Nouveaux modèles de fiches de poste et adaptation de tous types de documents permettant la féminisation des titres.</p> <p>Elaboration d'un guide contre le sexisme</p>
--	---

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.5

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Mettre en place un processus de recrutement exempt de biais discriminatoire</p>
<p><b>Description détaillée des actions</b></p>	<p>Faire connaître la politique mise en place en matière de lutte contre les discriminations aux candidats ainsi qu'aux agents</p> <p>Mettre à disposition des recruteurs les outils nécessaires comme support au processus de recrutement</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Eviter toute pratique discriminatoire dans les recrutements</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Elaborer et diffuser des guides à l'attention des recruteurs de la juridiction administrative permettant d'encadrer chaque étape du processus de recrutement</p> <p>Rappeler l'existence de la boîte de messagerie « discrimination@conseil-etat.fr » dans tous les avis de recrutement (vacances de poste, examens ou concours) et modifier les modèles de fiches de poste et avis de vacances pour utiliser l'emploi du féminin et du masculin</p> <p>Inclure dans les fiches de poste des éléments d'information relatifs aux critères de discrimination proscrits par la loi</p> <p>Formaliser les réponses à adresser aux candidats à chaque étape de la procédure de recrutement (accusé réception du dépôt de candidature, information sur le déroulement des épreuves ou des entretiens, information sur les résultats etc.)</p> <p>Mettre à disposition des grilles d'entretien et élaborer une liste de questions à proscrire</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Actions permanentes déjà mise en œuvre pour les services CE / CNDA</p> <p>Finalisation du guide pour les TACAA fin décembre 2020</p>



	<p>Modification du modèle de fiche de poste pour inclure les informations relatives aux critères de discrimination et élaboration d'une liste de questions à proscrire : premier trimestre 2021</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<p>Statistiques générées sur les recrutements</p> <p>Nombre de saisines de la cellule discrimination mettant en cause la procédure de recrutement</p> <p>Nouveau modèle de fiche de poste</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.6

Axe du plan d'action	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
Intitulé de la mesure	Assurer la mixité des jurys de concours et des jurys de recrutement
Description détaillée des actions	<p>Veiller à la parité des membres composant chaque jury de concours / recrutement y compris dans les comités de sélection émanant des instances représentatives</p> <p>Veiller à la diversité de la présidence des jurys et des binômes pour la présidence et la vice-présidence</p>
Objectif(s) à atteindre	<p>Atteinte d'au moins 40% de représentants de chacun des sexes au sein des jurys et comités de sélection</p> <p>Alternance effective de la présidence des jurys et parité dans les binômes présidence / vice-présidence</p>
Modalités de mise en œuvre	<p>Mise en place d'un vivier interne afin de disposer de candidatures suffisantes de chaque sexe</p> <p>S'assurer de l'alternance femme/homme pour les présidences et vice-présidences des jurys au moyen d'un tableau de suivi</p>
Calendrier de mise en œuvre	Action permanente déjà mise en œuvre
Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)	Nombre annuel de jurys respectant la parité sur l'ensemble des jurys tenus.

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.7

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Assurer l'objectivité et la transparence des procédures de promotion</p>
<p><b>Description détaillée des actions</b></p>	<p>Veiller à retenir pour les promotions aux choix les seuls critères de compétences dans le cadre des statuts applicables à chaque corps</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade notamment dans les cas où la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Formaliser des modèles de rapport et de proposition pour les campagnes de promotion permettant de prendre en compte des critères objectifs selon les attendus des corps (degré d'expertise, compétences managériales, expériences professionnelles antérieures etc.)</p> <p>Développer l'information sur les critères de promotion par les managers</p> <p>Mettre en place une étude annuelle de cohorte pour mesurer les écarts de carrière</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Action permanente déjà mise en œuvre</p> <p>Sensibilisation des managers à développer pour la prochaine campagne d'évaluation</p> <p>Préparation de l'enquête, réalisation et analyse : fin 2021</p>

<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	Chiffres annuels genrés sur le nombre de femmes et d'hommes promus et leur part dans le grade d'avancement par rapport à la population des promouvables
---	---

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.8

Axe du plan d'action	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
Intitulé de la mesure	Lever les freins à l'avancement liés à la mobilité géographique
Description détaillée des actions	Réaliser une étude sur la mobilité géographique et les conséquences éventuelles en termes de déroulement de carrière
Objectif(s) à atteindre	S'assurer que les femmes ne sont pas pénalisées par les mobilités géographiques pour l'accès à certains grades ou emplois
Modalités de mise en œuvre	<p>Etude des règles juridiques et des règles de gestion applicables par les départements de gestion avec analyse genrée des mouvements notamment sur l'accès au grade de président et sur les renoncements à accéder au grade de président</p> <p>Enquête auprès des personnels</p> <p>Propositions éventuelles selon les constats</p>
Calendrier de mise en œuvre	<p>Etude des règles juridiques et des règles de gestion applicables par les départements de gestion : 03/2021</p> <p>Enquête auprès des personnels : au plus tard 06/2021</p> <p>Propositions éventuelles : déc. 2021</p>
Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)	Nouvelle étude genrée des mouvements géographiques et des renoncements à l'accès au grade de président à J+1 après éventuelle mise en œuvre de mesures correctrices.

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.9

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Accompagner les personnels dans la construction de leur parcours professionnel</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Mettre en place des dispositifs d'accompagnement pour les personnels souhaitant accéder à des responsabilités de niveau supérieur ou réaliser une mobilité fonctionnelle au sein ou en dehors de la juridiction administrative</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Permettre aux personnels et notamment aux femmes d'assumer l'ambition de vouloir et de pouvoir dérouler un parcours professionnel grâce aux démarches proactives des services en charge de ces accompagnements</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Développement des revues des cadres</p> <p>Développement des dispositifs de formations type coaching / mentorat / Co développement</p> <p>Communication autour de portraits de femmes pour développer la capacité de projection et lutter contre l'auto-censure</p> <p>Participation aux réseaux interministériels pour le partage de bonnes pratiques</p> <p>Mise en place d'entretiens aux étapes-clé de la carrière (réussite à un examen professionnel, avant-après mobilité statutaire etc.)</p> <p>Renforcement du rôle de conseil des managers notamment pendant l'entretien professionnel</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en place de ces dispositifs pour l'encadrement supérieur et intermédiaire (managers) : juin 2021</p> <p>Etude sur la mise en place d'entretiens à des étapes-clé et propositions de mise en œuvre : fin 2021</p>

	Sensibilisation des managers : prochaine campagne d'évaluation
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>Mise en place des processus finalisée</p> <p>Nombre d'agents accompagnés annuellement</p> <p>Réalisation des campagnes de sensibilisation</p> <p>A terme nombre d'entretiens annuels de carrière genrés si la mesure est mise en œuvre</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.10

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p style="text-align: center;">Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Assurer un accès équilibré aux grades du corps du Conseil d'État pour les recrutements qui relèvent de la juridiction administrative</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Prendre en compte la répartition par genre du vivier de promouvables pour assurer des recrutements équilibrés pour l'accès aux grades de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maître des requêtes issu des TACAA ;</li> <li>- maître des requêtes issu des MRSE ;</li> <li>- conseiller d'État issu des TACAA.</li> </ul>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Atteindre les objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-50% de femmes promues dans le grade de maître des requêtes issu des TACAA et des MRSE sur une période de 5 ans ;</li> <li>-40% de femmes promues dans le grade de conseiller d'État issues des TACAA sur une période de 5 ans.</li> </ul>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Appel à candidature systématique en interne</p> <p>Appel à candidature à destination des membres à l'extérieur pour les président de cour</p> <p>Mise en place des grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions</p> <p>Constitution de viviers</p> <p>Recours aux dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat, MAPP, etc.) pour susciter davantage de candidatures féminines (répétition avec l'action détaillée)</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>2020 à 2024</p>



<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	Pourcentage de féminisation dans les grades d'avancement du Conseil d'État.
---	---

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 1.11

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 1</b></p> <p>Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Assurer une représentation équilibrée dans l'accès au grade de président et présidente des TACAA et aux emplois supérieurs de la juridiction administrative</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Veiller à rééquilibrer les nominations dans les emplois supérieurs de la juridiction administrative</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Atteindre 40% de primo-nominations de chaque sexe d'ici cinq ans sur les emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-chefs de juridiction ;</li> <li>-présidents de chambre au Conseil d'État.</li> </ul> <p>Atteindre 40% de promotions, pour chaque sexe, au grade de président des TACAA.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Appel à candidature systématique en interne</p> <p>Appel à candidature à destination des membres à l'extérieur pour les présidents de cour administrative d'appel</p> <p>Mise en place de grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions</p> <p>Constitution de viviers</p> <p>Recours aux dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés (revue des cadres, coaching, mentorat, MAPP etc.) pour susciter davantage de candidatures féminines</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>2020 à 2024</p>

<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	Pourcentage de féminisation dans les emplois fonctionnels de la juridiction administrative
---	--

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Mettre en place une charte des temps applicable à l'ensemble des personnels</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques pour tous les personnels de la juridiction administrative en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés (liste non exhaustive : les propositions des OS pourront être intégrées dans le travail d'élaboration de la future charte):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir clairement les horaires au-delà desquels la présence ou une réponse des agents n'est pas attendue, en anticipant les dépassements d'horaires liés à des pics d'activité et en informant les agents concernés</li> <li>- Affirmer le droit à la déconnexion en précisant les horaires de déconnexion</li> <li>- Garantir l'adéquation entre la charge de travail et la quotité de travail de l'agent à temps partiel</li> <li>- Rappeler le bon usage de la messagerie électronique</li> <li>- Professionnaliser la conduite de réunion en indiquant une heure de début et de fin et en privilégiant les réunions courtes, en organisant des réunions courtes avec ODJ, en respectant les règles élémentaires de bonne conduite et en veillant au bon équilibre entre l'usage des audio et visioconférences</li> </ul>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>S'assurer que la présence au travail et les obligations professionnelles soient respectueuses de l'équilibre entre les temps de vie</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Le projet de charte sera soumis aux instances de dialogue social qui seront associées à la validation des grands principes</p> <p>Diffusion sur tous supports et communication / sensibilisation des managers, des chefs de juridiction et des présidents de chambre au fait qu'ils doivent respecter le principe du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute</p>

	sollicitation de nature à inciter les agents à rester connectés pendant leur temps de repos et de congés.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Finalisation décembre 2021
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Elaboration de la charte Réaliser un bilan qualitatif à année N+1

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.2

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Sensibiliser les managers (y compris les chefs de juridiction et présidents de chambre / section) au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale</p> <p>Informer les managers sur les différents dispositifs d'organisation et d'aménagement du temps de travail, facilités horaires et congés</p> <p>Rappeler aux managers les principes de non-discrimination sur l'évaluation, la manière de servir et les promotions</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Mieux informer les managers sur l'ensemble des droits des personnels, les facilités possibles et les principes applicables au sein de la juridiction administrative</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Sensibilisation obligatoire au moins deux fois par an en concertation sur les contenus avec les représentants des personnels.</p> <p>Guide d'information (cf. fiche sur l'information des personnels)</p> <p>Engagement de signer la charte des temps</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Fin 2021 pour la définition du module</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre de managers ayant suivi une sensibilisation annuelle</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.3

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Informers les personnels et les acteurs de la prévention des droits et dispositifs pour accompagner les parents et les aidants familiaux</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Informers les personnels sur les congés et autorisations d'absence possibles en relation avec la parentalité et les aidants notamment modifiés par les textes d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique</p> <p>Inciter les femmes et les hommes à exercer l'ensemble de leurs droits à congés</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Permettre aux personnels de faire usage de leurs droits et de recourir aux dispositifs dédiés dans le but de mieux concilier leurs vies personnelle, familiale et professionnelle</p> <p>Améliorer le taux de recours au congé de paternité, parental etc.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Elaborer un guide de recensement des droits, dispositifs et facilités accessibles selon les situations des agentes et des agents en concertation avec les représentants du personnel</p> <p>Diffuser ce guide sur l'intranet</p> <p>Organiser une campagne de communication dédiée et régulière pour informer de son existence</p> <p>Réaliser une évaluation du différentiel de l'exercice des droits à congés entre les femmes et les hommes, en intégrant ce constat à la stratégie de communication pour favoriser un rééquilibrage dans l'exercice des droits à congés</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Dernier trimestre 2021 / premier trimestre 2022</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Elaboration, diffusion et communication sur le guide</p> <p>Nombre de consultations (vues) sur l'intranet</p>

	<p>Différentiel de taux d'exercice des droits à congés entre femmes et hommes</p> <p>Campagne de communication pour inciter à recourir aux congés familiaux</p>
--	---



## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.4

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Rappeler l'évolution de la loi relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de mise en œuvre.</p> <p>Sensibiliser les pères sur le temps partiel pour lever les freins culturels et professionnels de certains pères</p> <p>Sensibiliser les chefs de juridictions et les managers à ces droits</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Accompagner les pères dans l'exercice de leur parentalité, en les informant davantage sur leurs droits/ prise en compte dans les normes de travail et contribuer à lever les freins culturels et professionnels de certains pères</p> <p>Sensibiliser les managers à ces droits</p> <p>S'assurer que les pères, le conjoint de la mère, ou la personne liée par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle prennent leur congé de paternité.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Organiser une campagne de communication sur le dispositif du congé de paternité pour que le personnel soit informé de ses droits et des procédures à suivre notamment dans le cadre de la réforme annoncée en 2021</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Juin 2021 pour le congé de paternité</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre de congés de paternité pris dans l'année au regard du nombre de naissances déclarées</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.5

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Développer l'accompagnement des parents et des aidantes et aidants familiaux dans le cadre des différents types de congés et du temps partiel</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Cibler toutes les situations nécessitant une attention particulière pour mieux accompagner les personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des entretiens systématiques avec la femme enceinte pour organiser son départ dans les meilleures conditions possibles ; lui proposer d'avoir recours à des aménagements horaires, au télétravail etc. pendant sa grossesse ; organiser un entretien systématique avec les mères à leur retour de congé de maternité pour connaître leurs besoins (formations, préparation aux concours, etc.)</li> <li>- Organiser ces entretiens également pour les pères ou futurs pères</li> <li>- Généraliser les conduites d'entretiens pour celles et ceux qui envisagent de prendre des congés familiaux ou disponibilités (pour suivi de conjoint (e), pour élever des enfants, donner des soins à un proche etc.) avant le départ pour identifier le projet professionnel et assurer les conditions du retour le plus favorable. Celles-ci seront formalisées par un nouvel entretien avant la reprise des fonctions. Ces rencontres peuvent être menées par la déléguée chargée de la mobilité des magistrat(e)s, les conseillers mobilité carrière, et la hiérarchie.</li> </ul> <p>Renforcer l'information délivrée à celles et ceux qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel et un entretien spécifique pour permettre des réponses individualisées.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Mieux accompagner les personnels appelés à prendre des congés de plus ou moins longue durée</p> <p>Sensibiliser les managers à leur situation et à ne pas pénaliser les agentes et agents en termes d'évolution de carrière et d'avancement notamment pour les agents à temps partiel</p>

<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Systematisation des entretiens avant / après via la rédaction d'une note à l'attention de tous les chefs de juridiction et chefs de service en collaboration avec les acteurs en charge de l'accompagnement et la prévention</p> <p>Sensibilisation des managers sur la gestion du retour post congé à adapter selon la durée</p> <p>Diffusion du guide d'information sur les droits liés à l'exercice de la parentalité et en faveur des aidants familiaux</p> <p>Mise en place de formations adaptées aux besoins</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Dès que possible</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre d'entretiens réalisés pour chaque type de congé ou disponibilité</p> <p>Nombre annuel d'agents de retour de disponibilité ou de congés familiaux ayant suivi une formation</p> <p>Nombre de promotions des personnels exerçant à temps partiel sur 3 ans (durée du plan d'action) par rapport à la population éligible à la promotion et au nombre de promus</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 2.6

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Améliorer l'appui apporté au personnel sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Etudier les modalités et la faisabilité d'accompagner les personnels dans le recours aux différentes solutions de garde</p> <p>Développer le recours aux dispositifs et prestations existantes</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Mieux informer le personnel sur les dispositifs existants en matière d'action sociale (gardes, soutien, etc.)</p> <p>Mieux accompagner les parents de jeunes enfants</p> <p>Harmoniser vie professionnelle /vie familiale</p> <p>Soutenir les agents ou agentes en difficulté</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Etudier la faisabilité de mobiliser davantage les dispositifs interministériels via les SRIAS ou de conventionner directement avec d'autres administrations selon les possibilités locales.</p> <p>Rédiger un memento de l'action sociale destiné au personnel de la juridiction administrative</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Mémento : fin 2021 / premier trimestre 2022</p> <p>Fin de la phase de prospection pour identifier les dispositifs mobilisés par d'autres administrations et déterminer l'accompagnement rendu possible par la juridiction : fin 2021</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Augmentation des possibilités d'accompagnement pour les solutions de garde d'enfant par la juridiction</p> <p>Chiffres sur le recours aux différentes prestations d'action sociale</p>

Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Proposition d'action (s)

Fiche 2.7

<p>Axe du plan d'action</p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 2</b></p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>
<p>Intitulé de la mesure</p>	<p>Garantir aux magistrates et aux membres du Conseil d'État que leur congé de maternité ne réduira pas le volume de leurs droits à congés annuels</p>
<p>Description détaillée de l'action</p>	<p>Diffuser et faire appliquer la règle selon laquelle les magistrates qui n'ont pas été en mesure de prendre l'intégralité de leurs droits à congés annuels du fait de de leur congé maternité, peuvent, si elles le souhaitent, reporter leur retour de congé maternité à due concurrence du nombre de jours de congés qu'elles n'auraient pas été en situation de prendre en raison de ce congé maternité.</p>
<p>Objectif(s) à atteindre</p>	<p>Préserver les droits à congé des magistrates en congé de maternité et leur assurer le cumul des deux droits à congé, sans préjudice de la période couverte par le congé maternité, y compris en période de vacation</p>
<p>Modalités de mise en œuvre</p>	<p>Informers les magistrates sur cette règle de cumul des congés annuels et congé maternité</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre</p>	<p>Dès que possible</p>
<p>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</p>	<p>Suivi des congés pris par les magistrates au retour de leur congé maternité</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 3.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 3</b></p> <p>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Former l'ensemble des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Mettre en place un module obligatoire « lutte contre les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes » en l'adaptant aux publics cibles afin de mieux répondre aux besoins de chaque public :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour la formation des magistrats, lors du cycle « prise de fonction à la section du contentieux » dispensée aux nouveaux membres du Conseil d'État et lors des stages d'accueil proposés aux primo-arrivants</li> <li>- pour tous les personnels chargés de fonctions managériales y compris les chefs de juridiction et les présidents de section et chambres, prévoir la distinction entre ce qui relève de la formation des managers à la prévention du harcèlement et ce qui relève de l'écoute et de l'accompagnement des victimes.</li> <li>- pour tous les agents titulaires et contractuels notamment les agents promus</li> <li>- pour les représentants des personnels et les membres du CODIR</li> <li>- pour les médecins de prévention</li> <li>- pour les assistants de prévention</li> <li>- pour les membres du CHSCT</li> <li>- pour les agents des services des ressources humaines</li> <li>- pour les membres de jurys</li> <li>- pour les référents diversité</li> </ul> <p>Mettre en place un plan de formation pour les personnels qui n'en ont pas bénéficié lors de leur arrivée en la rendant obligatoire pour former le stock dans un délai de deux à trois ans.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Permettre aux différents acteurs d'être formés aux bons comportements professionnels à adopter face à ces agissements (en termes d'action, d'écoute, d'orientation et d'accompagnement).</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Formation d'une demi-journée lors de la prise de poste ou dans les semaines qui suivent l'arrivée au sein de la juridiction administrative ou dans la prise de fonctions</p>

	<p>Formation obligatoire pour les managers lorsqu'ils accèdent à des fonctions d'encadrement ou au titre de la formation continue (chefs de juridiction, greffiers en chef, présidents de section et de chambre...).</p> <p>Plan de formation pour les personnels du stock n'ayant pas bénéficié de formation lors de leur arrivée ou ne rentrant dans aucune des catégories spécifiques donnant lieu au suivi de cette formation.</p>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Schéma pluriannuel à développer pour le plan de formation du stock 2021-2023
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Chiffres annuels du nombre de sessions et de personnels formés pour chaque public cible. Pourcentage annuel global du personnel de la JA formé.

Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Proposition d'action (s)

Fiche 3.2

<p>Axe du plan d'action</p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 3</b></p> <p>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>
<p>Intitulé de la mesure</p>	<p>Insérer dans les règlements intérieurs et les livrets d'accueil les informations relatives à la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions</p>
<p>Description détaillée de l'action</p>	<p>Engagement du Conseil d'État à prévenir et prendre en charge systématiquement les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, subis par les personnels dans l'exercice de leurs fonctions, dans le règlement intérieur et dans les livrets d'accueil destinés aux nouveaux agents.</p>
<p>Objectif(s) à atteindre</p>	<p>Donner à cet engagement plus de visibilité et de poids, constituant le premier acte d'une démarche de prévention.</p>
<p>Modalités de mise en œuvre</p>	<p>Modification effective du règlement intérieur et livrets d'accueil</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre</p>	<p>2021</p>
<p>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</p>	<p>Règlement intérieur et livrets d'accueil</p>



## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 3.3

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 3</b></p> <p>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Informé et sensibiliser par tous moyens et types de supports le personnel de la juridiction administrative sur les situations de violences et sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes.</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Informé par tous types de supports (notamment audiovisuels, papiers, numériques) sur les dispositifs et procédures existants (protection fonctionnelle...), les acteurs (acteurs de la prévention, services RH, membres du CHSCT etc.) et les structures compétentes pour la prise en charge des victimes (3919 et associations spécialisées, nuitées d'urgence prises via le dispositif interministériel...)</p> <p>Assurer une communication régulière sur ces thématiques et prévoir des actions de communication pour lutter contre les comportements sexistes au quotidien</p> <p>Préciser le rôle des différents acteurs à mobiliser : spécifiquement la cellule d'écoute au niveau national et les représentants des personnels notamment du CHSCT ainsi que les assistants de prévention, médecins du travail les référents égalité et diversité au niveau local.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Informé et orienter les personnels vers les dispositifs d'accompagnement des victimes par les acteurs internes et externes</p> <p>Dénoncer et faire cesser les comportements sexistes</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Utiliser tous les supports et événements possibles pour informer et orienter les agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- créer un guide avec contextualisation des situations ou a minima un dépliant ad hoc recensant les acteurs à mobiliser</li> <li>- élaborer un lexique des violences rappelant les définitions et sanctions encourues qui sera mis en ligne sur l'intranet</li> <li>- mettre en place un affichage spécifique</li> <li>- insérer des informations essentielles dans le livret d'accueil</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diffuser des supports pédagogiques pour faire prendre conscience aux personnels des comportements sexistes</li> <li>- utiliser des supports plus ludiques pour les sujets traitant des discriminations pour déconstruire les préjugés et les stéréotypes de genre</li> <li>- sensibiliser sur les violences particulières faites aux femmes et organiser un temps fort national, une fois par an, sur les questions de violence et de sexisme au travail lors de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre</li> <li>- enrichir et documenter l'intranet</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Communications régulières sur la cellule d'écoute</p> <p>Modification du livret d'accueil fin juin 2021</p> <p>Elaboration éventuelle d'un guide / dépliant : décembre 2021</p> <p>Evènements les 25 novembre pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes</p> <p>Revue de l'intranet : fin 2021</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Supports (en nombre, et par type) mis en place, nombre de campagnes et événements annuels réalisés

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 3.4

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 3</b></p> <p>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Mettre en place un dispositif qui consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer le recueil des signalements des personnels s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence internes ou externes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Les personnels visés sont les fonctionnaires, les agents contractuels, les intérimaires, les stagiaires, les apprentis, les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la juridiction</li> <li>- assurer l'orientation de ces personnes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien</li> <li>- traiter le signalement en procédant à une enquête interne et en faisant cesser les faits via des mesures conservatoires si nécessaire et s'assurer que la victime ne subit pas de représailles</li> </ul> <p>Mener une réflexion quant à la déclinaison du dispositif au niveau local lequel pourra notamment reposer sur les acteurs de la prévention et de la santé au travail, les représentants du personnel et les référents égalité et diversité</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Prendre en charge toutes les victimes, y compris le personnel sous-traitant intervenant pour la juridiction administrative</p> <p>Traiter les situations de violences en protégeant les victimes</p> <p>Mettre en place un dispositif opérationnel pouvant être mis en œuvre facilement par les victimes ou témoins (managers, collègues etc.).</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Communications régulières sur l'extension des compétences de la cellule discriminations aux situations de harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes.</p>

	<p>Elaboration de fiches réflexes pour les victimes et témoins ainsi que pour les managers afin de savoir comment agir à chaque étape du traitement de la situation.</p> <p>Les processus de signalements et de traitements seront encadrés pour permettre de garantir la confidentialité, la sécurité mais aussi la transparence sur les mesures mises en œuvre. La mise en œuvre sera assurée par des personnels formés. La victime sera tenue informée des suites données à son signalement.</p> <p>Les personnels seront informés sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation.</p> <p>L'accompagnement des victimes permettra notamment d'éviter leur retrait de leur service d'affectation durant l'enquête, sauf accord ou demande explicite de leur part, et de prendre des mesures adaptées vis-à-vis des auteurs ou autrices des faits.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est étendu aux victimes de violences sexuelles, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra professionnelle détectés sur le lieu de travail.</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre immédiate après information des instances représentatives du personnel (CHSCT, etc.)</p> <p>Elaboration des fiches réflexes : automne 2021</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Faire un recensement des cas de violences sexistes et sexuelles et des suites données et en présenter annuellement le bilan en CHSCT</p> <p>Mise en ligne des fiches réflexes sur l'intranet</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 3.5

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 3</b></p> <p>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Engager systématiquement des procédures disciplinaires dans les cas de harcèlement moral ou sexuel, violences sexistes ou sexuelles et agissements sexistes</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Prendre les mesures conservatoires (suspension) si la situation le justifie dans le cadre du traitement du signalement</p> <p>Engager systématiquement des procédures disciplinaires sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées dès que les enquêtes permettent de vérifier les faits</p> <p>Prendre les sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits</p> <p>Donner avis au procureur de la République et lui transmettre tous documents utiles en application de l'article 40 du code de procédure pénale si les faits le justifient</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Responsabiliser les employeurs et être exemplaire dans la sanction des violences sexistes ou sexuelles</p> <p>S'assurer que toutes les formes de violences seront traitées par le biais de l'action disciplinaire</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Processus RH appuyé par le futur guide DGAFP de la procédure disciplinaire prévu par le protocole d'accord de 2018 (décliner le guide de la procédure disciplinaire de la DGAFP en y intégrant les spécificités de la JA)</p> <p>Professionnalisation des services RH dans le cadre de la formation prévue par la fiche 3.1</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Action permanente déjà mise en œuvre</p> <p>Revue du processus lorsque le guide DGAFP sera publié</p>

<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Bilan quantitatif et qualitatif des procédures judiciaires ou sanctions prononcées présenté devant les instances représentatives
--	--

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 4.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 4</b></p> <p>Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Etudier annuellement les écarts selon les sexes dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Réaliser un bilan annuel sur la rémunération par corps ou par catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan annuel systématique pour chaque corps ou catégorie : membres, magistrats, personnels titulaires A, B et C du CE et des greffes ;</li> </ul> <p>Focus sur certaines populations ou grades à définir ultérieurement</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Objectiver et identifier les écarts de rémunérations existants dans la juridiction administrative pour envisager des mesures correctrices</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Sélection des corps et grades pour lesquels l'étude sera réalisée</p> <p>Réalisation des études pour les corps et grades retenus par la DRH en s'appuyant sur la méthodologie retenue par la DGAFP ainsi que sur l'outil de calcul des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Présentation dans les bilans sociaux annuels</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par corps au sein de chaque population</p> <p>Evolution de ces écarts sur plusieurs années</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 4.2

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 4</b></p> <p>Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Etudier annuellement, selon les sexes, les écarts de rémunération liés aux dispositifs indemnitaires variables sur des populations identifiées</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Analyser le niveau de versement des indemnités variables attribuées annuellement aux femmes et aux hommes et en mesurer les éventuels écarts : complément indemnitaire annuel pour les personnels administratifs, part individuelle pour les magistrats, part variable pour les contractuels du CE et de la CNDA.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Identifier les éventuels écarts de rémunérations existants liés aux éléments variables de la rémunération. Proposer le cas échéant des mesures correctrices</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Sélection des corps et grades des titulaires et des personnels non titulaires pour lesquels l'étude sera réalisée. Réalisation des études pour les corps et emplois retenus par la DRH.</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Présentation dans les bilans sociaux</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Niveau moyen de l'indemnité ou de la part variable versée aux femmes et aux hommes pour un corps, grade ou une population donnée, au titre de l'année précédente.</p> <p>Mesure annuelle dans les bilans/rapports sociaux</p>



## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 4.3

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 4</b></p> <p>Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Etudier annuellement, selon les sexes, les rémunérations des personnels non titulaires</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Identifier les populations par typologie de métiers ou fonctions pour lesquelles l'étude est pertinente : rapporteurs CNDA, secrétaires audience CNDA ingénieurs et techniciens DSI ou direction de l'équipement, vacataires du Conseil d'État</p> <p>Réaliser une étude pour chacune de ces populations sur les niveaux de rémunération d'entrée et, le cas échéant, de revalorisation lors des renouvellements de contrat.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Objectiver et identifier les écarts de rémunérations existants dans la juridiction administrative pour envisager des mesures correctrices</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Sélection des populations (métiers/fonctions)</p> <p>Analyse des niveaux de rémunérations accordés lors du recrutement</p> <p>Analyse du taux de revalorisation des contrats lors des renouvellements</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Dernier trimestre 2021 pour les premières études</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<p>Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par métiers, fonctions</p> <p>Taux de revalorisation moyen des contrats F/H lors des renouvellements</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 4.4

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 4</b></p> <p>Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>S'assurer que les congés familiaux et les temps partiels sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Mesurer les rémunérations de populations ciblées dans l'année qui suit la prise du congé ou du temps partiel sollicité</p> <p>Intégrer aux circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires le fait que ces congés ne peuvent donner lieu par eux-mêmes à une baisse de la prime variable au retour de l'agent, et les réviser en ce sens.</p> <p>Sensibiliser les managers au fait que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir des agents ne doivent pas aboutir à abaisser l'indemnité versée aux personnels concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.</p> <p>Informers l'ensemble des personnels de la juridiction des dispositions applicables</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Eviter les biais discriminatoires en matière de rémunération envers les agents qui prennent les congés concernés ou ont recours au temps partiel.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Réviser les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires pour toutes les populations</p> <p>Rédiger une note destinée à tous les managers (chefs de juridiction, chefs de chambre et de sections, directeurs et chefs de service, greffiers en chef) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les informer de l'intégration, aux circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires, d'une mention concernant les congés familiaux, qui ne doivent pas donner lieu à une pénalisation quant à l'évaluation de la manière de servir</li> <li>- leur rappeler notamment le fait que ces congés ne doivent pas affecter le régime indemnitaire</li> <li>- qu'un entretien doit être proposé à l'agent avant et après sa prise de congés pour l'informer des conséquences pécuniaires</li> </ul>

	<p>à court et long terme de la prise de ces congés (le cas échéant).</p> <p>Organiser des réunions avec les responsables RH pour les sensibiliser sur le sujet.</p>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Dernier trimestre 2021
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Suivi de l'évolution des rémunérations des personnels titulaires et contractuels ayant pris des congés de maternité et de paternité ou d'adoption et des temps partiels : comparaison avant / après la période concernée.

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 5.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 5</b></p> <p>Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Informers systématiquement les personnels de la politique du Conseil d'État en matière d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Développer une communication régulière sur plusieurs types de sujets :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evénements passés et à venir organisés par le CE et les juridictions, liés à des actualités locales, nationales ou internationales (exemples : journées internationales des droits des femmes le 8 mars et de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre).</li> <li>- Actions ponctuelles de l'employeur pour promouvoir l'égalité (exemples : plan négociation professionnelle, campagnes de recrutement, portraits de magistrates devenues MdR au tour extérieur, etc.)</li> <li>- Productions diverses à caractère réglementaires ou non qui visent une mise en œuvre opérationnelle : guide du recrutement, note sur la conciliation vie personnel vie professionnelle, guide de féminisation des noms, les futurs guides et outils qui seront mis en place (droits liés à la parentalité, lutte contre le sexisme, charte « pour le respect des temps de vie » ...)</li> <li>- Dispositifs permanents en faveur des femmes : dispositifs pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions supérieures (coaching, revue des cadres, ...), cellule d'écoute, existence et rôle des référents et référentes diversité, dispositif de signalement des violences faites aux femmes</li> <li>- Statistiques régulières sur l'évolution de la situation en matière d'égalité (nombre de femmes qui postulent sur X type de poste, nombre d'hommes qui ont pris leurs congés paternités etc.)</li> </ul> <p>Les publics cibles de cette action seront :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ensemble des personnels de l'institution pour les sujets communs</li> <li>- Des populations spécifiques pour les sujets spécifiques</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les chefs de services et le management pour qu'ils jouent leur rôle de relais auprès de leurs équipes.</li> <li>- Les référents diversité et communication</li> </ul> <p>Les moyens de communication directe et relayée utilisés seront multi-supports et multicanaux en fonction des thématiques et des cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion tout personnel : Actualités sur Intranet en page d'accueil et dans la rubrique «vivre ensemble» / Supports numériques tous publics ou spécifiques (FlashInfo, InfoMagistrats) / Mails (avec ciblage possible) / Conférences «et si on partageait sur...» / Campagne d'affichage / Page dans le livret d'accueil / Guides pratiques (référentiels de recommandations et bonnes pratiques, etc.) Vœux du VP</li> <li>- Diffusion ciblée (pour relais) : Convention des managers / Réunions de service / Réunions / séminaires de partage des référents / Mails</li> </ul>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Augmenter la notoriété, auprès de l'ensemble des personnels, des managers et des autres relais d'information des actions, des dispositifs, et des supports existants.</p> <p>Le travail sur la notoriété est le préalable de l'augmentation du niveau d'exposition au discours sur l'égalité professionnelle, du taux de recours aux dispositifs, et de la mise en œuvre effective de pratiques vertueuses.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre principale par la Direction de la communication (élaboration de supports, diffusion sur l'Intranet, organisation d'évènements etc.)</p> <p>Appui sur les référents Egalité et communication qui sont force de proposition et relais de diffusion de l'information (à former préalablement dans ce sens)</p> <p>Appui sur les managers qui bénéficieront systématiquement d'une information spécifique en plus de l'information tout public (Journées des chefs de juridiction et des greffiers en chef).</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>2021 à 2023</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Plan de communication et ses propres indicateurs</p> <p>Recensement des actions ou dispositifs (ex : guides, mémentos...) ayant fait l'objet d'une communication</p>

	Enquête périodique auprès des publics sur la notoriété de tel dispositif ou tel support.
--	--

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 5.2

Axe du plan d'action	<p style="text-align: center;"><b>Axe 5</b></p> <p>Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle</p>
Intitulé de la mesure	Sensibiliser les personnels et modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle
Objectif(s) à atteindre	Amener chacun à identifier ses biais et à changer ses comportements et ses représentations
Description détaillée de l'action	<p>La sensibilisation à la question de l'égalité professionnelle passe par une série de prises de conscience :</p> <p>Faire prendre au sérieux les enjeux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et faire prendre conscience de la réalité des inégalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposer régulièrement les personnels à des faits et des chiffres montrant la nécessité d'une politique volontariste (situations comparées in bilans sociaux, données publiées par le ministère délégué à l'égalité ou l'INSEE, études diverses, etc.)</li> <li>- Profiter des événements nationaux et internationaux pour faire un « focus » sur des problématiques liées au champ professionnel :</li> <li>- Créer des liens avec des associations de femmes ou d'autres institutions publiques et relayer leurs actions pour montrer la façon dont d'autres s'emparent du sujet</li> </ul> <p>Faire porter l'attention sur le rôle que jouent les discours et les images dans l'acceptation des inégalités et la production de préjugés et de comportements sexistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser aux effets de sens produits par l'emploi général du masculin (qui invisibilise les femmes et assimile indûment le masculin à l'universel) et formules usuelles issues du patriarcat (« M. et Mme Pierre Durand »)</li> <li>- Sensibiliser aux habitudes verbales sexistes inconscientes dans les interactions ordinaires (interruption de la parole des femmes en réunion, propension à leur expliquer ce qu'elles savent déjà, demande de confirmation à un homme de la validité d'un propos de femme).</li> <li>- Sensibiliser aux codes d'une communication visuelle dénuée de stéréotypes sexistes, même involontaires, qui rend plus visible les</li> </ul>

	<p>femmes et les valorise (ex : homme parlant, femme muette, homme sur un ordinateur, femme bavardant, visuel sans femme...)</p> <p>Pour ces trois objectifs : Conférences savantes / Vidéos humoristiques de sensibilisation (ex : <a href="https://infos.parisdescartes.fr/actualites/stop-au-mansplaining/">https://infos.parisdescartes.fr/actualites/stop-au-mansplaining/</a>) / Serious game... (ex : <a href="https://lidup.eu/legalite-en-jeu/">https://lidup.eu/legalite-en-jeu/</a>) / Vidéos (portraits, scénettes, tutoriels, etc.) diffusés sur Intranet, par mail, ou in situ / Quiz pour mesurer son niveau en matière d'égalité ou découvrir nos biais cognitifs inconscients / Conférences «et si on partageait sur...» / Sensibilisation spécifique des managers, des chefs et cheffes de juridiction et des greffiers et greffières en chef / Formation des référents Egalité et des référents communication</p> <p>Spécifiquement pour l'emploi des formes féminines pour désigner des métiers, fonctions et titres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion d'un argumentaire allant à l'encontre des croyances répandues sur le sujet (masculin prétendument neutre, féminin n'ayant jamais existé dans la langue, laideur supposée des formes féminines)</li> </ul> <p>Montrer des modèles féminins positifs</p> <p>Diffuser des figures de femmes célèbres ou inconnues, internes ou externes à l'institution, qui sont des modèles positifs et allant à l'encontre des stéréotypes de genre, y compris et surtout à des occasions et dans des supports non dédiés spécifiquement au traitement du sujet (exemples : portraits de magistrates en mobilité ou promues MdR, d'agentes exerçant telle fonction « masculine » ; nomination de salles par des noms de femmes).</p> <p>Sensibiliser aux mécanismes cognitifs de production inconsciente des stéréotypes, des préjugés et in fine des discriminations et comportements sexistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire connaître sur un mode ludique quelques « biais cognitifs » inconscients et répandus qui forgent les stéréotypes (vidéos en particulier)</li> <li>- Proposer des formations sur ce thème, notamment aux cadres.</li> </ul>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre principale par la Direction de la communication (élaboration de supports, diffusion sur l'Intranet, organisation d'événements etc.)</p> <p>Appui sur les référents Egalité qui sont des relais de diffusion et d'argumentation de proximité (à former préalablement dans ce sens)</p> <p>Appui des managers qui bénéficieront systématiquement d'une information spécifique en plus de l'information tout publics, et à qui seront proposées des formations.</p>



<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2021 à 2023
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Plan de communication et ses propres indicateurs Enquête périodique auprès des publics sur leurs représentations en matière d'égalité professionnelle.

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 5.3

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 5</b></p> <p>Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Modifier les pratiques</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Amener chacun à faire évoluer ses réflexes et habitudes pour intégrer les bonnes pratiques de l'égalité dans ses comportements au quotidien au travail</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Recensement des lieux et des situations où l'inégalité s'exprime au quotidien inconsciemment (réunion, messages mails, courriers, ...) et communication sur les « mauvais réflexes » à bannir (expression qui n'invisibilise pas les femmes, réunions mixtes et vertueuses en matière de présence féminine et de tour de parole etc.) et des « bons réflexes à adopter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edition, affichage et diffusion d'une charte ou de guides simples ou fiches réflexe de « bonnes pratiques » en matière de communication écrite, de conduite de réunion et de communication visuelle</li> <li>Ex : diffusion du guide de féminisation des noms de fonctions « Femmes, j'écris ton nom » (<a href="https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/994001174.pdf">https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/994001174.pdf</a>)</li> <li>- Formation des référents diversité et communication</li> <li>- Formation des managers pour qu'ils soient les « vigies » des bonnes pratiques au quotidien, auprès de leurs équipes</li> <li>- Création d'occasions d'engagement dans des actions liées à l'égalité</li> <li>Ex : soumission d'un projet éligible au fonds en faveur de l'égalité professionnelle abondé par la DGAFP</li> <li>Partenariats avec associations proposant des actions d'engagement individuels</li> </ul>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre principale par le secrétariat général et le management</p> <p>Appui sur les référents Egalité qui sont des relais de diffusion</p>

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2021 à 2023
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Nombre de personnes engagées dans des actions Enquête qualitative périodique sur la modification des pratiques

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 6.1

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 6</b></p> <p>Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Mobiliser les managers</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Intégrer l'égalité professionnelle et la diversité dans les objectifs managériaux, en commençant prioritairement par l'encadrement supérieur.</p> <p>Sont concernés tous les managers ayant des responsabilités d'encadrement et d'évaluation ainsi que les agents ayant des fonctions d'animation d'équipes sans responsabilité d'évaluation.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Sensibiliser le manager sur les actions conduites au sein de son service, de la juridiction et dans la fonction publique en général.</p> <p>Evaluer le manager sur sa prise en compte de ces politiques et notamment sur les contributions et le respect des mesures prises en vue de favoriser la mixité des métiers, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, la prévention des violences et la prévention des discriminations...</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Réfléchir à la manière d'intégrer dans les entretiens d'évaluation et dans les grilles d'évaluation des managers le sujet de l'égalité professionnelle.</p> <p>Rédiger une circulaire destinée à tous les managers et managers de proximité (chefs de juridiction, chefs de chambre et de sections, directeurs et chefs de service, greffiers en chef les informant de l'obligation qui leur est faite de prendre en compte cet objectif dans leurs évaluations annuelles.</p> <p>Définir les modalités de prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle pour les personnels qui animent des équipes mais ne sont pas en charge de l'évaluation.</p> <p>Organiser une campagne d'information des managers sur l'intégration de l'égalité professionnelle dans les objectifs de l'encadrement.</p>

	Sensibiliser les managers grâce à des temps d'échanges collectifs au niveau local animés par les chefs de juridiction, greffiers en chef ou les référents diversité ou en faisant appel à des prestataires extérieurs spécialisés.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Dernier trimestre 2021
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b>	Elaborer une note destinée à l'encadrement supérieur, aux managers et aux personnels ayant des fonctions d'animation d'équipes sans responsabilité d'évaluation, en assurer sa diffusion et son accessibilité sur l'intranet.

Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Proposition d'action (s)

Fiche 6.2

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 6</b></p> <p>Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Développer et dynamiser le réseau des référents égalité et diversité</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Elaborer une lettre de mission définissant les objectifs précis et les missions du référent</p> <p>Lancer des appels à candidatures réguliers pour renforcer les effectifs du réseau.</p> <p>Constituer des binômes d'agents et de magistrats dans le ressort des CAA.</p> <p>Animer la communauté des référents pour favoriser les échanges et le partage de bonnes pratiques : réunions périodiques en visio conférence, rencontre annuelle, mise en place d'un annuaire et d'un espace commun sur l'intranet.</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Renforcer le rôle et la visibilité des référents égalité et diversité locaux auprès des agents et managers.</p> <p>Diffuser le plus largement possible la culture de l'égalité au sein de la juridiction administrative tant par les initiatives locales qu'en déclinant les actions nationales ou inspirées du réseau.</p> <p>Permettre aux référents de disposer de temps pour l'exercice de leur mission.</p>

<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Réunir le réseau des référents au moins deux fois par an pour dresser un bilan de mise en œuvre de la politique d'égalité au sein des juridictions et impulser de nouvelles actions.</p> <p>Mentionner le nom des référents diversité sur le site intranet de la juridiction administrative afin que l'ensemble des agents puisse disposer d'un interlocuteur identifié pour répondre aux questions relatives à l'application de ce plan.</p> <p>Outils des nouveaux référents (formations, ouverture d'un espace partagé, boîte à outils...)</p> <p>Mobiliser les chefs de juridiction, les greffiers en chef et les autres acteurs locaux pour appuyer les référents au niveau local.</p> <p>Associer les référents à toutes les réflexions sur les actions à développer dans le cadre du plan vivre ensemble, dont le plan égalité professionnelle.</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Adresser une lettre de mission aux nouveaux référents en janvier 2021.</p> <p>Adresser une nouvelle lettre de mission fixant les objectifs des référents</p> <p>Nouvelle boîte à outils et formation finalisée au premier trimestre 2021.</p> <p>Organiser tous les semestres au moins une réunion des référents par visioconférence ou en présentiel et une réunion avec la DRH avant chaque évènement à organiser.</p> <p>Nouvel appel à candidatures en septembre 2021.</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre des référents désignés par ressort de CAA</p> <p>Nombre de réunions organisées par an</p> <p>Nombre d'actions mises en œuvre localement</p> <p>Evaluation qualitative à année N+1</p>

## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action

#### Fiche 6.3

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 6</b></p> <p>Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du plan égalité professionnelle</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Echanger sur toutes les informations et données statistiques par genre (exemple du rapport social unique) ainsi que les données qualitatives dans les instances représentatives</p> <p>Présenter un bilan annuel de la mise en œuvre du Plan d'actions dans les instances représentatives des personnels</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Solliciter l'avis des instances sur la mise en œuvre des actions décrites dans le plan d'actions et sur les avancées et progrès et ou difficultés rencontrées pour assurer le relais auprès des personnels</p> <p>Assurer un dialogue avec les représentants des personnels des instances sur les actions du plan</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Inscrire à l'ordre du jour une fois par an le suivi de la mise en œuvre du plan d'action du (CT puis CSA, CSTA, CSCE)</p> <p>Elaboration des documents et statistiques pour le suivi</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Consultation des instances respectives avant le 30 juin 2021 pour avis sur le plan d'actions</p> <p>Consultation annuelle de chaque instance pour le suivi du plan</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Données du rapport social unique</p> <p>Présentations du bilan annuel des actions contenues dans le plan égalité professionnelle à partir de 2022</p> <p>Bilan d'activité des différentes instances</p>



## Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Proposition d'action (s)

#### Fiche 6.4

<p><b>Axe du plan d'action</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Axe 6</b></p> <p>Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle</p>
<p><b>Intitulé de la mesure</b></p>	<p>Mettre en place un comité de suivi du plan d'action piloté par la déléguée à la diversité et à l'égalité</p>
<p><b>Description détaillée de l'action</b></p>	<p>Organiser un comité de suivi du plan d'action réunissant le secrétariat général du CE et l'ensemble des organisations représentatives des personnels ayant participé à la négociation collective</p>
<p><b>Objectif(s) à atteindre</b></p>	<p>Assurer un suivi associant les acteurs de la négociation sur l'état d'avancement des mesures prévues par le plan d'action</p> <p>Communiquer sur les actions engagées ou finalisées et les échéances prochaines</p> <p>Informier et partager sur les points de difficultés et retards éventuels</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p>	<p>Etablir la liste des élus de chaque organisation syndicale et des membres de la CSCE qui participeront au comité de suivi</p> <p>Définir les modalités de fonctionnement du comité de suivi</p> <p>Organiser deux réunions annuelles du comité</p> <p>Elaborer un bilan annuel du plan qui sera présenté aux organisations syndicales et diffusé sur l'intranet de la juridiction administrative</p>
<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Fixer la composition et les règles de fonctionnement : sept-nov. 2021</p> <p>Première réunion du comité de suivi : décembre 2021</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et/ou quantitatifs)</b></p>	<p>Nombre de réunions effectives annuelles</p> <p>Diffusion du bilan des actions conduites dans le cadre du Plan égalité professionnelle sur l'intranet</p>



