



Deuxième  
protocole d'accord  
relatif à **l'égalité  
professionnelle**

entre les femmes et les hommes  
de la juridiction administrative

2 juillet 2024



# Éditorial du vice-président



*Par Didier-Roland Tabuteau, vice-président du Conseil d'État*

En ce 2 juillet 2024, la juridiction administrative réaffirme solennellement son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, en finalisant la négociation de son deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels de la juridiction administrative et par les élus et élus de la commission supérieure du Conseil d'État.

Le 6 juillet 2021, après une négociation collective inédite dans l'histoire de la juridiction administrative, des représentantes et représentants de l'ensemble des catégories de personnels de la juridiction administrative signaient avec mon prédécesseur le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative, comportant un plan d'action triennal riche de 6 axes, 34 mesures et 95 actions.

Aujourd'hui, après trois ans de mise en œuvre, près de 95% des actions contenues dans le plan d'action ont été réalisées ou sont actuellement mises en œuvre. Parmi les actions en cours figurent des actions récurrentes (par exemple, les études de rémunération sur une périodicité annuelle), les actions qui s'étendent sur un temps long (notamment, le déploiement de campagnes de formation des personnels) ou encore les actions qui comportent un ensemble de sous-actions et qui nécessitent une activation régulière (comme les actions de sensibilisation ou de communication). Certaines de ces actions seront pérennisées et approfondies dans le cadre du présent protocole.

Des avancées, dont nous ne pouvons que nous féliciter collectivement, ont été faites dans chacun des six axes. Sans prétendre à l'exhaustivité, je mentionnerai, parmi les actions menées depuis 2021, l'identification des femmes à fort potentiel pour les fonctions supérieures dans la juridiction administrative et l'enrichissement de l'offre d'accompagnement des carrières et des mobilités, en particulier pour les femmes.

Les objectifs que nous nous étions fixés pour les primo-nominations aux emplois supérieurs ont été atteints, le seuil de 40% fixé par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique étant largement dépassé si l'on prend en compte l'ensemble des corps et grades relevant des emplois supérieurs inclus dans le plan d'action.

L'ensemble des procédures en matière de ressources humaines a été revu à l'aune de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en créant, modifiant ou objectivant les outils de recrutement, d'évaluation, de promotion, pour mieux tenir compte de l'obligation de neutralité, d'objectivité et d'égalité de traitement entre les sexes. Des études de rémunération sont conduites

annuellement, venant objectiver et expliquer l'évolution et les écarts de traitement. Les écarts entre les femmes et les hommes en la matière sont très inférieurs à la moyenne de la fonction publique d'Etat.

Plusieurs dispositifs fortement incitatifs ont été mis en place pour l'ensemble des personnels et les managers pour mieux concilier les différents temps de vie, professionnels, familiaux et parentaux.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, commun à l'ensemble de la juridiction administrative, a été mis en place. Il fait l'objet d'une évaluation régulière et d'une amélioration constante.

Un plan d'information, de sensibilisation et de communication volontariste et régulier a également été défini dès le début de la démarche. Depuis lors, il a été constamment développé, adapté et affiné et de nombreuses actions de sensibilisation ont été menées, à l'occasion notamment des journées du 8 mars et du 25 novembre.

Le réseau de référentes et référents égalité-diversité s'est étoffé, passant de 31 volontaires en juillet 2021 à 52 volontaires à l'issue du plan, présents dans chaque ressort de cour en métropole et outre-mer.

Si la démarche est engagée et les résultats sont indéniables, il convient de regarder avec humilité et lucidité cet état des lieux.

Des actions d'envergure qui n'ont pas pu, en raison de contraintes extérieures à la juridiction administrative, être menées à leur terme, doivent aujourd'hui devenir prioritaires. Je pense notamment à la formation de l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes qui a été résolument engagée en 2024 avec d'ores et déjà 38 juridictions dont l'ensemble des agentes et agents, magistrates et magistrats, ont désormais été formés.

De nombreux outils et documents de référence ont été produits mais, certains résultats du baromètre social 2023 le montrent, le travail doit être poursuivi pour permettre une meilleure connaissance de ces ressources et une pleine appropriation par l'ensemble des personnels.

Il nous faut également réaffirmer notre engagement au sein de textes essentiels, tels les règlements intérieurs et les livrets d'accueil.

Enfin, nous devons renforcer l'engagement des encadrantes et encadrants en faisant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences sexuelles des critères de leur évaluation annuelle.

Conscient des marges de progrès qui s'offrent encore à nous, je reste résolument déterminé, avec le bureau des présidents de section et le secrétariat général du Conseil d'Etat, à accentuer cette dynamique d'amélioration continue. C'est l'esprit de ce présent protocole : capitaliser sur ce qui a déjà été réalisé, s'engager volontairement dans de nouveaux chantiers et innover.

Le présent protocole, qui s'étend sur la période 2024-2027, nous donne ainsi l'opportunité de réaffirmer l'engagement de la juridiction administrative pour établir concrètement l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes en son sein, et de manifester notre détermination collective à en faire l'un des principes irrigant l'ensemble de ses principes de gestion internes, en matière de ressources humaines bien entendu, mais aussi de formation, de communication et d'achats.

Comme l'accord précédent, il s'inscrit dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, imposant aux 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. Son contenu tient également compte des nouveautés législatives et réglementaires ainsi que des thématiques déclarées grandes causes nationales.

Ce protocole est le fruit d'une année de riches et intenses négociations entre la secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à l'égalité et à la diversité, les services du secrétariat général, les organisations syndicales représentatives siégeant dans les instances représentatives du personnel et les élus et élus de la Commission supérieure du Conseil d'État. Je tiens à souligner l'esprit de collégialité qui a animé ce groupe de travail. Les échanges avec les organisations syndicales représentatives et les élus et élus de la Commission supérieure du Conseil d'Etat ont été constructifs, respectueux et éminemment fructueux. Que tous les artisans de ce dialogue social exemplaire en soient chaleureusement remerciés.

L'axe cardinal de ces négociations était de conclure un accord non catégoriel, dans lequel la majorité des actions s'appliquent à l'ensemble des personnels, quels que soient leur catégorie, leur grade ou leurs fonctions. Une attention particulière a été portée à l'unité du plan d'action, pour qu'il soit inclusif et représentatif de l'ensemble des personnels de la juridiction administrative. Nous devons nous réjouir d'avoir abouti à ce texte engageant qui aura des impacts positifs dans la vie professionnelle et personnelle de tous les membres de notre communauté de travail : agentes et agents du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile, agentes et agents de greffe, magistrates et magistrats des tribunaux administratifs, des cours administratives d'appel, de la Cour nationale du droit d'asile et de la commission du contentieux du stationnement payant, membres du Conseil d'État.

Il reste maintenant, et dès aujourd'hui, à le déployer. Sa mise en œuvre effective dépendra du volontarisme et de la détermination de l'ensemble des parties prenantes, au premier rang desquels les services du secrétariat général, les encadrantes et encadrants, les organisations syndicales et les référentes et référents égalité-diversité. Je les remercie d'ores et déjà, pour leur engagement sans faille.

Le présent protocole est riche et ambitieux. Le choix a été fait de conserver une structure en six axes, bâtie autour des six mêmes thématiques principales : 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 et la gouvernance. Ces six axes comprennent 33 mesures et 120 actions. Certaines visent à capitaliser sur ce qui a déjà été réalisé en approfondissant et en pérennisant les actions au long cours. D'autres constituent des nouveautés, que ce soit dans les thématiques abordées (c'est ainsi le cas de la lutte contre les violences intrafamiliales et de la santé des femmes), dans les modalités de mise en œuvre (notamment l'implication accrue des cheffes et chefs de juridiction) ou encore dans les relations avec les parties prenantes (notamment les associations, les fournisseurs et autres partenaires externes).

Il est également porteur d'actions emblématiques.

L'accent sera par exemple mis sur l'accompagnement des personnels dans leur projet professionnel et le développement de leur potentiel, notamment en concevant une offre de formation permettant aux femmes de valoriser leurs compétences interpersonnelles, leur expérience professionnelle et leurs savoir-faire.

La thématique de la santé des femmes sera abordée de multiples manières, en particulier par le biais d'actions de prévention et d'information.

Le travail de renforcement de l'accompagnement des victimes et des témoins de violences sexuelles et sexistes sera une priorité, avec la co-construction d'un dispositif d'accompagnement concerté avec les actrices et acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales.

Un pas de plus sera fait dans la mesure des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, puisque la juridiction administrative s'inscrira volontairement dans le calcul annuel de l'index égalité.

Les règles d'une communication institutionnelle égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre seront clarifiées et synthétisées à l'attention de l'ensemble des personnels de la juridiction administrative.

Enfin, un travail de déclinaison de ce plan d'action au sein des projets de service et projets de juridiction, adapté au contexte local, sera mené.

Tels sont donc les grands enjeux qui nous attendent collectivement : accompagnement, appropriation, culture commune, déclinaisons locales et unité.

Je le rappelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est essentielle à l'égalité des chances. Elle participe à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en favorisant l'équilibre des temps de vie et participe à la cohésion sociale. Elle est également, et surtout, vecteur de créativité, d'innovation et de performance. Elle est le reflet de l'unité de la juridiction administrative dans sa diversité : diversité des personnels, diversité des parcours, diversité des idées ; mais unité des missions autour d'un même objectif de service public.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans l'engagement plus large pris par le Conseil d'État en tant qu'employeur responsable et inclusif. Fermement engagé dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et en faveur de la diversité, le Conseil d'État entend faire de la juridiction administrative un environnement attractif et serein, dans lequel chacune et chacun peut trouver sa juste place et s'épanouir personnellement et professionnellement. La lutte contre les discriminations est un travail de tous les jours, fait de persévérance et de minutie, tant il est vrai que les discriminations peuvent se cacher dans des processus apparemment neutres, et peuvent être multiples. Les femmes, en particulier, sont bien souvent susceptibles d'être victimes de discriminations croisées. Il faut prendre, collectivement et individuellement, la pleine mesure de cet état de fait.

La démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est consubstantielle au processus de double labellisation égalité-diversité entamé depuis 4 ans. Primo-labellisée diversité en février 2020 et égalité en mars 2020, la juridiction administrative a candidaté en 2024 au renouvellement de sa double-labellisation, preuve du degré de maturité de ses actions.

Cette démarche nous engage et nous oblige. Elle entraîne avec elle une dynamique d'amélioration continue. A ce titre, le présent protocole constitue l'un des documents fondateurs et prescripteurs, au même titre que le plan handicap et inclusion et la feuille de route relative à la diversité sociale et géographique.

Je souhaite que cette démarche collective et négociée fasse l'objet d'un partage et d'une appropriation par toutes et tous, dans l'ensemble des juridictions administratives, et qu'elle contribue à transformer durablement nos pratiques. Nous devons toutes et tous nous en emparer, avec comme boussole l'unité de la juridiction administrative, dans toute sa diversité.

Le vice-président du Conseil d'État,

Didier-Roland Tabuteau

# Editorial des organisations syndicales signataires

Les organisations syndicales signataires se félicitent de la signature du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative, qui couvrira la période 2024-2027. Elles affirment leur volonté d'inscrire ce protocole dans une démarche globale de la juridiction administrative, qui confirme son engagement pour un changement de culture et doit continuer d'engager les avancées structurelles que nécessite la lutte contre les discriminations dans leur ensemble.

Si le statut protège, ce protocole devrait permettre de mieux identifier les causes des inégalités statutaires et salariales qui subsistent entre les femmes et les hommes et, ainsi, les solutions permettant de les corriger. Cela concerne notamment les agentes contractuelles, pour qui des écarts de rémunération sont relevés, ou les magistrates sur lesquelles pèsent plus particulièrement les nouvelles obligations de mobilité. Les organisations syndicales se satisfont également des avancées du protocole sur la protection de la santé des femmes et le respect de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ces évolutions devraient faciliter la vie quotidienne des agentes et les protéger d'éventuelles discriminations.

Les organisations syndicales signataires rappellent l'importance primordiale de la prévention des violences sexuelles et sexistes et la nécessité d'assurer une protection effective des membres, des magistrates et magistrats, des agentes et agents de la juridiction administrative.

Si ses mesures portent principalement sur les femmes membres, les magistrates et les agentes, c'est bien la juridiction administrative dans son ensemble qui bénéficiera du protocole : en permettant d'assurer une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes, elles contribuent à l'établissement d'un cadre de travail apaisé et propice à l'épanouissement de chacune et chacun.

Les organisations syndicales font le vœu que toutes les initiatives qui permettent d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront ainsi mises en œuvre, y compris celles qui ne seraient pas prévues par le présent protocole.

Les élues et élus à la CSCE s'associent pleinement, par la signature du protocole, à l'ensemble de cette démarche et de ces engagements.

La CFDT Interco

La CGT CE/CNDA

FO Préfectures

Le SIPCE

Le SJA

L'UNSA

L'USMA

La CSCE

# Table des matières

Éditorial du vice-président .....	2
Editorial des organisations syndicales signataires .....	6
Les 6 axes du plan d'action.....	10
Axe 1 - Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels .....	11
Mesure 1.1 - Assurer la formation obligatoire des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	12
Mesure 1.2 - Favoriser la mixité des métiers .....	13
Mesure 1.3 - Pérenniser la sécurisation des processus de recrutement afin d'éliminer tout biais discriminatoire.....	14
Mesure 1.4 - Pérenniser la sécurisation des procédures de promotion afin d'assurer leur objectivité et leur transparence .....	14
Mesure 1.5 - Accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles.....	15
Mesure 1.6 - Accompagner les personnels dans leur projet professionnel et dans le développement de leur potentiel .....	15
Mesure 1.7 - Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs .....	16
Mesure 1.8 - Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40% de personnes de chaque sexe en poste dans certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs .....	17
Mesure 1.9 - Assurer un suivi statistique genré des emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative en créant un indicateur synthétique :.....	18
- de la répartition genrée des primo-nominations aux grades et emplois relevant des emplois supérieurs.....	18
- de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs .....	18
Axe 2 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	20
Mesure 2.1 - Mieux accompagner les personnels dans leurs différents temps familiaux.....	20
Mesure 2.2 - Mieux accompagner la maternité au travail.....	21
Mesure 2.3 - S'assurer d'une bonne appropriation de la Charte des temps au sein de la juridiction administrative .....	22
Mesure 2.4 - Mesurer et intégrer la dimension genrée dans le recours au télétravail et au travail à distance.....	23
Mesure 2.5 - Agir auprès des personnels pour les sensibiliser aux thématiques intéressant la santé, en priorisant celle des femmes.....	23
Axe 3 – Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .....	25



Mesure 3.1 - Assurer la formation obligatoire des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes .....	26
Mesure 3.2 - Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels sur les situations de discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes .....	27
Mesure 3.3 - Informer et sensibiliser les personnels sur les acteurs et dispositifs à mobiliser en cas de situation à signaler .....	27
Mesure 3.4 - S'assurer d'un traitement efficace des signalements et d'un accompagnement global et personnalisé des victimes et des témoins de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes .....	28
Mesure 3.5 - Contribuer à la lutte contre les violences intra-familiales en sensibilisant, orientant et accompagnant les victimes .....	29
Mesure 3.6 - S'engager dans un réseau d'échanges et de partage de bonnes pratiques avec les partenaires et institutions homologues .....	30
Axe 4 – Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes .....	31
Mesure 4.1 - Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires .....	32
Mesure 4.2 - Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés liés aux dispositifs indemnitaires variables des personnels titulaires .....	32
Mesure 4.3 - Pérenniser l'étude annuelle des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires .....	33
Mesure 4.4 - S'inscrire dans la démarche de calcul de l'index égalité, pour mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et les éventuels objectifs de progression .....	33
Mesure 4.5 - Continuer à faire respecter le principe de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels .....	33
Axe 5 – Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle .....	35
Mesure 5.1 - Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels afin de modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle .....	35
Mesure 5.2 - Valoriser les actions menées par les juridictions administratives en matière d'égalité professionnelle vers l'externe .....	36
Mesure 5.3 - Assurer une visibilité équilibrée des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et événements organisés par la juridiction administrative .....	37
Axe 6 - Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle .....	38
Mesure 6.1 - Piloter et suivre la mise en œuvre du plan d'action, au niveau national et local ....	38
Mesure 6.2 - Renforcer, outiller et faire vivre le réseau des référentes et référents égalité-diversité (RED) .....	39



Mesure 6.3 - Intégrer les thématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans les entretiens d'évaluation.....	39
Mesure 6.4 - Soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité professionnelle .....	40
Mesure 6.5 - Valoriser les actions du Conseil d'État et sa double labellisation auprès des fournisseurs et les sensibiliser à l'égalité professionnelle .....	40
Signature de l'accord.....	41
Sommaire des annexes.....	43
Annexe 1 – Textes de référence .....	44
Annexe 2 – Réunions du cycle de négociations .....	46
Annexe 3 – Accord de méthode fixant le cadre de négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative50	
Annexe 4 – Vue synoptique de mise en œuvre des actions.....	57
Annexe 5 – Plan d'action 2024-2027 .....	58
Annexe 6 – Fiches-actions .....	88

# Les 6 axes du plan d'action

## 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 ainsi que 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

## Bilan 2021-2024

L'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels s'apprécie tant par la mixité des métiers que par la place des femmes et des hommes aux postes à responsabilité.

Le phénomène de « paroi de verre » - c'est-à-dire l'assignation à des métiers spécifiques sur des critères genrés - tout comme celui de « plafond de verre » - c'est-à-dire l'ascension inégale des femmes et des hommes aux postes les plus élevés, à compétences égales - ont des conséquences non seulement sur la rémunération, mais aussi sur la valorisation des filières et du parcours professionnel.

Favoriser la mixité des métiers est un travail qui doit donc commencer dès le recrutement et à chacune des étapes de la gestion de carrière.

Au sein de la juridiction administrative, ce travail s'est notamment traduit sur la période 2021-2023 par le déploiement de formations à l'égalité professionnelle à destination des publics prioritaires, par la réalisation de guides du recrutement au Conseil d'État et à la Cour nationale du droit d'asile et dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, par l'objectivation des grilles d'entretiens de recrutement et la professionnalisation des jurys de concours et de recrutement, par la refonte des circulaires relatives aux campagnes d'évaluation et de promotion, par un accompagnement personnalisé des mobilités et par une volonté d'assurer un accès équilibré à certains grades et corps relevant des emplois supérieurs de la juridiction administrative.

Aujourd'hui, le bilan de la représentation des femmes et des hommes est diversifié selon les types de population. La population des agentes et agents administratifs du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile, toutes catégories confondues, est largement féminisée. A contrario, les femmes sont sous-représentées dans les métiers informatiques ou techniques. Dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, les femmes sont proportionnellement moins représentées aux postes de greffières en cheffe et greffiers en chef, comparativement à leur proportion dans l'ensemble de la population des greffes. Si les femmes représentent la moitié de la population des magistrates et magistrats, la féminisation se fait néanmoins par le bas, les femmes étant encore sur-représentées au grade de conseillère, et les hommes au grade de président. Il en est de même chez les membres du Conseil d'État : si les objectifs de primo-nomination à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs ont permis une féminisation rapide du corps, on retrouve proportionnellement plus de femmes chez les auditrices et auditeurs que chez les conseillères et conseillers d'État.

Outre cet enjeu de mixité, un autre enjeu est d'étendre la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ensemble des personnels.

Enfin, l'effort mis sur l'accompagnement des potentiels, des parcours ascendants et des mobilités doit être maintenu et accentué, notamment au regard des récentes évolutions législatives et réglementaires.

## Les priorités du plan d'action 2024-2027

- Continuer de former l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Favoriser la mixité des métiers en accordant une attention particulière aux filières fortement féminisées ou masculinisées
- Continuer le travail d'objectivation du recrutement, individuel comme collectif
- Continuer le travail d'objectivation des processus de gestion de carrière
- Renforcer l'accompagnement des mobilités professionnelles, au sein de la juridiction administrative comme à l'extérieur
- Détecter, développer et accompagner les potentiels individuels pour accélérer les parcours ascendants
- Se donner des objectifs plus ambitieux d'accession et de représentation équilibrée des femmes et des hommes à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs

### Mesure 1.1 - Assurer la formation obligatoire des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La formation est un prérequis pour comprendre les enjeux, détecter les mécanismes inégalitaires qui sont à l'œuvre directement ou indirectement et prendre conscience des biais inconscients.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole de 2021, priorité a été donnée à la formation des publics prioritaires.

Dans le présent protocole, le Conseil d'État se donne pour objectif d'achever de former 100% de ses personnels à l'égalité professionnelle, puis de débiter la formation systématique de l'ensemble de la communauté de travail en intégrant l'offre dans les parcours de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues, et en ciblant les personnels n'ayant pas encore été formés ainsi que les représentantes et représentants des personnels nouvellement élus. Le cadre du marché interministériel de formation auquel le Conseil d'État est rattaché permettra à chaque juridiction de proposer sur place une offre adaptée à son contexte et ses enjeux.

**Action 1.1.1 – Pérenniser l'intégration d'un module sur l'égalité professionnelle dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues :**

- Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d'État)
- Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste)
- Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d'État ; agentes et agents)

- Accès au grade de présidente et président
- Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction
- Représentantes et représentants des personnels

Action 1.1.2 - S'assurer que les personnels n'ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire

Action 1.1.3 - Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles

## **Mesure 1.2 - Favoriser la mixité des métiers**

Les déterminismes scolaires et professionnels, tout comme les représentations sociales sur le rôle et la place des femmes et des hommes dans le monde du travail, ont encore un impact considérable sur la mixité, ou sur l'absence de mixité, des filières et des métiers.

Si l'employeur n'a pas toute latitude pour influencer sur ces mécanismes, il peut néanmoins agir sur les stéréotypes et favoriser les prises de conscience individuelles et collectives.

Dans le protocole de 2021, la juridiction administrative s'est notamment attachée à mieux faire connaître ses métiers et ses fonctions aux publics internes et externes et à diversifier les viviers, afin d'encourager les candidatures de personnes du sexe sous-représenté dans certaines filières.

Dans le présent protocole, le Conseil d'État entend agir tout à la fois auprès des potentielles futures recrues - en intensifiant les actions de sourcing et en favorisant la mixité dans les profils scolaires accueillis - et auprès des personnels de la juridiction administrative - en identifiant les répartitions déséquilibrées et en agissant sur les représentations par des actions de communication ciblées.

Action 1.2.1 - Identifier les filières fortement féminisées et masculinisées au sein de la juridiction administrative

Action 1.2.2 - Mettre en valeur, dans les communications relatives au Conseil d'État en tant qu'employeur, le parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés

Action 1.2.3 - Intervenir dans les écoles et forums de l'emploi pour promouvoir les métiers de la juridiction administrative en valorisant la politique d'égalité du Conseil d'État

Action 1.2.4 - Favoriser la parité des collégiens, lycéens et étudiants accueillis, ainsi que la mixité des affectations des stagiaires dans les services

Action 1.2.5 - Etablir une cartographie genrée des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'État

### **Mesure 1.3 - Pérenniser la sécurisation des processus de recrutement afin d'éliminer tout biais discriminatoire**

Premier contact entre l'employeur et la candidate ou le candidat, le recrutement peut tout à la fois favoriser la persistance de biais de sélection, conscients ou inconscients, ou favoriser l'appropriation par toutes et tous d'un mode de sélection basé sur les compétences et les aptitudes.

Le protocole de 2021 a établi les bases d'un recrutement objectif et impartial au sein de la juridiction administrative : guides du recrutement, parité des présidences et de la composition des jurys de concours et comités de sélection, formation de ses mêmes membres à une sélection sans biais ni discrimination...

Le présent protocole vient pérenniser ces acquis afin que chaque recruteur fasse siennes ces bonnes pratiques.

Action 1.3.1 - Inscrire, dans chaque fiche de poste, un lien renvoyant vers la rubrique « Nous rejoindre » du site internet du Conseil d'État, mentionnant les droits des candidates et candidats lors de la procédure de recrutement

Action 1.3.2 - Mettre à jour régulièrement et faire la promotion des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA

Action 1.3.3 - Continuer à assurer la parité des membres composant chaque jury de concours et d'examen professionnel, comité de sélection et commission de recrutement ou d'intégration

Action 1.3.4 - Continuer à assurer la formation à la lutte contre les discriminations des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration

Action 1.3.5 - Continuer à assurer la diversité des présidences et vice-présidences des jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration

### **Mesure 1.4 - Pérenniser la sécurisation des procédures de promotion afin d'assurer leur objectivité et leur transparence**

En ce qu'il constitue un acte décisionnel individuel, le processus de promotion n'est pas exempt de risques de discriminations.

Le protocole de 2021 a permis aux managers de sécuriser leurs décisions, en mettant à leur disposition des modèles de rapport de proposition comprenant des critères de sélection objectifs et mesurables.

Dans le présent protocole, le Conseil d'État souhaite renforcer la sécurisation des décisions en intégrant ces critères objectifs dans la note annuelle relative à la campagne de promotion et en rappelant aux managers l'exigence d'un équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion.

Action 1.4.1 - Assurer une utilisation systématique des modèles de rapport de proposition pour les campagnes de promotion basés sur des critères objectifs selon les attendus des corps

Action 1.4.2 - Sensibiliser les managers au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion

## **Mesure 1.5 - Accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles**

Les femmes, en particulier, peuvent se retrouver freinées dans leur progression de carrière lorsque cette dernière est conditionnée à une obligation de mobilité, et notamment lorsqu'elles sont domiciliées hors Île-de-France.

Ces freins ont notamment été mis à jour pour les magistrates et magistrats dans l'accès au grade de président. Le protocole de 2021 a jeté les bases d'un accompagnement personnalisé, par un travail partenarial et prospectif.

Dans le présent protocole, le Conseil d'État veut étendre et renforcer cette aide à la mobilité, en développant les partenariats sur l'ensemble du territoire et en mettant en place de nouveaux outils d'accompagnement individualisé.

Action 1.5.1 - Etendre l'offre d'opportunités de mobilités fonctionnelles en dehors de l'Île-de-France afin de favoriser les mobilités des magistrates et magistrats

Action 1.5.2 - Développer des partenariats avec les structures publiques des trois fonctions publiques afin de favoriser les mobilités inter-fonctions publiques

Action 1.5.3 - Proposer une offre d'accompagnement à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales et communiquer sur l'existence de cette offre

Action 1.5.4 - Promouvoir un accompagnement individualisé à partir d'un recensement des souhaits de mobilité

Action 1.5.5 - Mesurer les écarts d'accès des magistrates et des magistrats aux obligations de mobilité et proposer les solutions permettant de résorber les éventuelles iniquités constatées

## **Mesure 1.6 - Accompagner les personnels dans leur projet professionnel et dans le développement de leur potentiel**

Si les parcours de carrière se construisent individuellement, l'employeur a un rôle clé à jouer dans l'identification des potentiels, le développement des compétences et l'offre d'opportunités de carrière.

Le protocole de 2021 a développé un dispositif de revue des cadres pour les personnels relevant des emplois supérieurs ou en situation d'encadrement.

Le présent protocole vise à étendre cette revue des cadres ainsi que d'autres outils de détection des potentiels à un public élargi. Une attention particulière sera portée à



l'accompagnement des femmes dans la valorisation de leurs parcours, de leurs compétences interpersonnelles, de leur expérience professionnelle et de leurs savoir-faire.

Action 1.6.1 - Développer les exercices de revue des cadres, pour identifier les potentiels et accompagner les parcours

Action 1.6.2 - Favoriser la visibilité des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres (notamment le programme « Talentueuses »)

Action 1.6.3 - Susciter des candidatures aux programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres

Action 1.6.4 - Concevoir un programme interne d'accompagnement des agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA à la préparation des examens professionnels et aux candidatures sur des postes de niveau supérieur

Action 1.6.5 - Proposer une offre de formation permettant aux femmes de valoriser leurs compétences interpersonnelles, leur expérience professionnelle et leurs savoir-faire

### **Mesure 1.7 - Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs**

La loi Sauvadet de 2012 impose aux employeurs publics un taux de 40% de personnes de chaque sexe primo-nommées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

Le Conseil d'État n'est pas règlementairement assujéti à cette obligation. Dans le cadre du protocole de 2021, il s'est néanmoins volontairement fixé des objectifs de primo-nominations équilibrées (40% ou 50%) à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs, sur 5 ans pour tenir compte du faible volume de nominations pour certains grades et emplois, et s'est doté des outils et moyens pour atteindre ces objectifs.

Depuis la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, cette obligation de primo-nominations équilibrées est passée de 40% à 50%. Le présent protocole se donne pour cible d'atteindre, sur 5 ans, un objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe sur certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs.

Action 1.7.1 - Atteindre, sur 5 ans, un objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur chacun des grades ou emplois suivants :

- au grade de maîtresse et maître des requêtes issus des TACAA
- au grade de maîtresse et maître des requêtes issus des MRSE
- au grade de conseillère et conseiller d'État issus des TACAA
- au grade de présidente et président des TACAA
- aux emplois de cheffe et chef de juridiction

- aux emplois de présidente et président de chambre au Conseil d'État
- aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État

Action 1.7.2 - Tendre, sur 5 ans, vers un objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe regroupant l'ensemble des grades ou emplois précités.

Action 1.7.3 - Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des primo-nominations aux emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues

### **Mesure 1.8 - Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40% de personnes de chaque sexe en poste dans certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs**

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics un objectif de 40% de personnes de chaque sexe aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

S'il n'est pas astreint à cette obligation, le Conseil d'État se fixe dans le cadre du présent protocole l'objectif global d'atteindre, sur 5 ans, 40% de personnes de chaque sexe sur certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs.

Action 1.8.1 - Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40% de personnes de chaque sexe sur l'ensemble des grades et emplois suivants :

- au grade de maîtresse et maître des requêtes issues des TACAA
- au grade de maîtresse et maître des requêtes issues des MRSE
- au grade de conseillère et conseiller d'État issues des TACAA
- au grade de présidente et président des TACAA
- aux emplois de cheffe et chef de juridiction
- aux emplois de présidente et présidente de chambre au Conseil d'État
- aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État

Action 1.8.2 - Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues

**Mesure 1.9 - Assurer un suivi statistique genré des emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative en créant un indicateur synthétique :**

- de la répartition genrée des primo-nominations aux grades et emplois relevant des emplois supérieurs**
- de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs**

Malgré les mesures prises depuis des années, les faits persistent : les femmes ne connaissent pas la même progression de carrière ni le même accès aux postes à responsabilité que les hommes. L'accès des femmes à l'encadrement supérieur et aux niveaux d'encadrement intermédiaires reste un enjeu majeur, qu'il convient de monitorer finement pour pouvoir mettre en œuvre des mesures correctrices.

Le présent protocole prévoit de suivre la répartition des femmes et des hommes primo-nommés et en poste à certaines fonctions et grades clés dans la juridiction administrative, pour obtenir une visibilité sur les avancées et les points sensibles.

**Action 1.9.1 - Consolider le suivi statistique de la répartition genrée des primo-nominations :**

- à la fonction de vice-présidente et vice-président de CE
- à la fonction de présidente et président de section CE
- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général CE
- à la fonction de présidente adjointe et président adjoint en section du contentieux et en section consultative CE
- à la fonction de présidente et président CAA et CNDA
- à la fonction de présidente et président de chambre au contentieux au CE
- à la fonction d'assesseuse et assesseur au CE
- à la fonction de secrétaire générale adjointe et secrétaire générale adjoint au CE (SGA du CE et SGA des TACAA)
- à la fonction de cheffe et chef de service
- à la fonction de rapporteure publique et rapporteur public au CE
- à la fonction de responsable au centre de recherches et de diffusion juridiques (CRDJ)
- à la fonction de cheffe et chef de juridiction (TA)
- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général TACAA
- aux fonctions de secrétaire générale et secrétaire général, et de secrétaire générale adjointe et secrétaire général adjoint CNDA
- à l'accès au grade de présidente et président TA (prise de grade effective)

- à la fonction de greffière en cheffe et greffier en chef et CAIOM

Action 1.9.2 - Consolider le suivi statistique de la répartition des femmes et des hommes en poste aux mêmes fonctions qu'à l'action 1.9.1

Action 1.9.3 - Communiquer annuellement sur la répartition genrée des primo-nominations et de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs

## **Axe 2 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

### **Bilan 2021-2024**

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale est une thématique qui impacte l'ensemble des personnels, que l'on soit parent, proche aidant ou simplement soucieux de maintenir un équilibre des temps de vie.

Au sein de la juridiction administrative, sur la période 2021-2024, les règles d'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des magistrates et magistrats et des membres du Conseil d'État ont été clarifiées par le biais de notes du secrétariat général.

L'information et la sensibilisation sur ces thématiques est notamment passée par la production et la mise à disposition de l'ensemble des personnels d'outils opérationnels : guide de la parentalité, mémento de l'action sociale pour les personnels parents de jeunes enfants, guide du proche aidant. Une Charte des temps, rappelant les bonnes pratiques en matière de conciliation des différents temps de vie, a été diffusée.

Si les dispositifs sont mis en place et les règles posées, la conciliation du temps de travail et des différents temps personnels ou familiaux reste toutefois un enjeu fort, notamment avec le développement du télétravail et des nouveaux modes de parentalité. La sensibilisation régulière des managers à la bonne prise en compte des congés familiaux et parentaux constitue plus que jamais un axe de progrès.

### **Les priorités du plan d'action 2024-2027**

- Accentuer l'accompagnement des personnels dans les différents temps et congés familiaux et parentaux
- Améliorer la bonne prise en compte de la maternité au travail
- Faire de la Charte des temps une réalité effective pour l'ensemble des personnels
- Porter une attention particulière aux impacts genrés du télétravail et du travail à distance
- Aborder la thématique de la santé, notamment celles des femmes

### **Mesure 2.1 - Mieux accompagner les personnels dans leurs différents temps familiaux**

Le législateur a pris acte des évolutions de la société et des nouvelles structures parentales et familiales en ouvrant des droits aux personnels en situation de parentalité ou de proche aidance.

Avec le protocole de 2021 ont été élaborés des guides, notes et mémentos pour faire connaître à chacune et chacun les droits et les solutions mobilisables en termes de parentalité, de proche aidance, de temps partiel, de garde d'enfant et d'autorisations spéciales d'absences pour motif personnel et familial.

Le présent protocole vise à favoriser le recours aux dispositifs en place par des rappels réguliers et un suivi actif des évolutions législatives. Parce que l'implication et l'exemplarité des managers sont la clé de voûte d'une bonne prise en compte de l'équilibre des temps de vie dans les équipes, une attention particulière sera portée à leur sensibilisation quant au cadre établi et aux bonnes pratiques de gestion dans les services.

Action 2.1.1 - Veiller à systématiser les entretiens hiérarchiques avant et après la prise de congés familiaux, de congés de proche aidant, de congés maternité, de congés d'adoption et de disponibilités de droit, afin de permettre une reprise du travail dans un cadre aménagé adéquat

Action 2.1.2 - Apporter une information actualisée et réitérée aux personnels sur les droits, les dispositifs et les solutions disponibles en termes de parentalité, de proche aidance, de temps partiel, de garde d'enfant et d'autorisations spéciales d'absences pour motif personnel et familial

Action 2.1.3 - Demander aux juridictions de mettre à disposition de leurs personnels quelques exemplaires papier du guide de la parentalité, du mémento de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants et du guide du proche aidant dans les espaces partagés et de passage

Action 2.1.4 - Suivre annuellement le nombre de jours réellement pris par les pères ayant fait une demande de congé paternité

Action 2.1.5 - Inciter les pères à prendre l'intégralité des jours dont ils bénéficient au titre du congé paternité lorsqu'ils informent leur service RH de la naissance à venir

Action 2.1.6 - Inciter les managers à prendre toutes mesures utiles, lors des événements familiaux (rentrée scolaire, rencontre parents/professeur...), pour faciliter l'organisation du travail et celle du service, au regard de la situation de chaque agente et agent et de son éloignement géographique

Action 2.1.7 - Rappeler que les personnels peuvent bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence

Action 2.1.8 - Informer les personnels de l'existence du dispositif de don de jours de congés pour les parents d'enfants malades ou en situation de proche aidance

## **Mesure 2.2 - Mieux accompagner la maternité au travail**

La grossesse et la maternité impactent la vie tant personnelle que professionnelle. L'employeur a la responsabilité de créer un environnement propice à l'état de grossesse, au départ en congé de maternité et au retour de congé dans des conditions favorables, tout en préservant les parcours de carrière et les droits acquis.

Le protocole de 2021 a été l'occasion de fixer le cadre applicable à la juridiction administrative par le biais de notes et circulaires.

Le présent protocole rappellera les règles applicables et les solutions d'aménagement de poste et horaires, renforcera le suivi médical et encouragera les initiatives locales d'aménagement d'espaces d'allaitement accessibles.

Action 2.2.1 - Rappeler les possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires pour les femmes enceintes, notamment les possibilités de télétravail dérogatoire

Action 2.2.2 - S'assurer que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise avec la médecine de prévention

Action 2.2.3 - Informer et sensibiliser les managers sur les règles relatives au report des congés pour les membres du Conseil d'État et magistrates en fin de congé maternité

Action 2.2.4 - Encourager les initiatives locales d'aménagement d'espaces d'allaitement accessibles, en mobilisant l'appui de la direction de l'équipement sur demande des juridictions

Action 2.2.5 - Veiller à l'absence d'incidence financière du congé maternité

Action 2.2.6 - Renforcer la communication et la coordination faites sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)

### **Mesure 2.3 - S'assurer d'une bonne appropriation de la Charte des temps au sein de la juridiction administrative**

Avec le développement de modèles hybrides de travail et la multiplicité des outils de communication, la frontière entre le temps consacré au travail et celui consacré à la vie personnelle et familiale est sans cesse mouvante. Si les bénéficiaires sont certains en termes de souplesse organisationnelle, des garde-fous doivent cependant être mis en place pour éviter un déséquilibre des temps de vie.

Avec le protocole de 2021, le Conseil d'État a élaboré et diffusé une Charte des temps, négociée collectivement, destinée à promouvoir une culture managériale et des pratiques visant à concilier les différents temps de vie : droit à la déconnexion, règles d'utilisation raisonnée des outils numériques, respect des horaires de réunion.

Avec le présent protocole, le Conseil d'État mettra en place des actions ciblées pour mieux faire connaître la Charte des temps et ses principes directeurs, pour que son appropriation, à défaut d'être contraignante, soit naturellement adaptée aux contextes professionnels et aux modalités spécifiques de travail.

Action 2.3.1 - Former l'encadrement et l'encadrement supérieur au respect de la Charte des temps

Action 2.3.2 - Inciter les cheffes et chefs de service et de juridiction à intégrer la Charte des temps dans leur projet de juridiction



Action 2.3.3 - Mesurer la perception des personnels des principes de la Charte des temps

Action 2.3.4 - Opérer des rappels réguliers sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques

Action 2.3.5 - Systématiser l'affichage des principes de la Charte des temps dans les salles de réunion

Action 2.3.6 - Systématiser l'utilisation d'une signature de mail rappelant les bonnes pratiques de la Charte des temps

Action 2.3.7 - Sensibiliser les cheffes et chefs de service et de juridiction au respect des horaires de réunion, en proposant une action expérimentale ciblée de monitoring de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée

## **Mesure 2.4 - Mesurer et intégrer la dimension genrée dans le recours au télétravail et au travail à distance**

Le recours au télétravail fait désormais partie intégrante de la vie professionnelle. S'il facilite grandement l'équilibre des temps de vie, un usage non raisonné du télétravail peut également avoir un impact sur les conditions de travail, la santé, ainsi que sur le renforcement des inégalités préexistantes dans la sphère domestique. Il a été documenté que ces répercussions impacteraient au premier chef les femmes, ces dernières étant encore majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales.

Le présent protocole prévoit de réaliser une photographie genrée du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative, de mesurer la perception qu'en ont les personnels et d'intégrer cette dimension dans les plans de prévention des risques professionnels.

Action 2.4.1 - Etablir un état des lieux quantifié et genré du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative

Action 2.4.2 - Mesurer la perception qu'ont les personnels du recours au télétravail et au travail à distance

Action 2.4.3 - Intégrer dans le DUERP les risques liés au télétravail et au travail à distance en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à certains risques en fonction du sexe

## **Mesure 2.5 - Agir auprès des personnels pour les sensibiliser aux thématiques intéressant la santé, en priorisant celle des femmes**

La santé des femmes constituera l'un des axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Il a en effet été démontré que les femmes souffrent d'une inégalité d'accès aux soins et que certaines spécificités liées au sexe en matière de santé sont encore non prises en compte, voire ignorées. Il importe en conséquence de mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et de renforcer l'accès de ces dernières à la prévention et aux soins.

Dans le cadre du présent protocole, le Conseil d'État s'engage à faire de la santé, notamment celles des femmes, un axe de travail spécifique auprès des personnels, pour aider à mieux connaître, orienter et accompagner.

Action 2.5.1 - Mettre en place des actions de prévention et apporter aux personnels des informations ciblées sur des thématiques relatives aux temps de la vie des femmes au travail et à la santé des femmes et des minorités de genre

Action 2.5.2 - Encourager la participation des personnels à des campagnes de sensibilisation nationales

Action 2.5.3 - Communiquer sur l'importance des campagnes nationales de dépistage recommandé chez la femme

Action 2.5.4 - Inciter les encadrants et encadrantes à prendre toute mesure utile pour aménager le temps et le poste de travail des personnes souffrant de dysménorrhées invalidantes, d'endométriose ou de toute autre pathologie intéressants principalement la santé des femmes

Action 2.5.5 - Suivre et accompagner la mise en œuvre de tous dispositifs règlementaires interministériels d'autorisations d'absence pour dysménorrhée invalidante

Action 2.5.6 – Expérimenter la création de contenants de dépôt volontaire, solidaire et anonyme de périodiques menstruels dans les sanitaires dédiés aux personnels dans les juridictions volontaires (sororité box)

Action 2.5.7 - Expérimenter la mise à disposition de périodiques menstruels dans les zones recevant du public à la CNDA, et en faire le bilan

## **Axe 3 – Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

### **Bilan 2021-2024**

Déclarée grande cause nationale par le président de la République en 2017, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes se traduit concrètement, pour l'employeur, par l'application de la tolérance zéro concernant tout acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.

Au sein de la juridiction administrative, la cellule d'écoute discriminations, mise en place en 2017, a été étendue aux violences sexuelles et sexistes en 2020. Ce dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels a été externalisé au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Sur la période 2021-2023, la juridiction administrative a formé ses publics prioritaires à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Des actions de communication, d'information et de sensibilisation ont été proposées régulièrement et sous divers formats.

Aujourd'hui, la formation à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes est étendue à l'ensemble des personnels de la juridiction administrative. Le Conseil d'État entend également réaffirmer, par tous moyens, le caractère non tolérable et répréhensible de tels agissements et construire des modalités d'accompagnement des victimes comme des témoins. De même, une attention particulière doit être portée aux situations de violences intra-familiales, notamment dans un contexte d'évolution des modes de travail.

### **Les priorités du plan d'action 2024-2027**

- Continuer de former l'ensemble des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
- Pérenniser et approfondir les actions d'information et de sensibilisation, pour faire évoluer les mentalités et mieux connaître les dispositifs et acteurs ressources
- Construire un dispositif d'accompagnement des victimes et témoins de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes
- Contribuer, dans la mesure des moyens de la juridiction administrative, à la lutte contre les violences intra-familiales

### **Mesure 3.1 - Assurer la formation obligatoire des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes**

Pour prévenir ou, le cas échéant, répondre de manière appropriée, aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ou agissements sexistes, il importe de savoir les détecter, d'en comprendre les rouages et de les analyser. La formation constitue l'outil principal de cette démarche.

Dans le protocole de 2021, priorité a été donnée à la formation des publics prioritaires.

Dans le présent protocole, le Conseil d'État se donne pour objectif d'achever de former 100% de ses personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, puis de déployer cette formation à l'ensemble des personnels en intégrant l'offre dans les parcours de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues et en ciblant les personnels n'ayant pas encore été formés ainsi que les représentantes et représentants des personnels nouvellement élus. Dans le cadre du marché interministériel de formation, ce programme permettra à chaque juridiction de proposer une offre adaptée à son contexte et ses enjeux.

**Action 3.1.1 – Pérenniser l'intégration d'un module sur la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues :**

- Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d'État)
- Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste)
- Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d'État ; agentes et agents)
- Accès au grade de présidente et président
- Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction
- Représentantes et représentants des personnels

**Action 3.1.2 - S'assurer que les personnels n'ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire**

**Action 3.1.3 - Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles**

### **Mesure 3.2 - Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels sur les situations de discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

Aux côtés de la formation, l'information et la sensibilisation régulières sont les garantes d'une appropriation par toutes et tous des thématiques de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le protocole de 2021 a instauré une démarche d'information et de sensibilisation des personnels sur un rythme régulier et en tenant compte des actualités.

Le présent protocole, outre la pérennisation de cette communication, souhaite élargir le champ de son action en mettant à disposition des personnels des outils simples et efficaces pour savoir réagir et riposter face à de telles situations, tant dans l'espace professionnel que public.

Action 3.2.1 - Continuer à s'inscrire dans la commémoration des journées nationales et internationales dédiées à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, tant au niveau national qu'au niveau local dans les juridictions administratives

Action 3.2.2 - Proposer une offre de formation à la riposte et aux techniques de réaction pour réagir aux situations de discriminations, aux actes de violence, aux situations de harcèlement moral ou sexuel et aux propos et agissements sexistes, dans le cadre professionnel ou en dehors du cadre de travail

Action 3.2.3 - Se faire le relais de l'offre de formation personnelle et gratuite Stand Up contre le harcèlement de rue

### **Mesure 3.3 - Informer et sensibiliser les personnels sur les acteurs et dispositifs à mobiliser en cas de situation à signaler**

Si les outils, procédures et acteurs clés ont été mis en place, il importe que chacune et chacun connaisse leur existence, leur fonctionnement et leurs modalités de saisine afin de garantir que tout comportement répréhensible soit repéré, signalé et traité dans les meilleurs délais et les meilleures conditions.

Le protocole de 2021 a favorisé une communication régulière sur l'existence et les actualités du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels de la juridiction administrative, notamment sa récente externalisation. Des guides ont été diffusés et des actions de sensibilisation effectuées auprès de l'ensemble des personnels.

Dans le présent protocole, la juridiction administrative se propose d'intensifier la communication sur le rôle et les modalités de saisine du dispositif de son recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels, ainsi que sur les acteurs ressources à mobiliser en tant que

de besoin. Elle entend également réaffirmer le cadre légal et le principe de tolérance zéro dans les règlements intérieurs et livrets d'accueil de la juridiction administrative.

Action 3.3.1 - Communiquer régulièrement auprès des personnels, par tous moyens, sur :

- Le cadre légal, l'existence et le rôle du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels mis en place au sein de la juridiction administrative ;
- Le rôle, les coordonnées et les moyens de saisine des personnes ressources (médecine du travail, acteurs de prévention, organisations syndicales, associations nationales de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles Arrêtons les violences...).

Action 3.3.2 - Faire référence, dans les règlements intérieurs des juridictions, le règlement intérieur du Conseil d'État, le livret d'accueil des agentes et agents du Conseil d'État, le livret d'accueil des membres du Conseil d'État des informations relatives à :

- La définition de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées ;
- La mention que ces comportements sont prohibés dans la juridiction administrative que ce soit à l'intérieur ou en dehors du service ;
- Le rappel des sanctions pénales auxquelles s'expose l'auteur des agissements.

### **Mesure 3.4 - S'assurer d'un traitement efficace des signalements et d'un accompagnement global et personnalisé des victimes et des témoins de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes**

Un signalement de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes n'aura été correctement traité que si un terme y a été définitivement mis, les auteurs sanctionnés et les victimes accompagnées. Il importe donc de suivre finement l'efficacité des dispositifs mis en œuvre et les réponses apportées.

Le protocole de 2021 a donné une visibilité annuelle sur l'activité du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels et les suites qui ont été données.

Pour faire respecter le principe de tolérance zéro, le Conseil d'État ambitionne dans le présent protocole de renforcer le dispositif de réponse aux situations signalées en co-construisant, avec les parties prenantes, un dispositif d'accompagnement complet des victimes et des témoins.

Action 3.4.1 - Renforcer l'accompagnement des victimes et des témoins en co-construisant un dispositif d'accompagnement avec les acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales

Action 3.4.2 - Poursuivre la mesure de la perception qu'ont les personnels des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail

Action 3.4.3 - Prendre toute mesure appropriée pour le traitement des situations signalées, y compris des procédures disciplinaires à l'encontre des auteurs et autrices avérés et l'application de l'article 40 du code de procédure pénale le cas échéant, dans un délai raisonnable tenant compte des spécificités de chaque situation

Action 3.4.4 - Assurer un bilan annuel des saisines du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels

Action 3.4.5 - Assurer un bilan annuel et anonymisé des mesures individuelles et collectives prises pour traiter les signalements

### **Mesure 3.5 - Contribuer à la lutte contre les violences intra-familiales en sensibilisant, orientant et accompagnant les victimes**

Désignée stratégie nationale en 2019, la lutte contre les violences intra-familiales est devenue une priorité pour les employeurs publics. Par ailleurs, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 incite les employeurs publics à étendre l'application de leur dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelles détectés sur le lieu de travail.

Les violences intra-familiales peuvent avoir des impacts sur la santé et la sécurité des personnels qui en sont victimes ainsi que sur leur investissement et leurs conditions d'emploi. Elles peuvent également avoir un impact sur les collectifs de travail. Il importe que l'employeur prenne la part qui est la sienne pour accompagner celles et ceux, parmi ses personnels, identifiés comme victimes.

Le présent protocole s'inscrit dans cette démarche en prévoyant de définir un protocole d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales basé sur la formation, la sensibilisation, l'orientation et l'accompagnement.

Action 3.5.1 - Définir un protocole d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales

Action 3.5.2 - Former, sensibiliser et informer les personnels

Action 3.5.3 - Orienter et accompagner les victimes de violences intra-familiales

Action 3.5.4 - S'engager à tout mettre en œuvre pour trouver une solution à une situation difficile, en mobilisant les ressources externes disponibles et en assurant un accès prioritaire au parc existant de logements accessibles réservés lorsque cela s'avère possible



### **Mesure 3.6 - S'engager dans un réseau d'échanges et de partage de bonnes pratiques avec les partenaires et institutions homologues**

En matière de prévention, de détection et de traitement des situations répréhensibles, il est intéressant de confronter les points de vue et de s'enrichir des bonnes pratiques des structures homologues, dans une optique de partage et d'amélioration continue.

Avec le présent protocole, le Conseil d'État escompte intensifier les relations avec les départements ministériels et les autres structures publiques, en participant aux réseaux d'échange et en alimentant les relations bilatérales et multilatérales.

Action 3.6.1 - Intégrer le réseau interministériel de la DGAFP relatif aux dispositifs de signalement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

## Axe 4 – Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

### Bilan 2021-2024

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peuvent résulter de la combinaison de divers facteurs : place des femmes et des hommes dans les échelons de responsabilité et dans les différentes filières, temps de travail différencié, choix de carrière...

Elles résultent également de phénomènes plus structurels et générationnels, qui dépassent le cadre de la politique de l'employeur et relèvent davantage des orientations nationales dans les domaines de l'éducation ou de l'accès au travail.

Au-delà des mesures salariales qui peuvent être prises par l'employeur, cet objectif d'égalité réelle ne peut donc être atteint que par des mesures plus larges relatives au recrutement, à la formation et aux parcours de carrière, dans une optique d'égalité et de mixité.

Sur la période 2021-2024, le Conseil d'État s'est attaché à rappeler et à faire respecter le principe de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur la rémunération des personnels. Il a également étudié annuellement, selon les sexes, les écarts de rémunération brutes mensuelles moyennes et les dispositifs indemnitaires variables des personnels fonctionnaires, ainsi que les rémunérations des personnels contractuels.

Dans la juridiction administrative, la tendance est à la réduction des écarts : à corps et grade comparable, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes fonctionnaires était de 2,26% en 2022, contre 2,96% en 2021. L'écart constaté tient plus de la répartition des femmes et des hommes dans certaines fonctions et certains corps (on parle « d'effet ségrégation ») que d'un différentiel de primes, ce qui illustre l'attention particulière portée par le Conseil d'État à l'objectivation des primes, y compris variables. Il s'explique également par l'ancienneté moyenne plus faible des femmes au sein des corps les mieux rémunérés et par la proportion plus élevée de femmes à temps partiel.

Aujourd'hui, ce suivi attentif des écarts de rémunération, tant pour les personnels fonctionnaires que contractuels, doit être poursuivi, afin d'objectiver les évolutions et de mettre en place d'éventuelles mesures correctives. Le Conseil d'État entend également s'inscrire, même s'il n'y est pas réglementairement assujéti, dans le calcul de l'index égalité et la communication de son score annuel.

### Les priorités du plan d'action 2024-2027

- Pérenniser les études annuelles des écarts genrés des rémunérations des personnels fonctionnaires et contractuels
- Calculer annuellement l'index égalité de la juridiction administrative et communiquer sur le score obtenu

→ S'assurer que les règles de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur la rémunération des personnels continuent à être bien diffusées et respectées

### **Mesure 4.1 - Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires**

Pour que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à compétences et responsabilités égales, soit respecté dans les faits, il importe de mesurer finement les écarts réels et les composantes de ces écarts.

Le protocole de 2021 a procédé à des études annuelles des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes, par corps et par grade, des personnels titulaires de la juridiction administrative.

Le présent protocole pérennise cette mesure dans une logique de comparaison et de progression annuelle. Une analyse géographique sera également menée auprès de la population des magistrates et magistrats et des agentes et agents de greffe, afin d'objectiver un éventuel écart genré de rémunération entre les personnels affectés en Ile-de-France et les personnels affectés dans les autres régions.

Action 4.1.1 - Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grade

Action 4.1.2 - Inclure un comparatif avec les années précédentes

Action 4.1.3 - Objectiver un potentiel écart genré de rémunérations entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe

### **Mesure 4.2 - Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés liés aux dispositifs indemnitaires variables des personnels titulaires**

En ce qu'elle résulte de l'appréciation du manager, la part indemnitaire variable constitue l'élément de rémunération le plus soumis à la subjectivité, et donc le plus à risque d'un biais discriminatoire conscient ou inconscient.

Le protocole de 2021 a effectué des études annuelles des écarts genrés liés aux dispositifs indemnitaires variables, par corps et par grade, des personnels titulaires de la juridiction administrative.

Le présent protocole pérennise cette mesure dans une optique de comparaison et de progression annuelles.

Action 4.2.1 - Réaliser une étude des dispositifs indemnitaires variables, par corps et par grade

Action 4.2.2 - Inclure un comparatif avec les années précédentes

### **Mesure 4.3 - Pérenniser l'étude annuelle des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires**

Les rémunérations des personnels qui ne sont pas titulaires doivent faire l'objet d'une attention particulière, en ce qu'elles ne sont pas régies, comme pour les personnels titulaires, aux mêmes règles indiciaires et aux mêmes évolutions collectives.

Le protocole de 2021 a effectué une étude annuelle des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires de la juridiction administrative.

Le présent protocole pérennise cette mesure, toujours dans une approche comparative et évolutive.

Action 4.3.1 - Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires

Action 4.3.2 - Inclure un comparatif avec les années précédentes

### **Mesure 4.4 - S'inscrire dans la démarche de calcul de l'index égalité, pour mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et les éventuels objectifs de progression**

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Si le Conseil d'État n'est pas règlementairement assujéti à cette mesure, il a décidé dans le cadre du présent protocole de calculer annuellement l'index de la juridiction administrative et de communiquer sur le score obtenu en interne et en externe.

Action 4.4.1 - Calculer annuellement l'index égalité pour l'ensemble de la juridiction administrative

Action 4.4.2 - Communiquer annuellement sur le score obtenu à l'index égalité

### **Mesure 4.5 - Continuer à faire respecter le principe de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels**

Les congés maternité, paternité et d'adoption et les temps partiels ne peuvent donner lieu par eux-mêmes à une baisse de la part indemnitaire variable au retour de la personne qui en a bénéficié.

Le protocole de 2021 a affirmé ces dispositions à la faveur d'une révision des circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires de ses personnels.

Le présent protocole entend s'assurer de la bonne application de ces règles, notamment en sensibilisant les managers et en informant l'ensemble des personnels.

Action 4.5.1 - Continuer à s'assurer annuellement que les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires mentionnent le fait que les congés paternité, maternité et d'adoption et les temps partiels ne peuvent donner lieu par eux-mêmes à une baisse de la prime variable au retour de l'agente ou de l'agent

Action 4.5.2 - Continuer à sensibiliser les managers sur ces règles, par tous moyens

Action 4.5.3 - Continuer le travail d'information de l'ensemble des personnels de la juridiction sur ces dispositions, par tous moyens

## **Axe 5 – Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle**

### **Bilan 2021-2024**

Une culture commune en matière d'égalité professionnelle ne peut se décréter, particulièrement au sein de la juridiction administrative marquée par la diversité de ses personnels et la variété de ses missions. Cela passe par la prise de conscience des stéréotypes, des biais inconscients et des mécanismes implicites et par la modification des représentations. Il s'agit d'un travail de longue haleine, sans cesse renouvelé, à l'écoute des enjeux et des évolutions sociétales.

Depuis 2021, le Conseil d'État a bâti les fondations d'une culture commune en communiquant régulièrement sur sa politique en matière d'égalité professionnelle, par le biais d'un plan de communication interne et externe régulier, détaillé et diversifié. Des documents de référence ont été produits pour préciser les règles de féminisation des métiers et des fonctions dans les décisions de justice et dans la rédaction des offres d'emploi. Les productrices et producteurs de contenu ont également été formés à la communication égalitaire et sans stéréotype de sexe.

Aujourd'hui, la politique en faveur de l'égalité professionnelle qui a été menée au sein de la juridiction administrative a atteint un degré de maturité qui rend nécessaire de communiquer davantage sur les objectifs et les écarts à l'atteinte de ces objectifs, pour mieux mesurer les avancées et les progrès accomplis. Il importe également de communiquer sur les impacts de cette politique, en termes de modifications réelles des comportements et des agissements. Il convient enfin de formaliser le cadre de la communication égalitaire et sans stéréotype de sexe dans la juridiction administrative.

### **Les priorités du plan d'action 2024-2027**

- Développer une communication axée sur les objectifs et les marges de progrès
- Communiquer en externe sur les actions menées et les avancées
- Assurer une visibilité équilibrée des femmes et des hommes dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction

### **Mesure 5.1 - Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels afin de modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle**

On ne peut décréter l'instauration d'une culture commune en matière d'égalité professionnelle, mais on peut la construire par des actions régulières d'information et de sensibilisation sur les enjeux, les droits, les dispositifs et les personnes ressources.

Avec le protocole de 2021, le Conseil d'État s'est attaché à informer ses personnels, par le biais d'un plan de communication multicanal, des actions mises en place dans le cadre du plan égalité, et à les sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

Avec le présent protocole, le Conseil d'État a choisi d'orienter sa communication sur les objectifs fixés, les avancées et les écarts à la cible. Le cadre de référence d'une communication sans stéréotype de sexe sera formalisé, et une attention particulière sera portée à la place des femmes dans les travaux menés sur l'histoire de la juridiction administrative.

Action 5.1.1 - Communiquer auprès des personnels sur les objectifs, les actions réalisées et la mesure des avancées en matière d'égalité professionnelle

Action 5.1.2 - Continuer à sensibiliser les personnels à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations du quotidien, notamment dans les relations du travail

Action 5.1.3 - Prêter systématiquement attention aux stéréotypes de genre lors de la conception d'une communication interne ou externe

Action 5.1.4 - Apporter un point de vue historique sur la place des femmes dans la juridiction administrative, du 19<sup>ème</sup> siècle à nos jours

Action 5.1.5 - Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes illustres dans les nommages de salles de réunion, en privilégiant le cas échéant des noms de femmes

## **Mesure 5.2 - Valoriser les actions menées par les juridictions administratives en matière d'égalité professionnelle vers l'externe**

Parce que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aussi un facteur de crédibilité, d'attractivité et de fidélisation, il importe de structurer une communication externe, auprès des partenaires et parties prenantes, qui valorise l'action de la juridiction administrative en la matière ainsi que sa marque employeur.

Le protocole de 2021 a contribué à la conception d'une démarche de communication externe sur les actions mises en place dans le cadre du plan égalité, tant sur le site internet que sur les réseaux sociaux de la juridiction administrative.

Le présent protocole axera la communication externe du Conseil d'État sur son rôle d'employeur responsable et s'attachera à développer les partenariats avec des parties prenantes nationales et territoriales.

Action 5.2.1 - Affirmer l'engagement de la justice administrative en tant qu'employeur moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son site internet et les réseaux sociaux

Action 5.2.2 - Candidater au Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) pour des projets structurants, nationaux et locaux

Action 5.2.3 - Participer aux demandes de contributions de la DGAFP pour alimenter les recueils de bonnes pratiques interministérielles

Action 5.2.4 - Favoriser les actions communes avec les partenaires territoriaux

### **Mesure 5.3 - Assurer une visibilité équilibrée des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative**

L'image des femmes souffre d'un déficit de visibilité publique, soit en raison de décisions collectives - conscientes ou inconscientes – d'accorder un plus large espace de communication aux hommes, soit par un phénomène d'autocensure des femmes elles-mêmes qui ne s'autoriseraient pas à « prendre leur place ».

Le présent protocole souhaite porter son attention sur les manifestations publiques et les évènements organisés par la juridiction administrative, en analysant la place qu'y prennent les femmes invitées en tant qu'oratrices et en apportant, le cas échéant, des actions de rééquilibrage.

Action 5.3.1 - Mesurer la place des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative

Action 5.3.2 - Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative



## **Axe 6 - Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle**

### **Bilan 2021-2024**

Un plan d'action ne peut être évalué que sur la base d'indicateurs clairs et parlants, au sein d'instances de suivi dédiées, avec des acteurs impliqués et pleinement informés.

Durant la période 2021-2024, une gouvernance claire a été définie et maintenue : suivi semestriel des avancées du plan d'action au sein d'une instance dédiée, bilan annuel présenté en instances représentatives des personnels. Le réseau des référentes et référents égalité-diversité (RED) est passé de 31 à 53 volontaires répartis dans chaque ressort de cour.

Aujourd'hui, l'accent doit être mis sur le déploiement du plan d'action en plans territoriaux, adaptés au contexte et aux enjeux de chaque juridiction. L'enjeu est également de s'ouvrir aux parties prenantes : associations, fournisseurs notamment. Il s'agit enfin de mobiliser les managers en faisant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un élément à part entière de leur évaluation afin de diffuser une culture d'amélioration continue.

### **Les priorités du plan d'action 2024-2027**

- Déployer et monitorer le plan d'action égalité professionnelle tant au niveau national que dans les juridictions
- Professionnaliser et renforcer le réseau des référentes et référents égalité-diversité
- Faire de l'égalité professionnelle un critère d'évaluation annuelle
- Soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité professionnelle
- Sensibiliser les fournisseurs à l'égalité professionnelle

### **Mesure 6.1 - Piloter et suivre la mise en œuvre du plan d'action, au niveau national et local**

Le protocole de 2021 a mis en place une gouvernance régulière et efficace, associant les instances représentatives des personnels signataires.

Le présent protocole pérennise ce mode de gouvernance et ambitionne d'impliquer les cheffes et chefs de juridictions dans la définition et la mise en œuvre d'actions territoriales.

Action 6.1.1 - Présenter les avancées semestrielles de la mise en œuvre du protocole en comité de suivi deux fois par an

Action 6.1.2 - Incrire annuellement à l'ordre du jour des réunions des instances représentatives le bilan de la mise en œuvre du protocole

Action 6.1.3 - Réaliser un bilan annuel égalité-diversité, présenté au comité de pilotage diversité

Action 6.1.4 – Décliner le plan d’action égalité-diversité au sein des projets de service et projets de juridiction, sur la base du volontariat, en fonction du contexte local

Action 6.1.5 - Consolider un bilan des actions réalisées par les services et les juridictions

## **Mesure 6.2 - Renforcer, outiller et faire vivre le réseau des référentes et référents égalité-diversité (RED)**

Les référentes et référents égalité-diversité constituent les relais essentiels de la politique du Conseil d’Etat au sein de chaque juridiction. De leur implication et de leur visibilité dépend l’efficacité des actions prises sur le terrain.

Le protocole de 2021 a fixé le cadre d’actions des RED et leur a donné les moyens de s’engager dans la mission qui leur a été confiée.

Le présent protocole entend renforcer l’animation et le maillage territorial du réseau des RED, élargir la palette d’outils mis à leur disposition, les valoriser individuellement et collectivement et favoriser leur visibilité auprès de leurs collègues et des parties prenantes.

Action 6.2.1 - Animer le réseau des RED via une plateforme collaborative, en incitant à la mutualisation des actions dans chaque ressort de cour et en proposant des échanges informels sur des sujets ponctuels ou thématiques

Action 6.2.2 - Impliquer les cheffes et chefs de juridiction dans la valorisation du réseau des RED, faciliter les remplacements en cas de départ et clarifier les règles de passage de relais entre RED

Action 6.2.3 – Valoriser la fonction de RED et assurer l’effectivité des décharges de service qui leur sont accordées de droit

Action 6.2.4 - Assurer la visibilité des actions des RED en interne et en externe

Action 6.2.5 - Expérimenter la délocalisation en juridiction d’une rencontre des RED

## **Mesure 6.3 - Intégrer les thématiques d’égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans les entretiens d’évaluation**

L’effectivité et l’efficacité d’une politique d’égalité professionnelle ne peuvent être réalisées sans l’engagement de l’ensemble des managers, et ce à tous les niveaux d’encadrement. Evaluer les managers sur les actions en faveur de l’égalité professionnelle conduites au sein de leur service constitue un moyen objectif et puissant de les impliquer et de les valoriser.

Le protocole de 2021 prévoyait de faire de l’égalité professionnelle un axe de discussion des entretiens d’évaluation des managers du Conseil d’État et de la Cour nationale du droit d’asile en l’intégrant dans la note de cadrage annuelle de la campagne d’évaluation.

Le présent protocole souhaite étendre cette action à l’ensemble des managers de la juridiction administrative et inclure dans leur évaluation des critères relatifs à la mixité des équipes, la

prévention des discriminations, le respect de l'équilibre des temps de vie ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 6.3.1 - Intégrer les thématiques de l'égalité professionnelle dans les notes de cadrage annuelles relatives aux campagnes d'évaluation

Action 6.3.2 - Inclure dans l'évaluation des encadrantes et encadrants des critères relatifs à la mixité des équipes, la prévention des discriminations, la prise en compte de l'articulation des temps de vie, la prévention et la lutte contre les VSS

## **Mesure 6.4 - Soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité professionnelle**

Les associations, en tant que parties prenantes autonomes et indépendantes, apportent à l'administration un regard extérieur pertinent et des propositions d'actions précieuses et challengeantes.

Le présent protocole entend engager avec des associations investies dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un dialogue constructif.

Action 6.4.1 - Formaliser des partenariats pour soutenir les actions des associations ouvertes à l'ensemble des personnels de la juridiction administrative

Action 6.4.2 - Faire appel à l'expertise des associations ouvertes à l'ensemble des personnels dans le cadre des actions du plan

## **Mesure 6.5 - Valoriser les actions du Conseil d'État et sa double labellisation auprès des fournisseurs et les sensibiliser à l'égalité professionnelle**

Il appartient à chaque structure, dans le cadre de sa politique d'employeur responsable, de communiquer auprès de ses fournisseurs sur son engagement en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations et d'inciter ces derniers à adopter une politique volontariste sur ces thématiques.

Depuis 2022, tous les marchés passés en propre par le Conseil d'État contiennent une clause spécifique relative à son engagement en matière de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent protocole instaure un degré supplémentaire dans ce travail d'essaimage, en prévoyant d'intégrer aux marchés passés en propre par le Conseil d'État un questionnaire permettant de sensibiliser les attributaires à leurs propres enjeux et actions.

Action 6.5.1 - Annexer un questionnaire « égalité professionnelle et diversité » lors de l'attribution des marchés publics passés en propre par le Conseil d'État afin de sensibiliser les fournisseurs

# Signature de l'accord

Ce deuxième accord résulte d'un cycle de négociations collectives conduit entre :

L'administration, représentée par :

- La secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à la diversité et à l'égalité et haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion ;
- Les services du secrétariat général.

et

Les représentantes et représentants de toutes les catégories de personnels de la juridiction administrative :

- Syndicats représentant les agentes et agents du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile au comité social d'administration des agentes et agents CE/CNDA et des agentes et agents non titulaires des TACAA placé auprès du vice-président (CSA VP) ;
- Syndicats représentant les agentes et agents de greffe au comité social d'administration des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du secrétaire général (CSA greffes) ;
- Syndicats représentant les magistrates et magistrats au conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel présidé par le vice-président (CSTA) ;
- Représentantes et représentants des membres du Conseil d'État élus à la commission supérieure du Conseil d'État (CSCE).

L'élaboration du présent plan d'action a également été concertée, pour les actions les concernant, avec les référentes et référents égalité-diversité, la médecin du travail, l'assistant de service social et les services du secrétariat général, notamment la direction des ressources humaines, la direction de la communication et de l'information, le centre de formation de la juridiction administrative, la direction de la prospective et des finances, la direction de la bibliothèque et des archives.

Cet accord constitue un document de référence pour l'ensemble des personnels de la juridiction administrative, y compris les personnels de la commission du contentieux du stationnement payant (CCSP) intégrée à la juridiction administrative au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

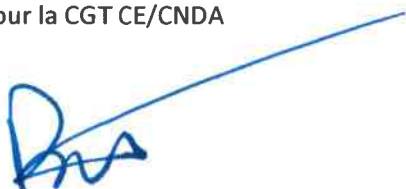
A l'instar de la gouvernance instaurée lors du 1<sup>er</sup> accord, et en application de la mesure 6.1 du présent plan d'action, le suivi des réalisations effectuées est réalisé et débattu deux fois par an dans le cadre du comité de suivi égalité (Cosui égalité), et un bilan est mis à l'ordre du jour des instances représentatives des personnels de manière annuelle.

Ont signé le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative, le 2 juillet 2024

**Didier-Roland TABUTEAU,**  
Vice-président du Conseil d'État



**Pierre DE BUTLER-SANTOIANNI,**  
Pour la CGT CE/CNDA



**Yasmine FATIL,**  
Pour le SIPCE



**Catherine MAGRI,**  
Pour FO Préfectures



**José RODRIGUES DE OLIVEIRA,**  
Pour la CFDT Interco



**Paul AFONSO,**  
Pour UATS-UNSA



**Julien HENNINGER,**  
Pour le SJA



**Anne-Sophie PICQUE,**  
Pour l'USMA



**Alexis GOIN,**  
Pour les membres du Conseil d'État,  
représentantes et représentants élus de la  
commission supérieure du Conseil d'État



# Sommaire des annexes

## **Annexe 1 – p.44**

Textes de référence

## **Annexe 2– p.46**

Réunions du cycle de négociations

## **Annexe 3– p.50**

Accord de méthode fixant le cadre de négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative

## **Annexe 4– p.57**

Vue synoptique de mise en œuvre des actions

## **Annexe 5– p.58**

Plan d'action 2024-2027

## **Annexe 6– p.88**

Fiches-actions

# Annexe 1 – Textes de référence

## Textes constitutionnels

[Préambule de la constitution du 27 octobre 1946](#)

[Constitution du 4 octobre 1958](#)

## Textes internationaux

[Convention des Nations Unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)

## Textes européens

[Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 7 avril 2011](#)

[Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000](#)

[Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe 18 octobre 1961, révisée en 1996](#)

[Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1950, avec ses protocoles](#)

## Codes

[Code général de la fonction publique](#)

[Code de justice administrative](#)

## Lois

[Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

[Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)

[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](#)

## Décrets

[Décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État](#)

[Décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État](#)

[Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique](#)

[Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

[Décret n°2020-97 du 5 février 2020 modifiant le 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°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°2013-1313 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 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics](#)

[Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

[Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité 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](#)

## **Plans interministériels**

[Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2023 – 2027\) Toutes et tous égaux](#)



## Annexe 2 – Réunions du cycle de négociations

L'intégralité des réunions de ce deuxième cycle de négociations a été présidée par Madame Cécile Vaullerin, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, déléguée à l'égalité et la diversité, haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion

**Réunion d'ouverture des négociations du 19 octobre 2023 en vue de conclure un accord de méthode relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative et à approuver le calendrier des négociations**

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

- Madame Nathalie Tiger-Winterhalter, secrétaire générale des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel
- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail
- Madame Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité-diversité
- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité
- Madame Marianne Briex, cheffe du département recrutements et accompagnement des parcours

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

- **Délégation SIPCE** : Madame Yasmine Fatil, Monsieur Sébastien Tüller
- **Délégation CGT** : Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoianni
- **Délégation FO greffes** : Madame Catherine Magri
- **Délégation CFTD** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : excusée
- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre
- **Délégation USMA** : Madame Anne-Sophie Picque, Monsieur Nicolas Connin

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

- Monsieur Benjamin Duca- Deneuve, Monsieur Philippe Ranquet

**1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail du 6 décembre 2023 relative à l'examen :**

- **De l'axe 1 « Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels » ;**
- **De l'axe 7 « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ».**

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

- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail

- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité
- Madame Marianne Briex, cheffe du département recrutements et accompagnement des parcours
- Madame Cécile Roy-Fastre, cheffe du bureau des membres
- Madame Margaux Besson, cheffe du département des magistrats
- Madame Aurélie Tiger, adjointe à la directrice du centre de formation de la juridiction administrative
- Madame Nathalie Roubellat, responsable de la communication interne et des contenus éditoriaux
- Madame Zohra Sabbah, chargée de mission au département des agents du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile
- Madame Caroline Bossuet, chargée de mission au département des agents de greffe

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

- **Délégation SIPCE** : Monsieur Sébastien Tüller
- **Délégation CGT** : Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoïanni, Monsieur Cédric le Pennedu
- **Délégation FO greffes** : Madame Catherine Magri
- **Délégation CFDT** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : excusée
- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, Monsieur Julien Henninger
- **Délégation USMA** : Monsieur Emmanuel Laforêt, Monsieur Nicolas Connin

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

- Monsieur Alexis Goin, Monsieur Philippe Ranquet

**2<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail du 8 février 2024 relative à l'examen :**

- **De l'axe 3 « Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » ;**
- **De l'axe 4 « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».**

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

- Madame Nathalie Tiger-Winterhalter, secrétaire générale des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel
- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail
- Monsieur Steve Bermond, chef du bureau des conditions de travail et des affaires médicales et sociales
- Madame Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité-diversité
- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité
- Madame Eve Hermann, cheffe du département synthèse et projets SIRH
- Madame Aurélie Tiger, adjointe à la directrice du centre de formation de la juridiction administrative

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

- **Délégation SIPCE** : Madame Pamela Rwamuhunga, Monsieur Sébastien Tüller
- **Délégation CGT** : Madame Auriane d'Aragon, Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoianni, Monsieur Cédric le Pennedu
- **Délégation FO greffes** : Madame Catherine Magri, Madame Cathy Buot
- **Délégation CFDT** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : Madame Marie-Grâce Fiorot
- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, Monsieur Virgile Nehring
- **Délégation USMA** : Madame Anne-Sophie Picque, Monsieur Nicolas Connin

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

- Monsieur Alexis Goin, Monsieur Benjamin Duca-Deneuve

**3<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail du 14 mars 2024 relative à l'examen :**

- **De l'axe 2 « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » ;**
- **De l'axe 5 « Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle ».**

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

- Madame Nathalie Tiger-Winterhalter, secrétaire générale des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel
- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail
- Madame Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité-diversité
- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité
- Madame Nathalie Roubellat, responsable de la communication interne et des contenus éditoriaux

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

- **Délégation SIPCE** : Madame Pamela Rwamuhunga, Monsieur Sébastien Tüller
- **Délégation CGT** : Madame Auriane d'Aragon, Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoianni
- **Délégation FO greffes** : excusée
- **Délégation CFDT** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : Madame Marie-Grâce Fiorot
- **Délégation SJA** : Madame Gabrielle Maubon, Monsieur Virgile Nehring
- **Délégation USMA** : Monsieur Nicolas Connin

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

- Madame Rozen Noguellou, Monsieur Philippe Ranquet

## **Réunion plénière de synthèse du 16 mai 2024 relative à l'examen du projet de plan d'action consolidé**

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

- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail
- Madame Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité-diversité
- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité

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

- **Délégation SIPCE** : Madame Pamela Rwamuhunga
- **Délégation CGT** : Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoianni
- **Délégation FO greffes** : Madame Catherine Magri
- **Délégation CFTD** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : Madame Roshni Raghunandan
- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre, Monsieur Julien Henninger
- **Délégation USMA** : Monsieur Nicolas Connin

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

- Monsieur Philippe Ranquet, Monsieur Alexis Goin

## **Réunion plénière de synthèse du 6 juin 2024 relative à l'examen du projet de protocole d'accord finalisé**

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

- Monsieur Grégory Brousseau, directeur des ressources humaines
- Madame Nadia Moussa, cheffe du département des politiques sociales et des conditions de travail
- Madame Anne Le Bourhis, chargée de mission égalité-diversité
- Madame Léa Durupt, chargée de projet politiques égalité-diversité

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

- **Délégation SIPCE** : Monsieur Sébastien Tüller
- **Délégation CGT** : Monsieur Alexandre Bruno, Monsieur Pierre de Butler-Santoianni
- **Délégation FO greffes** : Madame Catherine Magri
- **Délégation CFTD** : Monsieur José Rodrigues de Oliveira
- **Délégation UNSA** : Madame Roshni Raghunandan
- **Délégation SJA** : Madame Anne-Laure Delamarre
- **Délégation USMA** : Madame Anne-Sophie Picque, Monsieur Nicolas Connin

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

- Monsieur Benjamin Duca-Deneuve

# **Annexe 3 – Accord de méthode fixant le cadre de négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative**

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

Le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative, signé le 6 juillet 2021, vient à expiration le 6 juillet 2024.

Conformément aux articles L. 132-1 à L. 132-4 du Code général de la fonction publique (CGFP), issus de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, le Conseil d'État a proposé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du prochain plan d'action. Le même article précise qu'en cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette négociation se déroule dans les conditions prévues au titre II du livre II du CGFP et par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

## **2 - Actrices et 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 : agentes et agents du conseil d'État et de la cour nationale du droit d'asile, agentes et agents de greffe, magistrates et magistrats.

Ainsi, à l'instar du premier cycle de négociation, le nouveau 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'article L. 223-1 du code général de la fonction publique, 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 présidé par le vice-président (CSTA) ;
- Le comité social d'administration des agentes et agents CE/CNDA et des agentes et agents non titulaires des TACAA placé auprès du vice-président (CSA VP) ;

- Le comité social d'administration des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du secrétaire général (CSA Greffes).

L'administration réaffirme toutefois son objectif de construire un nouveau plan d'action inclusif et représentatif de l'ensemble des personnels de la juridiction administrative. En conséquence, seront également associés à cette démarche collective des représentantes et représentants des membres du Conseil d'État élus à la Commission supérieure du Conseil d'État (CSCE), 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**

Conformément au cadre réglementaire, 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.

### **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 instances consultatives au sein desquelles s'exerce la participation des personnels, 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 au sein de la juridiction administrative, les instances consultatives sont :

- Le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel présidé par le vice-président ;
- Le comité social d'administration des agentes et agents CE/CNDA et des agentes et agents non titulaires des TACAA placé auprès du vice-président ;
- Le comité social d'administration des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel placé auprès du secrétaire général.

Pour le comité social d'administration des agentes et agents CE/CNDA et des agentes et agents non titulaires des TACAA :

- CGT - CE /CNDA
- SIPCE - Syndicat indépendant des personnels CE/CNDA

Pour le comité social d'administration des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

- FO - Force Ouvrière des Personnels des Préfectures
- CFDT interco
- 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 Pour les représentantes et représentants des membres du Conseil d'État**

Des représentantes et 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 du cycle de négociation.

En l'absence d'organisation syndicale représentative, les représentantes et 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 l'ensemble du gouvernement et s'inscrit dans une stratégie interministérielle. 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.

La juridiction administrative est engagée depuis 2017 dans une politique volontariste de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a lancé le plan d'action interne « Vivre ensemble » et reçu le label « égalité » le 12 mars 2020 par l'organisme de certification AFNOR.

Le 6 juillet 2021, au terme d'une négociation unique dans l'histoire de la juridiction administrative, le vice-président du Conseil d'État et 8 organisations syndicales ont signé un accord sur l'égalité professionnelle engageant concrètement le Conseil d'État, les 9 cours administratives d'appel, les 42 tribunaux administratifs et la Cour nationale du droit d'asile dans un ambitieux plan d'action.

Ce plan d'action triennal arrive à échéance le 6 juillet 2024. En juillet 2023, dans une optique d'anticipation, le Conseil d'État a proposé aux organisations syndicales d'engager un nouveau cycle de négociation en vue de la signature d'un deuxième plan d'action en juillet 2024. Ce plan d'action a également vocation à s'appliquer aux personnels de la commission du contentieux du stationnement payant.

Dans une logique de continuité et de cohérence avec le premier plan d'action, les 6 axes de travail seront conservés. Sur cette architecture pérenne, des actions d'envergure structurelle ou cyclique pourront être conservées, reconduites voire approfondies. D'autres, faisant l'objet de mesures ponctuelles et définitivement closes, pourront ne plus figurer dans le plan d'action. Enfin, de nouvelles actions pourront être proposées, tant par l'administration que par les organisations syndicales.

Il est par ailleurs proposé d'ajouter un nouvel axe relatif à la santé des femmes. Cette thématique va en effet être proposée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les négociations nationales débiteront en décembre 2023. La présente négociation propre à la juridiction administrative pourra donc intégrer, à tout moment et en tant que de besoin, des actions ou ajustements conformes aux futures orientations gouvernementales.

En conséquence de quoi, les 7 axes du nouveau plan d'action pourront être définis comme suit :

- Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- 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 ;
- Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle ;
- Agir pour la santé des femmes ;
- Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

D'un commun accord entre l'administration et les organisations syndicales, la démarche de négociation sera conservée. 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.

Cette négociation pourra aboutir à la signature d'accords, après consultation des instances représentatives des personnels, le 6 juillet 2024 au plus tard.

#### **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 aux instances consultatives 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 L. 223-1 du code général de la fonction publique, les accords seront valides s'ils sont signés par une ou plusieurs des organisations syndicales ayant au moins un siège dans les comités sociaux d'administration et le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours d'administratives d'appel et ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles du 8 décembre 2022 et du 22 juin 2023.

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

Pour le comité social d'administration des agentes et agents CE/CNDA et des agentes et agents non titulaires des TACAA :

- CGT CE /CNDA
- SIPCE

Pour le comité social d'administration des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

- FO - Préfectures
- CFDT interco
- 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, qui appartiennent à la communauté de travail visée par la négociation, peuvent changer au cours de la négociation, notamment en fonction des questions abordées.

### ***5-2 Calendrier de la négociation***

Conformément aux souhaits exprimés, les réunions plénières d'ouverture, de consolidation et de finalisation se dérouleront en présentiel. Les 3 réunions du groupe de travail, durant lesquelles seront travaillés les actions de chaque axe du plan d'action, se dérouleront en visio.

La négociation s'ouvrira le **jeudi 19 octobre 2023** par l'organisation d'une réunion inaugurale, **en présentiel**, ayant pour objectifs :

- L'approbation de l'accord de méthode fixant le cadre des négociations ;
- L'approbation du calendrier de négociations ;
- L'approbation de la structure et des axes du plan d'action.

Elle se poursuivra par l'organisation de 3 réunions du groupe de travail, **en visio**, durant chacun desquels seront traités 2 ou 3 des axes mentionnés au point 3 du présent document :

- **Mercredi 6 décembre 2023** : 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail ;
- **Jeudi 8 février 2024** : 2<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail ;
- **Jeudi 14 mars 2024** : 3<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail.

Elle se conclura par deux réunions de synthèse, **en présentiel** :

- **Jeudi 16 mai 2024** : présentation du projet de plan d'action consolidé, tel que résultant des travaux des différents groupes de travail ;
- **Jeudi 6 juin 2024** : présentation du projet de protocole d'accord finalisé.

Le comité de suivi, composé des organisations syndicales signataires et des représentantes et représentants élus de la CSCE en cas d'avis favorable sur le projet d'accord, conservera son rôle d'instance de suivi dans la mise en œuvre du plan d'action.

### **5-3 Droits et devoirs des actrices et 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 ainsi que le calendrier des réunions ;
- Mettre à disposition les documents utiles dans un espace de travail partagé ;
- Convoquer jusqu'à la fin de la négociation toutes les personnes habilitées à participer à celle-ci.

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

- Font parvenir les coordonnées des membres qui composent leur délégation dans un délai raisonnable ;
- Participent au processus de négociation en faisant part de leurs positions et de leurs propositions, sur chaque sujet à la négociation, 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 actrices et acteurs, la négociation peut se poursuivre si un ou plusieurs d'entre eux refusent ou cessent d'y participer.

Ont signé le présent accord de méthode fixant le cadre de négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la juridiction administrative, le 19 octobre 2023.



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



**Pierre de BUTLER-SANTOIANNI**  
Pour la CGT CE/CNDA



**Yasmine FATIL**  
Pour le SIPCE



**Catherine MAGRI**  
Pour FO Préfectures



**José RODRIGES DE OLIVEIRA**  
Pour la CFDT Interco



**Dawi LIBOUBAN**  
Pour UATS-UNSA



**Anne-Laure DELAMARRE**  
Pour le SJA

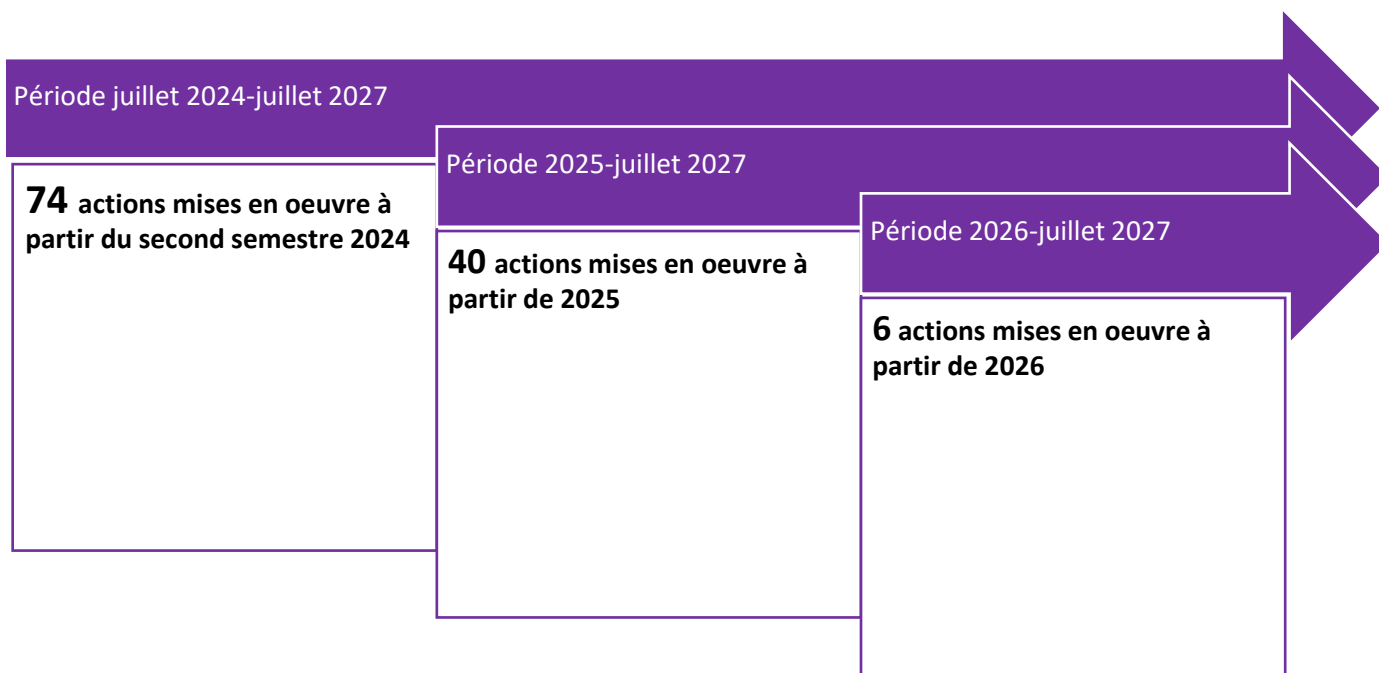


**Anne-Sophie PICQUE**  
Pour l'USMA



**Philippe RANQUET**  
Pour les membres du Conseil d'État, représentants  
élus de la commission supérieure du Conseil d'État

## Annexe 4 – Vue synoptique de mise en œuvre des actions



## Annexe 5 – Plan d’action 2024-2027

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D’ACTION	CALENDRIER
<b>Axe 1</b>  <b>Assurer l’égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels</b>	1.1	<b>Assurer la formation obligatoire des personnels à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	1. Pérenniser l’intégration d’un module sur l’égalité professionnelle dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues : - Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d’État) - Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste) - Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d’État ; agentes et agents) - Accès au grade de présidente et président - Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction - Représentantes et représentants des personnels  2. S’assurer que les personnels n’ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire	Pérennisation de l’intégration du module aux cursus de formation initiale et cycles de formation	Nombre de cursus dans lesquels un module est intégré  Taux de personnels formés, au regard de chaque public cible susceptible de recevoir une formation  Niveau de satisfaction des personnels formés  Taux de sessions de formation ayant lieu un mercredi, au regard du nombre de sessions de formation proposées	CFJA	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024
			3. Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles	Création de modules de formation adaptés aux publics cibles  Enrichissement de l’offre de formation en proposant différents formats (présentiel, plateforme Mentor, théâtre-forum...) et différents objectifs pédagogiques (sensibilisation de premier niveau, formation de managers, formation d’écotants...)	Types de formation (en nombre) proposées et types de publics cibles	CFJA	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
	1.2	<b>Favoriser la mixité des métiers</b>	<p>1. Identifier les filières fortement féminisées et masculinisées au sein de la juridiction administrative</p> <p>2. Mettre en valeur, dans les communications relatives au Conseil d'État en tant qu'employeur, le parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</p> <p>3. Intervenir dans les écoles et forums de l'emploi pour promouvoir les métiers de la juridiction administrative en valorisant la politique d'égalité du Conseil d'État</p> <p>4. Favoriser la parité des collégiennes et collégiens, lycéennes et lycéens, étudiantes et étudiants accueillis, ainsi que la mixité des affectations des stagiaires dans les services</p>	<p>Production de données statistiques sur les filières fortement féminisées et masculinisées</p> <p>Réalisation de vidéos et interviews de parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</p> <p>Interventions dans les écoles et forums de l'emploi dans une logique de promotion de l'égalité</p> <p>Sensibilisation des collèges et organismes de formation sur la mixité des stagiaires proposés ; affectation des stagiaires dans les services exempte de stéréotypes de genre</p>	<p>Etat des lieux des filières fortement féminisées et masculinisées</p> <p>Nombre de supports de communication valorisant le parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</p> <p>Nombre d'interventions en écoles et forums de l'emploi</p> <p>Répartition genrée des stagiaires accueillis ; répartition genrée des affectations dans les services</p>	<p>DRH</p> <p>DIRCOM</p> <p>Cheffes et chefs de juridiction</p>	<p>Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024</p>
			<p>5. Etablir une cartographie genrée des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'État</p>	<p>Production d'une cartographie genrée des présidences de commissions exercées par les magistrates et magistrats et les membres du Conseil d'État</p>	<p>Etat des lieux genré des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'État</p>	<p>DRH</p> <p>Cheffes et chefs de juridiction</p>	<p>2026</p>

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			<p>1. Inscrire, dans chaque fiche de poste, un lien renvoyant vers la rubrique « Nous rejoindre » du site internet du Conseil d'État, mentionnant les droits des candidates et candidats lors de la procédure de recrutement</p> <p>2. Mettre à jour régulièrement et faire la promotion des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</p>	<p>Refonte de la rubrique internet du Conseil d'État « Nous rejoindre » ; modifications des modèles de fiche de poste</p> <p>Mises à jour des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</p>	<p>Nombre de saisines annuelles de la cellule discriminations et violences sexuelles et sexistes par des candidates et candidats</p> <p>Nombre de mises à jour des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</p>	<p>DRH</p> <p>DIRCOM</p>	<p>Annuellement, à partir du second semestre 2024</p>
	1.3	<b>Pérenniser la sécurisation des processus de recrutement afin d'éliminer tout biais discriminatoire</b>	<p>3. Continuer à assurer la parité des membres composant chaque jury de concours et d'examen professionnel, comité de sélection et commission de recrutement ou d'intégration</p> <p>4. Continuer à assurer la formation à la lutte contre les discriminations des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</p> <p>5. Continuer à assurer la diversité des présidences et vice-présidences des jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</p>	<p>Choix des membres de jurys, comités, commissions selon un principe paritaire</p> <p>Formation systématique des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</p> <p>Choix des présidences selon un principe paritaire</p>	<p>Proportion de jurys, comités, commissions respectant la parité sur l'ensemble des jurys, comités et commissions tenus</p> <p>Proportion de membres de jurys de concours et d'examen professionnel, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration formés à la lutte contre les discriminations sur l'ensemble des concours, comités et commissions tenus</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes assurant la présidence de jurys de concours et d'examen professionnel,</p>	<p>DRH</p>	<p>Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p>

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
					comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration		
	1.4	Pérenniser la sécurisation des procédures de promotion afin d'assurer leur objectivité et leur transparence	<p>1. Assurer une utilisation systématique des modèles de rapport de proposition pour les campagnes de promotion basés sur des critères objectifs selon les attendus des corps</p> <p>2. Sensibiliser les managers au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion</p>	<p>Intégration de critères objectifs dans la note annuelle relative à la campagne de promotion (degré d'expertise, compétences managériales, expériences professionnelles antérieures etc.)</p> <p>Rappel, dans la note annuelle relative à la campagne de promotion, du respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion</p> <p>Pour les agentes et agents de greffe relevant du domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'une réflexion commune pour inciter à une harmonisation des procédures</p>	<p>Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes en regard de leur représentation dans le corps ou grade d'appel</p> <p>Ecart généré de candidatures au grade de présidente et président, parmi la population des premières conseillères et premiers conseillers promouvables à ce même grade</p> <p>Répartition générée des prises effectives de poste de présidente et président de chambre en TA et de poste de présidente assesseure et président assesseur en CAA, parmi la population des premières conseillères et premiers conseillers ayant accédé au grade de présidente et président</p>	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, lors des campagnes annuelles
	1.5	Accompagner les mobilités	1. Etendre l'offre d'opportunités de mobilités fonctionnelles en dehors de	Rencontres avec des employeurs publics hors Ile-de-France	Répartition générée du nombre de	DRH	Sur la durée du plan, dès le second



AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
		<b>géographiques et fonctionnelles</b>	<p>l'Île-de-France afin de favoriser les mobilités des magistrats et magistrats</p> <p>2. Développer des partenariats avec les structures publiques des trois fonctions publiques afin de favoriser les mobilités inter-fonctions publiques</p> <p>3. Proposer une offre d'accompagnement à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales et communiquer sur l'existence de cette offre</p> <p>4. Promouvoir un accompagnement individualisé à partir d'un recensement des souhaits de mobilité</p> <p>5. Mesurer les écarts d'accès des magistrats et des magistrats aux obligations de mobilité et proposer les solutions permettant de résorber les éventuelles iniquités constatées</p>	<p>Conventions de partenariat avec des structures publiques des trois fonctions publiques</p> <p>Guide d'accompagnement à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales</p> <p>Recensement des souhaits de mobilité</p>	<p>mobilités effectuées ; répartition générée du nombre de mobilités hors Ile-de-France effectuées</p> <p>Nombre de partenariats réalisés</p> <p>Répartition générée du nombre d'accompagnements à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales réalisés</p> <p>Répartition générée du nombre de souhaits de mobilité exaucés</p> <p>Ecart généré des personnes ne réunissant pas les conditions statutaires d'une promotion à chaque grade faute d'avoir accompli leurs mobilités</p>		semestre 2024
	1.6	<b>Accompagner les personnels dans leur projet professionnel et dans le</b>	1. Développer les exercices de revue des cadres, pour identifier les potentiels et accompagner les parcours	Organisation de revues des cadres	Nombre d'exercices de revue de cadres pratiqués	DRH	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
		<b>développement de leur potentiel</b>	2. Favoriser la visibilité des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres (notamment le programme « Talentueuses »)	Réalisation de campagnes de sensibilisation et d'événements de partage d'expérience  Conception de webinaires et de campagnes pour susciter et accompagner des candidatures	Nombre de femmes candidates à des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres  Nombre de femmes retenues à des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, lors des appels à candidatures
			3. Susciter des candidatures aux programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres				
		4. Concevoir un programme interne d'accompagnement des agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA à la préparation des examens professionnels et aux candidatures sur des postes de niveau supérieur	Offre d'accompagnement des agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA désireux d'évoluer  Offre de formation pour valoriser les compétences interpersonnelles, l'expérience professionnelle et les savoir-faire	Nombre de personnes accompagnées  Nombre de personnes formées	DRH CFJA	A partir de 2025	
5. Proposer une offre de formation permettant aux femmes de valoriser leurs compétences interpersonnelles, leur expérience professionnelle et leurs savoir-faire	Pour les agentes et agents de greffe relevant du domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'un travail de concertation						
	1.7	<b>Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs</b>	1. Atteindre, sur 5 ans, un objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur chacun des grades ou emplois suivants :  - au grade de maitresse et maître des requêtes issus des TACAA - au grade de maitresse et maître des requêtes issus des MRSE - au grade de conseillère et conseiller d'État issus des TACAA - au grade de présidente et président des TACAA - aux emplois de cheffe et chef de juridiction	Pérennisation des appels à candidature systématique en interne  Pérennisation des grilles de critères permettant d'objectiver les compétences et qualités requises pour accéder à ces fonctions  Constitution de viviers	Mesure annuelle de la proportion des primo-nominations de femmes et d'hommes aux emplois cités  Evolution sur 5 ans	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER	
			- aux emplois de présidente et président de chambre au Conseil d'État - aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État  2. Tendre, sur 5 ans, vers un objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe regroupant l'ensemble des grades ou emplois précités.					
			3.Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des primo-nominations aux emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues	Supports de communication annuelle	Nombre de communications	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement	
		1.8	<b>Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40% de personnes de chaque sexe en poste dans certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs</b>	1. Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40 % de personnes de chaque sexe sur l'ensemble des grades et emplois suivants :  - au grade de maîtresse et maitre des requêtes issus des TACAA - au grade de maîtresse et maitre des requêtes issus des MRSE - au grade de conseillère et conseiller d'État issus des TACAA - au grade de présidente et président des TACAA - aux emplois de cheffe et chef de juridiction - aux emplois de présidente et présidente de chambre au Conseil d'État - aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État	Pérennisation des appels à candidature systématique parmi les emplois supérieurs cités  Constitution de viviers parmi les emplois supérieurs cités	Proportion de femmes et d'hommes en poste aux gardes et emplois cités (situation au 31/12 de l'année donnée)  Evolution sur 5 ans	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement
				2.Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues	Supports de communication annuelle	Nombre de communications	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
	1.9	<p><b>Assurer un suivi statistique et généré des emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative en créant un indicateur synthétique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la répartition des nominations aux grades et emplois relevant des emplois supérieurs</li> <li>- de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs</li> </ul>	<p>1. Consolider le suivi statistique de la répartition générée des primo-nominations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la fonction de vice-présidente et vice-président de CE</li> <li>- à la fonction de présidente et président de section CE</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général CE</li> <li>- à la fonction de présidente adjointe et président adjoint en section du contentieux et en section consultative CE</li> <li>- à la fonction de présidente et président CAA et CNDA</li> <li>- à la fonction de présidente et président de chambre au contentieux au CE</li> <li>- à la fonction d'assesseuse et assesseur au CE</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale adjointe et secrétaire générale adjoint au CE (SGA du CE et SGA des TACAA)</li> <li>- à la fonction de cheffe et chef de service</li> <li>- à la fonction de rapporteure publique et rapporteur public au CE</li> <li>- à la fonction de responsable au centre de recherches et de diffusion juridiques (CRDJ)</li> <li>- à la fonction de cheffe et chef de juridiction (TA)</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général TACAA</li> <li>- aux fonctions de secrétaire générale et secrétaire général, et de secrétaire générale adjointe et secrétaire général adjoint CNDA</li> <li>- à l'accès au grade de présidente et président TA (prise de grade effective)</li> <li>- à la fonction de greffière en cheffe et greffier en chef et CAIOM</li> </ul>	Création d'un indicateur synthétique des primo-nominations et suivi annuel de l'indicateur	Proportion des primo-nominations de femmes et d'hommes aux emplois et grades cités ; évolutions annuelles sur la durée du plan	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			2. Consolider le suivi statistique de la répartition des femmes et des hommes en poste aux mêmes fonctions qu'à l'action 1.9.1	Création d'un indicateur synthétique de la répartition des femmes et des hommes en poste et suivi annuel de l'indicateur	Proportion de femmes et d'hommes en poste aux emplois et grades cités (situation au 31/12 de l'année donnée) ; évolutions annuelles sur la durée du plan	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement
			3. Communiquer annuellement sur la répartition genrée des primo-nominations et de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs	Supports de communication annuelle	Nombre de communications annuelles	DRH	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement
<b>Axe 2</b> <b>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>	2.1	<b>Mieux accompagner les personnels dans leurs différents temps familiaux</b>	1.Veiller à systématiser les entretiens hiérarchiques avant et après la prise de congés familiaux, de congés de proche aidant, de congés maternité, de congés d'adoption et de disponibilités de droit, afin de permettre une reprise du travail dans un cadre aménagé adéquat	Intégration du caractère obligatoire des entretiens hiérarchiques avant et après la prise de congés familiaux, de congés de proche aidant, de congé maternité, de congé d'adoption et de disponibilités de droit dans : -Les modules de formation obligatoire des primo managers -Les circulaires relatives aux campagnes d'évaluation  Réalisation et diffusion d'une fiche-outil sur les entretiens au retour de congés longue durée, proposant un panel de mesures pour accompagner individuellement la reprise du travail	Modules de formation et circulaires mis à jour  Diffusion de la fiche-outil sur les entretiens au retour de congés longue durée aux cheffes et chefs de service et de juridiction	DRH CFJA	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			<p>2. Apporter une information actualisée et réitérée aux personnels sur les droits, les dispositifs et les solutions disponibles en termes de parentalité, de proche aidance, de temps partiel, de garde d'enfant et d'autorisations spéciales d'absences pour motif personnel et familial</p> <p>3. Demander aux juridictions de mettre à disposition de leurs personnels quelques exemplaires papier du guide de la parentalité, du mémento de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants et du guide du proche aidant dans les espaces partagés et de passage</p>	<p>Mises à jour régulières et communication du guide du proche aidant, du guide de la parentalité et du mémento de l'action sociale pour les personnels parents de jeunes enfants</p> <p>Envoi d'un message aux référentes et référents communication et aux RED les incitant à mettre à disposition des personnels quelques exemplaires papier du guide de la parentalité, du mémento de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants et du guide du proche aidant dans les espaces partagés et de passage au sein de leur juridiction</p>	<p>Nombre de mises à jour des supports d'information</p> <p>Message aux référentes et référents communication et aux RED</p>	<p>DRH</p> <p>Cheffes et chefs de service et de juridiction</p> <p>Référentes et référents communication</p> <p>RED</p>	<p>A partir du second semestre 2024, puis selon les actualités</p>
			<p>4. Suivre annuellement le nombre de jours réellement pris par les pères ayant fait une demande de congé paternité</p> <p>5. Inciter les pères à prendre l'intégralité des jours dont ils bénéficient au titre du congé paternité lorsqu'ils informent leur service RH de la naissance à venir</p>	<p>Recensement annuel du nombre de jours pris par les pères ayant fait une demande de congé paternité</p> <p>Actions de communication relatives au congé paternité à destination des personnels</p> <p>Action de sensibilisation des cheffes et chefs de service et de juridiction</p>	<p>Nombre de jours de congé paternité pris par les pères en ayant fait la demande</p> <p>Supports de communication relatifs au congé paternité</p>	<p>DRH</p>	<p>Annuellement à partir de 2025</p>
			<p>6. Inciter les managers à prendre toutes mesures utiles, lors des événements familiaux (rentrée scolaire, rencontre parents/professeur...), pour faciliter l'organisation du travail et celle du service, au regard de la situation de chaque agente et agent et de son éloignement géographique</p>	<p>Rédaction et diffusion d'une note aux cheffes et chefs de service et de juridiction relative aux mesures utiles à prendre, lors des événements familiaux (rentrée scolaire, rencontre parents/professeur...), pour faciliter l'organisation du travail et celle du service</p>	<p>Diffusion de la note aux cheffes et chefs de service et de juridiction relative aux mesures utiles à prendre lors des événements familiaux</p>	<p>DRH</p> <p>Cheffes et chefs de service et de juridiction</p>	<p>A partir du premier semestre 2025</p>

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			7. Rappeler que les personnels peuvent bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence	Rappel des règles pour les agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA et les membres du Conseil d'État telles que définies dans la note verte  Rédaction et diffusion d'une note à l'attention des cheffes et chefs de juridiction relative à la possibilité pour les agentes et agents de greffe, magistrats et magistrats de bénéficiaire, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence	Rappel des dispositions de la note verte à l'attention des cheffes et chefs de service  Diffusion de la note à l'attention des cheffes et chefs de juridiction relative à la possibilité pour les agentes et agents de greffe, magistrats et magistrats de bénéficiaire, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence	DRH  Cheffes et chefs de juridiction	A partir du premier semestre 2025
			8. Informer les personnels de l'existence du dispositif de don de jours de congés pour les parents d'enfants malades ou en situation de proche aidance	Communication sur le dispositif de don de jours de congés	Nombre et type de communication sur le don de jours de congés	DRH	2025
			1. Rappeler les possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires pour les femmes enceintes, notamment les possibilités de télétravail dérogatoire	Rédaction et diffusion d'une fiche-outil à destination des personnels relative aux possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires et sur les possibilités de télétravail dérogatoire	Diffusion auprès des personnels de la fiche-outil relative aux possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires	DRH  Médecine de prévention	A partir du premier semestre 2025
2.2		<b>Mieux accompagner la maternité au travail</b>					

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			2.S'assurer que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise avec la médecine de prévention	Création d'un circuit d'information à la DRH s'agissant du retour de congé maternité des agentes et membres du Conseil d'État à la DRH, afin de programmer une date de visite de reprise avec la médecine de prévention dans les meilleurs délais  Diffusion d'une note du secrétaire général relative à la visite de reprise au retour de congé maternité à l'attention des cheffes et chefs de juridiction	Nombre de visites de reprise proposées aux femmes de retour de congé maternité, au regard du nombre de congés maternité déposés dans le périmètre du Conseil d'État  Diffusion de la note relative à la visite de reprise aux cheffes et chefs de juridiction	DRH  Médecine de prévention	Annuellement, à partir de 2025
			3.Informer et sensibiliser les managers sur les règles relatives au report des congés pour les membres du Conseil d'État et magistrates en fin de congé maternité	Diffusion et rappels réguliers aux managers des notes du 23 mai 2022 du secrétaire général relatives à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des membres et des magistrates et magistrats	Supports de communication diffusés	DRH  DIRCOM  Médecine de prévention	Annuellement, à partir du second semestre 2024
			4.Encourager les initiatives locales d'aménagement d'espaces d'allaitement accessibles, en mobilisant l'appui de la direction de l'équipement sur demande des juridictions	Communication auprès des cheffes et chefs de service et de juridiction les encourageant à aménager des espaces d'allaitement accessibles	Nombre d'espaces d'allaitement aménagés recensés dans la juridiction administrative	DRH  DE  Médecine de prévention	2025 puis lors des projets de grands travaux, de réaménagement ou de réimplantation
			5.Veiller à l'absence d'incidence financière du congé maternité	Rappels systématiques, dans les circulaires relatives aux campagnes d'attribution des primes et parts variables, de l'absence d'incidence financière du congé maternité  Pour les agentes et agents de greffe relevant du	Nombre de rappels sur les notes du 23 mai 2022 du secrétaire général relatives à l'articulation entre le congé de maternité, le congé	DRH	Annuellement à partir du second semestre 2024, lors des campagnes d'attribution des primes et



AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
				domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'une réflexion commune pour inciter à une harmonisation des procédures	d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des membres et des magistrats et magistrats  Circulaires relatives aux campagnes d'attribution des primes et parts variables mises à jour		parts variables
			6. Renforcer la communication et la coordination faites sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)	Communications régulières sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)	Nombre de communications faites sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)	DRH	Sur la durée du plan, selon les offres
			1. Former l'encadrement et l'encadrement supérieur au respect de la Charte des temps	Mises à l'ordre du jour lors des réunions réunissant l'encadrement et l'encadrement supérieur (Codir, conférence des managers, journée des greffières en cheffe et des greffiers en chef...), insertion dans les formations initiales des primo-managers	Supports de formation réalisés	DRH	A partir du second semestre 2024
			2. Inciter les cheffes et chefs de service et de juridiction à intégrer la Charte des temps dans leur projet de juridiction	Messages d'incitation des cheffes et chefs de service et de juridiction à intégrer la Charte des temps dans leur projet de service ou de juridiction	Supports d'incitation réalisés	DRH Cheffes et chefs de service et de juridiction	2025
			3. Mesurer la perception des personnels des principes de la Charte des temps	Intégration et alimentation de questions relatives à la Charte des temps dans le baromètre social	Analyse des réponses apportées au baromètre social	DRH	Bisannuellement
			2.3	<b>S'assurer d'une bonne appropriation de la Charte des temps au sein de la juridiction administrative</b>			

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			<p>4. Opérer des rappels réguliers sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques</p> <p>5. Systématiser l'affichage des principes de la Charte des temps dans les salles de réunion</p> <p>6. Systématiser l'utilisation d'une signature de mail rappelant les bonnes pratiques de la Charte des temps</p>	<p>Diffusion de notes et rappels à l'attention des cheffes et chefs de service et de juridiction une fois par an <i>a minima</i></p> <p>Evaluation de l'impact de la précédente campagne d'affichage auprès des référentes et référents communication et égalité-diversité dans les juridictions administratives ; et réflexion sur une future campagne de communication pour rappeler les bonnes pratiques</p> <p>Création et diffusion de modèles de signatures personnalisées</p>	<p>Estimation du nombre de salles de réunions dotées d'une affiche « Charte des temps »</p> <p>Nombre d'invitations à utiliser les signatures personnalisées</p>	<p>DRH</p> <p>DIRCOM</p>	<p>A partir de 2025</p>
			<p>7. Sensibiliser les cheffes et chefs de service et de juridiction au respect des horaires de réunion, en proposant une action expérimentale ciblée de monitoring de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée</p>	<p>Expérimentation du monitoring, sur un semestre, de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée, pour le secrétariat général (secrétaires généraux, directeurs) en invitant les cheffes et chefs de service et de juridiction à participer de manière volontaire à cette expérience</p>	<p>Bilan de l'expérimentation de monitoring, sur un semestre, de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée, pour le secrétariat général (secrétaires généraux, directeurs) et les services volontaires</p>	<p>DRH</p> <p>DIRCOM</p> <p>Cheffes et chefs de service et de juridiction</p>	<p>2025</p>
			<p>1. Etablir un état des lieux quantifié et généré du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative</p>	<p>Création d'une cartographie générée du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative</p>	<p>Ratio généré de personnes ayant recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative sur la population des personnels ayant des missions télétravaillables</p>	<p>DRH</p>	<p>2025</p>
	2.4	<p>Mesurer et intégrer la dimension générée dans le recours au télétravail et au travail à distance</p>					

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			2. Mesurer la perception qu'ont les personnels du recours au télétravail et au travail à distance	Intégration de questions relatives au télétravail et au travail à distance dans le baromètre social	Analyse des réponses apportées au baromètre social	DRH	Bisannuellement
			3. Intégrer dans le DUERP les risques liés au télétravail et au travail à distance en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à certains risques en fonction du sexe	Mise à jour des DUERP tenant compte de l'impact généré du télétravail et du travail à distance	DUERP mis à jour	DRH	A partir de 2025, selon le calendrier des travaux de mise à jour
	2.5	Agir auprès des personnels pour les sensibiliser aux thématiques intéressant la santé, en priorisant celle des femmes	1. Mettre en place des actions de prévention et apporter aux personnels des informations ciblées sur des thématiques relatives aux temps de la vie des femmes au travail et à la santé des femmes	Diffusion de fiches réalisées par ou avec la médecine de prévention relatives à la santé des femmes et des minorités de genre (ex : cancers hormonaux-dépendants, santé cardiovasculaire, activité sportive, santé mentale, souffrance psychique au travail, épuisement professionnel, grossesse et fausse couche, endométriose, troubles menstruels, ménopause, retour au travail après une maladie grave ...)	Nombre de fiches réalisées et diffusées  Nombre d'interventions de la médecine de prévention du Conseil d'État	DRH  DIRCOM  Médecine de prévention	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024
			2. Encourager la participation des personnels à des campagnes de sensibilisation nationales	Subvention d'une partie de la participation des personnels volontaires à des événements nationaux (ex : octobre rose, course de la Parisienne...)	Nombre de participations subventionnées à des événements nationaux	DRH  DIRCOM  Médecine de prévention	Annuellement à partir de 2025
			3. Communiquer sur l'importance des campagnes nationales de	Relais interne des campagnes nationales de	Nombre de campagnes		

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			dépistage recommandé chez la femme	dépistage recommandé chez la femme  Relais dans les locaux des juridictions administratives des campagnes nationales de sensibilisation	nationales relayées		
			4. Inciter les encadrants et encadrantes à prendre toute mesure utile pour aménager le temps et le poste de travail des personnes souffrant de dysménorrhées invalidantes, d'endométriose ou de toute autre pathologie intéressants principalement la santé des femmes  5. Suivre et accompagner la mise en œuvre de tous dispositifs réglementaires interministériels d'autorisations d'absence pour dysménorrhée invalidante	Diffusion d'une note à l'attention des encadrants et encadrantes reprenant les possibilités offertes, à droit constant, notamment la mise en place d'un télétravail aménagé ou d'un poste de travail aménagé et, en cas d'incapacité de travail ponctuelle, toute autre solution au cas par cas, dans le respect des nécessités de service  Suivi des négociations interministérielles relatives à la prise en charge de la dysménorrhée invalidante au	Note à l'attention des encadrants et encadrantes reprenant les possibilités offertes, à droit constant, notamment la mise en place d'un télétravail aménagé ou d'un poste de travail aménagé et, en cas d'incapacité de travail ponctuelle, toute autre solution au cas par cas, dans le respect des nécessités de service	DRH DIRCOM Médecine de prévention	Sur la durée du plan, selon les besoins
			6. Expérimenter la création de contenants de dépôt volontaire, solidaire et anonyme de périodiques menstruels dans les sanitaires dédiés aux personnels dans les juridictions volontaires (sororité box)	Envoi d'un message aux cheffes et chefs de juridiction les invitant à expérimenter la mise en place d'une sororité box  Mise en place d'une sororité box dans les juridictions volontaires	Bilan annuel de l'expérimentation à l'échelle de la juridiction administrative	DRH DE	A partir de 2025
			7. Expérimenter la mise à disposition de périodiques menstruels dans les zones recevant du public à la CNDA, et en faire le bilan	Expérimentation de la mise à disposition de périodiques menstruels en zones recevant du public à la CNDA ; et bilan de l'expérimentation	Bilan de l'expérimentation de mise à disposition de périodiques menstruels en zones recevant du public à la CNDA	DRH DE	Lors de la livraison des nouveaux locaux

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
<b>Axe 3</b> <b>Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</b>	3.1	<b>Assurer la formation obligatoire des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes</b>	1 Pérenniser l'intégration d'un module sur la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues : - Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d'État) - Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste) - Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d'État ; agentes et agents) - Accès au grade de présidente et président - Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction - Représentantes et représentants des personnels  2. S'assurer que les personnels n'ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire	Pérenniser l'intégration du module aux cursus de formation initiale et cycles de formation	Nombre de cursus dans lesquels un module est intégré  Taux de personnels formés  Niveau de satisfaction des personnels formés	CFJA	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024
			3. Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles	Création de modules de formation adaptés aux publics cibles  Enrichissement de l'offre de formation en proposant différents formats (présentiel, plateforme Mentor, théâtre-forum...) et différents objectifs pédagogiques (sensibilisation de premier niveau, formation de managers, formation d'écouterants...)	Types de formation (en nombre) proposées et types de publics ciblés	CFJA	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
	3.2	Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels sur les situations de discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	1.Continuer à s'inscrire dans la commémoration des journées nationales et internationales dédiées à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, tant au niveau national qu'au niveau local dans les juridictions administratives	<p>Organisation d'événements d'information et de sensibilisation, nationaux et locaux, en accord avec le contexte, l'actualité, les spécificités et les ressources de chaque structure</p> <p>Accompagnement du réseau des référentes et référents égalité-diversité dans la mise en œuvre des événements programmés au sein de leur juridiction ou ressort de cour</p> <p>Elaboration et mise à disposition des RED d'une liste non exhaustive des journées potentiellement mobilisables pour l'organisation d'actions en faveur de l'égalité</p>	<p>Types de campagnes et d'événements nationaux et locaux réalisés</p> <p>Diffusion de l'information par tous moyens efficaces et visibles</p> <p>Affichage de l'information dans les espaces de passage et collectifs</p>	DRH DIRCOM RED	Annuellement dès le second semestre 2024
			2.Proposer une offre de formation à la riposte et aux techniques de réaction pour réagir aux situations de discriminations, aux actes de violence, aux situations de harcèlement moral ou sexuel et aux propos et agissements sexistes, dans le cadre professionnel ou en dehors du cadre de travail	Co-construction d'une offre de formation à la riposte avec un prestataire	Nombre de personnes formées à la riposte	CFJA DRH	2026
	3.Se faire le relais de l'offre de formation personnelle et gratuite Stand Up contre le harcèlement de rue	Réalisation d'actions de communication incitant les personnels à recourir à la formation Stand up	Taux de satisfaction des personnels formés				
	3.3	Informer et sensibiliser les personnels sur les acteurs et dispositifs à mobiliser en cas de situation à signaler	1.Communiquer régulièrement auprès des personnels, par tous moyens, sur : - Le cadre légal, l'existence et le rôle du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels mis en place au sein de la juridiction administrative ;	<p>Rédaction de l'arrêté modificatif relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels au Conseil d'État</p> <p>Création de supports de communication (affiches, fiches-outils, supports pédagogiques, rubrique</p>	<p>Publication et diffusion de l'arrêté modificatif</p> <p>Nombre et types de supports de communication réalisés</p> <p>Nombre de consultations dans le futur intranet</p>	DIRCOM DRH Prestataire cellule d'écoute	Annuellement, sur la durée du plan

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			- Le rôle, les coordonnées et les moyens de saisine des personnes ressources (médecine de prévention, acteurs de prévention, organisations syndicales, associations nationales de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles, site internet <u>Arrêtons les violences...</u> ).	dédiée dans le futur intranet)  Affichage de l'information dans les espaces de passage et collectifs			
			2.Faire référence, dans les règlements intérieurs des juridictions, le règlement intérieur du Conseil d'État, le livret d'accueil des agentes et agents du Conseil d'État, le livret d'accueil des membres du Conseil d'État des informations relatives à : - La définition de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées ; - La mention que ces comportements sont prohibés dans la juridiction administrative que ce soit à l'intérieur ou en dehors du service ; - Le rappel des sanctions pénales auxquelles s'expose l'auteur des agissements.	Modifications et mises à jour du modèle type des règlements intérieurs des juridictions, du règlement intérieur du Conseil d'État, du livret d'accueil des agentes et agents du Conseil d'État et du livret d'accueil des membres du Conseil d'État	Règlements intérieurs et livrets d'accueil modifiés	DRH	2025
			1.Renforcer l'accompagnement des victimes et des témoins en co-construisant un dispositif d'accompagnement avec les acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales	Co-construction avec les acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales d'un dispositif d'accompagnement des victimes et des témoins (procédure, fiches, tutoriels, orientation vers des associations spécifiques...)  Présentation et suivi du dispositif d'accompagnement des victimes et témoins dans	Nombre de victimes et témoins bénéficiaires du dispositif d'accompagnement	DRH  Organisations syndicales  Acteurs de prévention  RED  Médecine du travail	A partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
		violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes		le cadre du Comité de suivi égalité			
			2.Poursuivre la mesure de la perception qu'ont les personnels des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail	Poursuite de la mesure de la perception qu'ont les personnels des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail, notamment dans le baromètre social	Analyse des réponses apportées aux questions posées dans le baromètre social relatives à la perception des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail	DRH	Bisannuellement
			3.Prendre toute mesure appropriée pour le traitement des situations signalées, y compris des procédures disciplinaires à l'encontre des auteurs et autrices avérés et l'application de l'article 40 du code de procédure pénale le cas échéant, dans un délai raisonnable tenant compte des spécificités de chaque situation	Application du principe de tolérance zéro dans le traitement des situations signalées	Délai de traitement moyen des situations signalées	DRH Organisations syndicales Acteurs de prévention RED Médecine du travail Prestataire cellule d'écoute	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024



AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			4.Assurer un bilan annuel des saisines du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels	Réalisation du bilan annuel des saisines du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels	Nombre de saisines annuelles du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels	DRH	Annuellement, à partir du second semestre 2024
			5.Assurer un bilan annuel et anonymisé des mesures individuelles et collectives prises pour traiter les signalements	Réalisation du bilan annuel des mesures individuelles et collectives prises pour traiter les signalements	Nombre de mesures individuelles et collectives prises annuellement pour traiter les signalements	Prestatrice cellule d'écoute	
			Présentation annuelle des bilans dans les instances représentatives		Membres du comité de suivi égalité		
3.5		<b>Contribuer à la lutte contre les violences intra-familiales en sensibilisant, orientant et accompagnant les victimes</b>	1.Définir un protocole d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales	Inclusion d'un volet relatif aux violences intra-familiales dans le protocole d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes	Nombre de victimes bénéficiaires du dispositif d'accompagnement	DRH Médecine de prévention Services sociaux des personnels	A partir du second semestre 2024
			2.Former, sensibiliser et informer les personnels	Formation/sensibilisation des publics prioritaires à la prévention, la détection et l'accompagnement des personnes victimes de violences intra-familiales dans la sphère professionnelle : - Encadrantes et encadrants - Personnels DRH - Acteurs de la santé (AP, AS, médecin du travail) - Représentantes et représentants des personnels	Nombre de sessions de formation/sensibilisation sur cette thématique  Taux de personnels formés  Niveau de satisfaction des personnels formés	CFJA DRH	A partir de 2025

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
				-Référentes et référents égalité-diversité			
			3.Orienter et accompagner les victimes de violences intra-familiales	Création d'un support d'information relatif aux acteurs, dispositifs et ressources externes mobilisables en cas de violences intra-familiales à l'attention de l'ensemble des personnels	Information auprès des personnels	DRH	A partir de 2025
			4. S'engager à tout mettre en œuvre pour trouver une solution à une situation difficile, en mobilisant les ressources externes disponibles et en assurant un accès prioritaire au parc existant de logements accessibles réservés lorsque cela s'avère possible	Se faire le relais et orienter vers les acteurs, dispositifs et ressources externes, en cas de signalement verbalisé dans le cadre du travail ou de suspicion de violence intra-familiale	Sensibilisation des managers sur les possibilités de facilités horaires	Médecine de prévention	
3.6	<b>S'engager dans un réseau d'échanges et de partage de bonnes pratiques avec les partenaires et institutions homologues</b>	1.Intégrer le réseau interministériel de la DGAFP relatif aux dispositifs de signalement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes	Participation aux échanges interministériels	Nombre de participations aux réunions interministérielles	DRH	Sur la durée du plan	
			Accorder aux victimes des facilités horaires pour réaliser les démarches nécessaires			Services sociaux des personnels	

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
Axe 4 Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	4.1	Pérenniser le suivi annuel des écarts générés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires	1.Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grade	Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU	Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/H par corps au sein de chaque population, et leurs composantes  2.Comparatif annuel des écarts	DRH	Annuellement, à partir de 2025
			2.Inclure un comparatif avec les années précédentes	Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité  Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)			
			3.Objectiver un potentiel écart généré de rémunérations entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe	Réalisation d'une analyse comparative des écarts générés de rémunération entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe	Différentiel généré de rémunérations entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe	DRH	2025
	4.2	Pérenniser le suivi annuel des écarts générés liés aux dispositifs indemnitaires variables des personnels titulaires	1.Réaliser une étude des dispositifs indemnitaires variables, par corps et par grade  2.Inclure un comparatif avec les années précédentes	Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU  Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité  Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)	Différentiels des niveaux moyens d'indemnité ou de part variable F/H pour un corps, grade ou une population donnée, au titre de l'année précédente  Comparatif annuel des écarts	DRH	Annuellement, à partir de 2025
	4.3	Pérenniser l'étude annuelle des écarts générés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnel	1.Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires  2.Inclure un comparatif avec les années précédentes	Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU  Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité  Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)	Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par métiers, fonctions, etc.  Différentiel du taux de revalorisation moyen des contrats F/H lors des	DRH	Annuellement, à partir de 2025

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
		s non titulaires			renouvellements  Comparatif annuel des écarts		
	4.4	S'inscrire dans la démarche de calcul de l'index égalité, pour mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et les éventuels objectifs de progression	1.Calculer annuellement l'index égalité pour l'ensemble de la juridiction administrative	Réalisation du calcul annuel de l'index égalité au moyen des données du SIRH	Score annuel global de l'index  Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à postes équivalents  Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par catégorie hiérarchiques équivalentes  Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes  Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	DRH	Annuellement, à partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
					<p>Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</p> <p>Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois pouvant s'apparenter aux types 1 à 5 du dispositif prévu en l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique</p>		
			2.Communiquer annuellement sur le score obtenu à l'index égalité	Communication annuelle du score obtenu	Nombre et type de publications et d'informations	DRH	Annuellement
	4.5	<b>Continuer à faire respecter le principe de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels</b>	<p>1.Continuer à s'assurer annuellement que les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires mentionnent le fait que les congés paternité, maternité et d'adoption et les temps partiels ne peuvent donner lieu par eux-mêmes à une baisse de la prime variable au retour de l'agente ou de l'agent</p> <p>2.Continuer à sensibiliser les managers sur ces règles, par tous moyens</p> <p>3.Continuer le travail d'information de l'ensemble des personnels de la juridiction sur ces</p>	<p>Maintien de la mise à jour annuelle des circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires</p> <p>Sensibilisation des managers par voie de note, lors de réunions</p> <p>Maintien de la mise à jour régulière des documents transmis aux personnels</p>	<p>Circulaires révisées mises à jour annuellement</p> <p>Supports de sensibilisation à l'attention des managers</p> <p>Supports d'information à l'attention des personnels</p>	DRH	Annuellement, à partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			dispositions, par tous moyens				
<b>Axe 5</b>  <b>Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle</b>	5.1	<b>Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels afin de modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle</b>	1. Communiquer auprès des personnels sur les objectifs, les actions réalisées et la mesure des avancées en matière d'égalité professionnelle  2. Continuer à sensibiliser les personnels à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations du quotidien, notamment dans les relations du travail	Diffusion systématique d'informations sur les objectifs du plan égalité professionnelle, les actions mises en œuvre et les écarts d'atteinte à la cible  Réalisation de campagnes ou d'opérations de communication, en veillant à trouver un bon équilibre entre les différentes causes et journées internationales	Nombre et type d'opérations de communication et de sensibilisation menées  Nombre de participantes et participants aux opérations de communication  Nombre de vues sur les informations diffusées sur l'intranet	DRH  DIRCOM	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
			3. Prêter systématiquement attention aux stéréotypes de genre lors de la conception d'une communication interne ou externe	Rédaction d'un document relatif aux règles de communication égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre dans la juridiction administrative, à l'attention des personnels	Note de synthèse ou guide pratique relatif aux règles de communication égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre dans la juridiction administrative, à l'attention des personnels	DRH  DIRCOM	2025
			4. Apporter un point de vue historique sur la place des femmes dans la juridiction administrative, du 19 <sup>ème</sup> siècle à nos jours	Réalisation d'une étude statistique et qualitative sur la place des femmes dans la juridiction administrative, du 19 <sup>ème</sup> siècle à nos jours, après exploitation des archives papiers et numérisées	Diffusion de l'étude sur la place des femmes dans la juridiction administrative	DBA  Comité d'histoire	A partir du second semestre 2024
			5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes illustres dans les nommages de salles de réunion, en privilégiant le cas échéant des noms de femmes	Recensement des noms donnés aux salles de réunion au Conseil d'État et en juridictions  Réalisation d'une campagne de sensibilisation auprès des cheffes et chefs de juridiction les incitant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des	Nombre de salles de réunions désignées par un nom d'homme et par un nom de femme	DRH  DIRCOM  Cheffes et chefs de juridiction	2026

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
	5.2	<b>Valoriser les actions menées par les juridictions administratives en matière d'égalité professionnelle vers l'externe</b>	1. Affirmer l'engagement de la justice administrative en tant qu'employeur moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son site internet et les réseaux sociaux	Alimentation régulière de contenus valorisables de la rubrique « égalité-diversité » du site internet du Conseil d'État, dans la Lettre de la justice administrative et sur les réseaux sociaux	Nombre de vues des pages internet consacrées à l'égalité professionnelle et nombre de vues des posts publiés sur les réseaux sociaux sur cette thématique	DRH DIRCOM	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
			2. Candidater au Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) pour des projets structurants, nationaux et locaux	Etablissement d'un projet national pour candidater au FEP  Accompagnement des candidatures des référents et référentes égalité-diversité au FEP pour mener des actions en juridictions	Nombre de dossiers déposés au FEP  Nombre de candidatures retenues au FEP	DRH RED	Sur la durée du plan, selon les projets
			3. Participer aux demandes de contributions de la DGAFP pour alimenter les recueils de bonnes pratiques interministérielles	Participation aux échanges interministériels proposés par la DGAFP  Production de réponses aux sollicitations de la DGAFP	Nombre de contributions aux diffusions de la DGAFP	DRH	Sur la durée du plan, selon les sollicitations
			4. Favoriser les actions communes avec les partenaires territoriaux	Incitation des RED à engager des actions communes avec les partenaires territoriaux (DDRE, DDFE, associations...)	Nombre d'initiatives locales engagées par les RED associant des acteurs locaux	DRH RED	Sur la durée du plan, à partir de 2025
	5.3	<b>Assurer une visibilité équilibrée des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations</b>	1. Mesurer la place des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et événements organisés par la juridiction administrative  2. Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les manifestations publiques et événements	Production de statistiques générées sur les prises de parole, interventions et visuels dans les manifestations publiques et événements organisés pas la juridiction administrative  Note de sensibilisation aux cheffes et chefs de juridiction	Taux de féminisation des prises de parole, interventions et visuels dans les manifestations publiques et événements organisés pas la juridiction administrative	Section du rapport et des études  Cheffes et chefs de juridiction  RED	Annuellement à partir de 2025

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
		tions publiques et événements organisés par la juridiction administrative	organisés par la juridiction administrative		Evolutions des écarts sur la durée du plan	Références et référents communication DIRCOM DRH	
Axe 6 Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	6.1	Piloter et suivre la mise en œuvre du plan d'action, au niveau national et local	1.Présenter les avancées semestrielles de la mise en œuvre du protocole en comité de suivi deux fois par an	Réalisation du suivi semestriel du plan d'action ; présentation en comité de suivi	Nombre de supports de présentation	DRH	Semestriellement, sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
			2.Inscrire annuellement à l'ordre du jour des réunions des instances représentatives le bilan de la mise en œuvre du protocole 3.Réaliser un bilan annuel égalité-diversité, présenté au comité de pilotage diversité	Mise à l'ordre du jour du bilan en instances représentatives Bilan annuel égalité-diversité ; support de présentation du comité de pilotage diversité	Nombre d'ordres du jour des réunions des instances représentatives incluant un bilan de la mise en œuvre du plan d'action Nombre de communications et supports de présentation	DRH	Annuellement, sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
			4.Décliner le plan d'action égalité-diversité au sein des projets de service et projets de juridiction, sur la base du volontariat, en fonction du contexte local 5.Consolider un bilan des actions réalisées par les services et les juridictions	Intégration d'un axe relatif à l'égalité et la diversité dans les projets de service et projets de juridiction Consolidation des remontées annuelles des services et des juridictions sur leurs actions en matière d'égalité et de diversité	Nombre de projets de service et de projets de juridiction enrichis d'un axe relatif à l'égalité et la diversité	DRH Cheffes et chefs de service et de juridiction RED	A partir de 2025
	6.2	Renforcer, outiller et faire vivre le réseau des référents et référents égalité-diversité (RED)	1. Animer le réseau des RED via une plateforme collaborative et inciter à la mutualisation des actions dans chaque ressort de cour et en proposant des échanges informels sur des sujets ponctuels ou thématiques 2. Impliquer les cheffes et chefs de juridiction dans la valorisation du réseau des	Plateforme collaborative, lettre de mission modifiée, nombre d'échanges informels proposés Note aux cheffes et chefs de juridiction, lettre de mission modifiée Newsletter semestrielle des RED alimentée par le réseau	Nombre de nouvelles et nouveaux RED chaque année Taux de rotation des RED	DRH	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024



AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			RED, faciliter les remplacements en cas de départ et clarifier les règles de passage de relais entre RED	Message d'accueil des nouveaux RED dans la newsletter semestrielle des RED			
			3. Valoriser la fonction de RED et assurer l'effectivité des décharges de service qui leur sont accordées de droit	Mise en copie systématique de la cheffe ou du chef de juridiction lors de l'envoi des lettres recognitives aux RED  Adjonction systématique aux lettres de mission des nouvelles et nouveaux RED de la note du secrétaire général du 25 février 2022 relative aux décharges de service accordées aux RED  Lancement d'un sondage auprès des RED pour estimer le taux d'effectivité des décharges de service qui leur sont dues, et réflexion sur d'éventuelles actions correctives	Bilan du sondage effectué auprès des RED	DRH	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
			4. Assurer la visibilité des actions des RED en interne et en externe	Actions de promotion du réseau lors d'événements nationaux et locaux internes à la juridiction (journée des AP, journée des cheffes et chefs de juridiction, journée des greffières en cheffe et greffiers en chef, interventions du VP et des SG, visites en juridictions, réunions annuelles...)  Actions de valorisation du réseau des RED en externe (site internet, réseaux sociaux...)	Nombre de newsletters et d'actions de promotion interne et externe	DRH DIRCOM	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

AXES	RÉF. MESURE	INTITULÉ MESURE	ACTIONS	LIVRABLES	INDICATEURS DE SUIVI	PILOTES D'ACTION	CALENDRIER
			5. Expérimenter la délocalisation en juridiction d'une rencontre des RED	Choix de la juridiction, organisation de la rencontre délocalisée	Nombre de participantes et participants à la rencontre délocalisée ; retours des personnes présentes	DRH DIRCOM	2026
	6.3	<b>Intégrer les thématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans les entretiens d'évaluation</b>	1. Intégrer les thématiques de l'égalité professionnelle dans les notes de cadrage annuelles relatives aux campagnes d'évaluation	Modification des notes de cadrage annuelles relatives aux campagnes d'évaluation	Notes de cadrage revues	DRH	Sur la durée du plan, à partir du second semestre
			2. Inclure dans l'évaluation des encadrantes et encadrants des critères relatifs à la mixité des équipes, la prévention des discriminations, la prise en compte de l'articulation des temps de vie, la prévention et la lutte contre les VSS	Modification des comptes-rendus d'évaluation professionnelle des encadrantes et encadrants supérieurs  Approbation des modifications en instances  Incrémentation dans le SIRH	Formulaires d'entretiens d'évaluation revus	DRH SIRH	2025
	6.4	<b>Soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité professionnelle</b>	1. Formaliser des partenariats pour soutenir les actions des associations ouvertes à l'ensemble des personnels de la juridiction administrative  2. Faire appel à l'expertise des associations ouvertes à l'ensemble des personnels dans le cadre des actions du plan	Signature de conventions avec des associations ouvertes à l'ensemble des personnels  Appel à l'expertise ou à l'intervention ponctuelle d'associations lors d'événements ou productions de l'administration	Nombre de conventions signées  Nombre d'interventions ponctuelles d'associations effectuées sur sollicitation de l'administration	Secrétaire général DRH DPF	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024
	6.5	<b>Valoriser les actions du Conseil d'État et sa double labellisation auprès des fournisseurs et les sensibiliser à l'égalité professionnelle</b>	1. Annexer un questionnaire « égalité professionnelle et diversité » lors de l'attribution des marchés publics passés en propre par le Conseil d'État afin de sensibiliser les fournisseurs	Questionnaire de sensibilisation annexé aux documents d'attribution des marchés publics passés en propre par le Conseil d'État	Nombre de questionnaires renseignés	DPF CFJA	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

## Annexe 6 – Fiches-actions

Cette annexe est composée des fiches-actions telles qu'elles résultent des travaux des groupes de travail.

Ces fiches-actions n'ont aucune valeur autre que celles de documents de travail.

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Assurer la formation obligatoire des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Pérenniser l'intégration d'un module sur l'égalité professionnelle dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d'État)</li> <li>- Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste)</li> <li>- Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d'État ; agentes et agents)</li> <li>- Accès au grade de présidente et président</li> <li>- Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction</li> <li>- Représentantes et représentants des personnels</li> </ul> <p>2. S'assurer que les personnels n'ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire</p> <p>3. Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Pérenniser l'intégration du module aux cursus de formation initiale et cycles de formation</p> <p>2. Création de modules de formation adaptés aux publics ciblés</p> <p>3. Enrichissement de l'offre de formation en proposant différents formats (présentiel, plateforme Mentor, théâtre-forum...) et différents objectifs pédagogiques (sensibilisation de premier niveau, formation de managers, formation d'écoutants...)</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	1. Nombre de cursus dans lesquels un module est intégré

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Taux de personnels formés, au regard de chaque public cible susceptible de recevoir une formation</li> <li>3. Niveau de satisfaction des personnels formés</li> <li>4. Taux de sessions de formation ayant lieu un mercredi, au regard du nombre de sessions de formation proposées</li> <li>5. Types de formation (en nombre) proposées et types de publics ciblés</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- CFJA
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 1</b> « Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Favoriser la mixité des métiers
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les filières fortement féminisées et masculinisées au sein de la juridiction administrative</li> <li>2. Mettre en valeur, dans les communications relatives au Conseil d'Etat en tant qu'employeur, le parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</li> <li>3. Intervenir dans les écoles et forums de l'emploi pour promouvoir les métiers de la juridiction administrative en valorisant la politique d'égalité du Conseil d'Etat</li> <li>4. Favoriser la parité des collégiens, lycéens et étudiants accueillis, ainsi que la mixité des affectations des stagiaires dans les services</li> <li>5. Etablir une cartographie genrée des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'Etat</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Production de données statistiques sur les filières fortement féminisées et masculinisées</li> <li>2. Réalisation de vidéos et interviews de parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</li> <li>3. Interventions dans les écoles et forums de l'emploi dans une logique de promotion de l'égalité</li> <li>4. Sensibilisation des collègues et organismes de formation sur la mixité des stagiaires proposés ; affectation des stagiaires dans les services exempte de stéréotypes de genre</li> </ol>

	5. Production d'une cartographie genrée des présidences de commissions exercées par les magistrates et magistrats et les membres du Conseil d'Etat
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Etat des lieux des filières fortement féminisées et masculinisées</p> <p>2. Nombre de supports de communication valorisant le parcours de personnels du sexe sous-représenté dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés</p> <p>3. Nombre d'interventions en écoles et forums de l'emploi</p> <p>4. Répartition genrée des stagiaires accueillis ; répartition genrée des affectations dans les services</p> <p>5. Etat des lieux genré des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'Etat</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- Cheffes et chefs de juridiction</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024</p> <p>Etat des lieux genré des présidences de commissions obligatoirement exercées par des magistrates et magistrats ou des membres du Conseil d'Etat : 2026</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Pérenniser la sécurisation des processus de recrutement afin d'éliminer tout biais discriminatoire
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inscrire, dans chaque fiche de poste, un lien renvoyant vers la rubrique « Nous rejoindre » du site internet du Conseil d'Etat, mentionnant les droits des candidates et candidats lors de la procédure de recrutement</li> <li>2. Mettre à jour régulièrement et faire la promotion des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</li> <li>3. Continuer à assurer la parité des membres composant chaque jury de concours et d'examen professionnel, comité de sélection et commission de recrutement ou d'intégration</li> <li>4. Continuer à assurer la formation à la lutte contre les discriminations des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</li> <li>5. Continuer à assurer la diversité des présidences et vice-présidences des jurys de concours et d'examens professionnels, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Refonte de la rubrique internet du Conseil d'Etat « Nous rejoindre » ; modifications des modèles de fiche de poste</li> <li>2. Mises à jour des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</li> <li>3. Choix des membres de jurys, comités, commissions selon un principe paritaire</li> </ol>



	<p>4. Formation systématique des membres de jurys de concours et d'examen professionnel, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</p> <p>5. Choix des présidences selon un principe paritaire</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Nombre de saisines annuelles de la cellule discriminations et violences sexuelles et sexistes par des candidates et candidats</p> <p>2. Nombre de mises à jour des guides du recrutement CE/CNDA et TACAA</p> <p>3. Proportion de jurys, comités, commissions respectant la parité sur l'ensemble des jurys, comités et commissions tenus</p> <p>4. Proportion de membres de jurys de concours et d'examen professionnel, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration formés à la lutte contre les discriminations sur l'ensemble des concours, comités et commissions tenus</p> <p>5. Proportion de femmes et d'hommes assurant la présidence de jurys de concours et d'examen professionnel, comités de sélection et commissions de recrutement ou d'intégration</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.4**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Pérenniser la sécurisation des procédures de promotion afin d'assurer leur objectivité et leur transparence
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Assurer une utilisation systématique des modèles de rapport de proposition pour les campagnes de promotion basés sur des critères objectifs selon les attendus des corps</p> <p>2. Sensibiliser les managers au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Intégration de critères objectifs dans la note annuelle relative à la campagne de promotion (degré d'expertise, compétences managériales, expériences professionnelles antérieures etc.)</p> <p>2. Rappel, dans la note annuelle relative à la campagne de promotion, du respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les propositions de promotion</p> <p>3. Pour les agentes et agents de greffe relevant du domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'une réflexion commune pour inciter à une harmonisation des procédures</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes en regard de leur représentation dans le corps ou grade d'appel</p> <p>2. Ecart genré de candidatures au grade de présidente et président, parmi la population des premières conseillères et premiers conseillers promouvables à ce même grade</p> <p>3. Répartition genrée des prises effectives de poste de présidente et président de chambre en TA et de poste de présidente assesseur et /président assesseur en CAA, parmi la population des premières conseillères et premiers conseillers ayant accédé au grade de présidente et président</p>

<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, lors des campagnes annuelles

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.5**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etendre l'offre d'opportunités de mobilités fonctionnelles en dehors de l'Île-de-France afin de favoriser les mobilités des magistrates et magistrats</li> <li>2. Développer des partenariats avec les structures publiques des trois fonctions publiques afin de favoriser les mobilités inter-fonctions publiques</li> <li>3. Proposer une offre d'accompagnement à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales et communiquer sur l'existence de cette offre</li> <li>4. Promouvoir un accompagnement individualisé à partir d'un recensement des souhaits de mobilité</li> <li>5. Mesurer les écarts d'accès des magistrates et des magistrats aux obligations de mobilité et proposer les solutions permettant de résorber les éventuelles iniquités constatées</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rencontres avec des employeurs publics hors Ile-de-France</li> <li>2. Conventions de partenariat avec des structures publiques des trois fonctions publiques</li> <li>3. Guide d'accompagnement à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales</li> <li>4. Recensement des souhaits de mobilité</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Répartition genrée du nombre de mobilités effectuées ; répartition genrée du nombre de mobilités hors Ile-de-France effectuées</li> <li>2. Nombre de partenariats réalisés</li> </ol>

	<p>3. Répartition genrée du nombre d'accompagnements à la mobilité prenant en compte les contraintes personnelles et familiales réalisés</p> <p>4. Nombre de souhaits de mobilité exaucés</p> <p>5. Ecart genré des personnes ne réunissant pas les conditions statutaires d'une promotion à chaque grade faute d'avoir accompli leurs mobilités</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.6**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Accompagner les personnels dans leur projet professionnel et dans le développement de leur potentiel
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Développer les exercices de revue des cadres, pour identifier les potentiels et accompagner les parcours</li> <li>2. Favoriser la visibilité des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres (notamment le programme « Talentueuses »)</li> <li>3. Susciter des candidatures aux programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres</li> <li>4. Concevoir un programme interne d'accompagnement des agentes et agents du Conseil d'Etat et de la CNDA à la préparation des examens professionnels et aux candidatures sur des postes de niveau supérieur</li> <li>5. Proposer une offre de formation permettant aux femmes de valoriser leurs compétences interpersonnelles, leur expérience professionnelle et leurs savoir-faire</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisation de revues des cadres</li> <li>2. Réalisation de campagnes de sensibilisation et d'évènements de partage d'expérience</li> <li>3. Conception de webinaires et de campagnes pour susciter et accompagner des candidatures</li> <li>4. Offre d'accompagnement des agentes et agents du Conseil d'Etat et de la CNDA désireux d'évoluer</li> </ol>

	<p>5. Offre de formation pour valoriser les compétences interpersonnelles, l'expérience professionnelle et les savoir-faire</p> <p>6. Pour les agentes et agents de greffe relevant du domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'un travail de concertation</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Nombre d'exercices de revue de cadres pratiqués</p> <p>2. Nombre de femmes candidates à des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres</p> <p>3. Nombre de femmes retenues à des programmes interministériels de détection et d'accompagnement des femmes cadres</p> <p>4. Nombre de personnes accompagnées</p> <p>5. Nombre de personnes formées</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- CFJA</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Revue des cadres : Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Campagnes de sensibilisation et d'information : sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, lors des appels à candidatures</p> <p>Programme interne d'accompagnement et offre de formation : A partir de 2025</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.7**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe à certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Atteindre, sur 5 ans, un objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur chacun des grades ou emplois suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au grade de maitresse et maître des requêtes issus des TACAA</li> <li>- au grade de maîtresse et maitre des requêtes issus des MRSE</li> <li>- au grade de conseillère et conseiller d'État issus des TACAA</li> <li>- au grade de présidente et président des TACAA</li> <li>- aux emplois de cheffe et chef de juridiction</li> <li>- aux emplois de présidente et président de chambre au Conseil d'État</li> <li>- aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État</li> </ul> <p>2. Tendre, sur 5 ans, vers un objectif global de 50% de primo-nominations de chaque sexe regroupant l'ensemble des grades ou emplois précités.</p> <p>3. Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des primo-nominations aux emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Pérennisation des appels à candidature systématique en interne</p> <p>2. Pérennisation des 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. Supports de communication annuelle</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Mesure annuelle de la proportion des primo-nominations de femmes et d'hommes aux emplois cités</p> <p>2. Evolution sur 5 ans</p>



	3. Nombre de communications
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.8**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40% de personnes de chaque sexe en poste dans certains grades et emplois relevant des emplois supérieurs
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Tendre, sur 5 ans, vers l'objectif global de 40 % de personnes de chaque sexe sur l'ensemble des grades et emplois suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au grade de maîtresse et maître des requêtes issus des TACAA</li> <li>- au grade de maîtresse et maître des requêtes issus des MRSE</li> <li>- au grade de conseillère et conseiller d'État issus des TACAA</li> <li>- au grade de présidente et président des TACAA</li> <li>- aux emplois de cheffe et chef de juridiction</li> <li>- aux emplois de présidente et président de chambre au Conseil d'État</li> <li>- aux emplois de présidente et président de section au Conseil d'État</li> </ul> <p>2. Communiquer annuellement sur les taux de féminisation des emplois et fonctions cités, les éventuels objectifs de progression et les mesures de correction retenues</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Pérennisation des appels à candidature systématique parmi les emplois supérieurs cités</p> <p>2. Constitution de viviers parmi les emplois supérieurs cités</p> <p>3. Supports de communication annuelle</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Proportion de femmes et d'hommes en poste aux gardes et emplois cités (situation au 31/12 de l'année donnée)</p> <p>2. Evolution sur 5 ans</p> <p>3. Nombre de communications</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 1.9**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 1</b></p> <p>« Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	<p>Assurer un suivi statistique genré des emplois supérieurs au sein de la juridiction administrative en créant un indicateur synthétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la répartition genrée des primo-nominations aux grades et emplois relevant des emplois supérieurs</li> <li>- de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs</li> </ul>
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Consolider le suivi statistique de la répartition genrée des primo-nominations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la fonction de vice-présidente et vice-président de CE</li> <li>- à la fonction de présidente et président de section CE</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général CE</li> <li>- à la fonction de présidente adjointe et président adjoint en section du contentieux et en section consultative CE</li> <li>- à la fonction de présidente et président CAA et CNDA</li> <li>- à la fonction de présidente et président de chambre au contentieux au CE</li> <li>- à la fonction d'assesseuse et assesseur au CE</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale adjointe et secrétaire générale adjoint au CE (SGA du CE et SGA des TACAA)</li> <li>- à la fonction de cheffe et chef de service</li> <li>- à la fonction de rapporteure publique et rapporteur public au CE</li> <li>- à la fonction de responsable au centre de recherches et de diffusion juridiques (CRDJ)</li> <li>- à la fonction de cheffe et chef de juridiction (TA)</li> <li>- à la fonction de secrétaire générale et secrétaire général TACAA</li> <li>- aux fonctions de secrétaire générale et secrétaire général, et de secrétaire générale adjointe et secrétaire général adjoint CNDA</li> <li>- à l'accès au grade de présidente et président TA (prise de grade effective)</li> <li>- à la fonction de greffière en cheffe et greffier en chef et CAIOM</li> </ul>

	<p>2. Consolider le suivi statistique de la répartition des femmes et des hommes en poste aux mêmes fonctions qu'à l'action 1.9.1</p> <p>3. Communiquer annuellement sur la répartition genrée des primo-nominations et de la répartition des femmes et des hommes en poste dans les grades et emplois relevant des emplois supérieurs</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Création d'un indicateur synthétique des primo-nominations et suivi annuel de l'indicateur</p> <p>2. Création d'un indicateur synthétique de la répartition des femmes et des hommes en poste et suivi annuel de l'indicateur</p> <p>3. Supports de communication annuelle</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Proportion des primo-nominations de femmes et d'hommes aux emplois et grades cités ; évolutions annuelles sur la durée du plan</p> <p>2. Proportion de femmes et d'hommes en poste aux emplois et grades cités (situation au 31/12 de l'année donnée) ; évolutions annuelles sur la durée du plan</p> <p>3. Nombre de communications annuelles</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024, annuellement

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 2.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 2</b> « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Mieux accompagner les personnels dans leurs différents temps familiaux
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veiller à systématiser les entretiens hiérarchiques avant et après la prise de congés familiaux, de congés de proche aidant, de congés maternité, de congés d'adoption et de disponibilités de droit, afin de permettre une reprise du travail dans un cadre aménagé adéquat</li> <li>2. Apporter une information actualisée et réitérée aux personnels sur les droits, les dispositifs et les solutions disponibles en termes de parentalité, de proche aidance, de temps partiel, de garde d'enfant et d'autorisations spéciales d'absences pour motif personnel et familial</li> <li>3. Demander aux juridictions de mettre à disposition de leurs personnels quelques exemplaires papier du guide de la parentalité, du mémento de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants et du guide du proche aidant dans les espaces partagés et de passage</li> <li>4. Suivre annuellement le nombre de jours réellement pris par les pères ayant fait une demande de congé paternité</li> <li>5. Inciter les pères à prendre l'intégralité des jours dont ils bénéficient au titre du congé paternité lorsqu'ils informent leur service RH de la naissance à venir</li> <li>6. Inciter les managers à prendre toutes mesures utiles, lors des événements familiaux (rentrée scolaire, rencontre parents/professeur...), pour faciliter l'organisation du travail et celle du service, au regard de la situation de chaque agente et agent et de son éloignement géographique</li> </ol>

	<p>7. Rappeler que les personnels peuvent bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence</p> <p>8. Informer les personnels de l'existence du dispositif de don de jours de congés pour les parents d'enfants malades ou en situation de proche aidance</p>
<p><b>Livrables</b></p>	<p>1. Intégration du caractère obligatoire des entretiens hiérarchiques avant et après la prise de congés familiaux, de congés de proche aidant, de congé maternité, de congé d'adoption et de disponibilités de droit dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les modules de formation obligatoire des primo managers</li> <li>○ Les circulaires relatives aux campagnes d'évaluation</li> </ul> <p>2. Réalisation et diffusion d'une fiche-outil sur les entretiens au retour de congés longue durée, proposant un panel de mesures pour accompagner individuellement la reprise du travail</p> <p>3. Mises à jour régulières et communication du guide du proche aidant, du guide de la parentalité et du mémento de l'action sociale pour les personnels parents de jeunes enfants</p> <p>4. Envoi d'un message aux référentes et référents communication et aux RED les incitant à mettre à disposition des personnels quelques exemplaires papier du guide de la parentalité, du mémento de l'action sociale à destination des personnels parents de jeunes enfants et du guide du proche aidant dans les espaces partagés et de passage au sein de leur juridiction</p> <p>5. Recensement annuel du nombre de jours pris par les pères ayant fait une demande de congé paternité à destination des personnels</p> <p>6. Action de sensibilisation des cheffes et chefs de service et de juridiction</p> <p>7. Actions de communication relatives au congé paternité</p> <p>8. Rédaction et diffusion d'une note aux cheffes et chefs de service et de juridiction relative aux mesures utiles à prendre, lors des événements familiaux (rentrée scolaire, rencontre parents/professeur...), pour faciliter l'organisation du travail et celle du service</p>

	<p>9. Rappel des règles pour les agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA et les membres du Conseil d'État telles que définies dans la note verte</p> <p>10. Rédaction et diffusion d'une note à l'attention des cheffes et chefs de juridiction relative à la possibilité pour les agentes et agents de greffe, magistrates et magistrats de bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence</p> <p>11. Communication sur le dispositif de don de jours de congés</p>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<p>1. Modules de formation et circulaires mis à jour</p> <p>2. Diffusion de la fiche-outil sur les entretiens au retour de congés longue durée aux cheffes et chefs de service et de juridiction</p> <p>3. Nombre de mises à jour des supports d'information</p> <p>4. Message aux référentes et référents communication et aux RED</p> <p>5. Nombre de jours de congé paternité pris par les pères en ayant fait la demande</p> <p>6. Supports de communication relatifs au congé paternité</p> <p>7. Diffusion de la note aux cheffes et chefs de service et de juridiction relative aux mesures utiles à prendre lors des événements familiaux</p> <p>8. Rappel des dispositions de la note verte à l'attention des cheffes et chefs de service</p> <p>9. Diffusion de la note à l'attention des cheffes et chefs de juridiction relative à la possibilité pour les agentes et agents de greffe, magistrates et magistrats de bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence</p> <p>10. Nombre et type de communication sur le don de jours de congés</p>
<p><b>Pilotes d'action et contributeurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- CFJA</li> <li>- Cheffes et chefs de service et de juridiction</li> <li>- Référentes et référents communication</li> <li>- RED</li> </ul>

<p><b>Calendrier de mise en œuvre</b></p>	<p>Rappels sur la systématisation des entretiens hiérarchiques avant et après congés ; diffusion de la fiche-outil sur les entretiens au retour de congés longue durée : sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Mises à jour des guides et ressources ; demande de mise à disposition de formulaires papier des guides de la parentalité, du mémento de l'action sociale pour les personnels parents de jeunes enfants et du proche aidant : à partir du second semestre 2024, puis selon les actualités</p> <p>Monitoring des congés paternité et communications relatives au congé paternité : annuellement à partir de 2025</p> <p>Note relative aux mesures utiles à prendre lors des évènements familiaux : à partir du premier semestre 2025</p> <p>Note à l'attention des cheffes et chefs de juridiction relative à la possibilité pour les agentes et agents de greffe, magistrates et magistrats de bénéficier, lors d'un déménagement, d'une autorisation spéciale d'absence : à partir du premier semestre 2025</p> <p>Communication relative au dispositif de don de jours : 2025</p>
---	---



**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 2.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 2</b> « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Mieux accompagner la maternité au travail
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rappeler les possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires pour les femmes enceintes, notamment les possibilités de télétravail dérogatoire</li> <li>2. S'assurer que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise avec la médecine de prévention</li> <li>3. Informer et sensibiliser les managers sur les règles relatives au report des congés pour les membres du Conseil d'État et magistrates en fin de congé maternité</li> <li>4. Encourager les initiatives locales d'aménagement d'espaces d'allaitement accessibles, en mobilisant l'appui de la direction de l'équipement sur demande des juridictions</li> <li>5. Veiller à l'absence d'incidence financière du congé maternité</li> <li>6. Renforcer la communication et la coordination faites sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rédaction et diffusion d'une fiche-outil à destination des personnels relative aux possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires et sur les possibilités de télétravail dérogatoire</li> <li>2. Création d'un circuit d'information à la DRH s'agissant du retour de congé maternité des agentes et membres du Conseil d'Etat à la DRH, afin de programmer une date de</li> </ol>

	<p>visite de reprise avec la médecine de prévention dans les meilleurs délais</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Diffusion d'une note du secrétaire général relative à la visite de reprise au retour de congé maternité à l'attention des cheffes et chefs de juridiction</li> <li>4. Diffusion et rappels réguliers aux managers des notes du 23 mai 2022 du secrétaire général relatives à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des membres et des magistrates et magistrats</li> <li>5. Communication auprès des cheffes et chefs de service et de juridiction les encourageant à aménager des espaces d'allaitement accessibles</li> <li>6. Rappels systématiques, dans les circulaires relatives aux campagnes d'attribution des primes et parts variables, de l'absence d'incidence financière du congé maternité</li> <li>7. Pour les agentes et agents de greffe relevant du domaine de compétences du ministère de l'intérieur et des outre-mer, engagement d'une réflexion commune pour inciter à une harmonisation des procédures</li> <li>8. Communications régulières sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)</li> </ol>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diffusion auprès des personnels de la fiche-outil relative aux possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires</li> <li>2. Nombre de visites de reprise proposées aux personnes de retour de congé maternité, au regard du nombre de congés maternité déposés dans le périmètre du Conseil d'État</li> <li>3. Diffusion de la note relative à la visite de reprise aux cheffes et chefs de juridiction</li> <li>4. Supports de communication diffusés</li> <li>5. Nombre d'espaces d'allaitement aménagés recensés dans la juridiction administrative</li> <li>6. Nombre de rappels sur les notes du 23 mai 2022 du secrétaire général relatives à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité</li> </ol>

	<p>et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des membres et des magistrates et magistrats</p> <p>7. Circulaires relatives aux campagnes d'attribution des primes et parts variables mises à jour</p> <p>8. Nombre de communications faites sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...)</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- DE</li> <li>- Médecine de prévention</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Fiche-outil relative aux possibilités d'aménagements de poste et d'aménagements horaires : à partir du premier semestre 2025</p> <p>Suivi du recours à la visite de reprise : annuellement, à partir de 2025</p> <p>Rappels sur les notes du 23 mai 2022 du secrétaire général relatives à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des membres et des magistrates et magistrats : annuellement, à partir du second semestre 2024</p> <p>Incitations à l'aménagement d'espaces d'allaitement : 2025 puis lors des projets de grands travaux, de réaménagement ou de réimplantation</p> <p>Rappels sur la non incidence financière du congé maternité : annuellement à partir du second semestre 2024, lors des campagnes d'attribution des primes et parts variables</p> <p>Communications sur les mesures interministérielles de soutien à la garde d'enfant et d'accompagnement à la parentalité (SRIAS, CESU...) : sur la durée du plan, selon les offres</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 2.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 2</b> « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »
<b>Intitulé de la mesure</b>	S'assurer d'une bonne appropriation de la Charte des temps au sein de la juridiction administrative
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Former l'encadrement et l'encadrement supérieur au respect de la Charte des temps</li> <li>2. Inciter les cheffes et chefs de service et de juridiction à intégrer la Charte des temps dans leur projet de juridiction</li> <li>3. Mesurer la perception des personnels des principes de la Charte des temps</li> <li>4. Opérer des rappels réguliers sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques</li> <li>5. Systématiser l'affichage des principes de la Charte des temps dans les salles de réunion</li> <li>6. Systématiser l'utilisation d'une signature de mail rappelant les bonnes pratiques de la Charte des temps</li> <li>7. Sensibiliser les cheffes et chefs de service et de juridiction au respect des horaires de réunion, en proposant une action expérimentale ciblée de monitoring de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mises à l'ordre du jour lors des réunions réunissant l'encadrement et l'encadrement supérieur (Codir, conférence des managers, journée des greffières en cheffe et des greffiers en chef...), insertion dans les formations initiales des primo-managers</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Messages d'incitation des cheffes et chefs de service et de juridiction à intégrer la Charte des temps dans leur projet de service ou de juridiction</li> <li>3. Intégration et alimentation de questions relatives à la Charte des temps dans le baromètre social</li> <li>4. Diffusion de notes et rappels à l'attention des cheffes et chefs de service et de juridiction une fois par an <i>a minima</i></li> <li>5. Evaluation de l'impact de la précédente campagne d'affichage auprès des référentes et référents communication et égalité-diversité dans les juridictions administratives ; et réflexion sur une future campagne de communication pour rappeler les bonnes pratiques</li> <li>6. Création et diffusion de modèles de signatures personnalisées</li> <li>7. Expérimentation du monitoring, sur un semestre, de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée, pour le secrétariat général (secrétaires généraux, directeurs) en invitant les cheffes et chefs de service et de juridiction à participer de manière volontaire à cette expérience</li> </ol>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supports de formation réalisés</li> <li>2. Supports d'incitation réalisés</li> <li>3. Analyse des réponses apportées au baromètre social</li> <li>4. Estimation du nombre de salles de réunions dotées d'une affiche « Charte des temps »</li> <li>5. Nombre d'invitations à utiliser les signatures personnalisées</li> <li>6. Bilan de l'expérimentation de monitoring, sur un semestre, de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée, pour le secrétariat général (secrétaires généraux, directeurs) et les services volontaires</li> </ol>
<p><b>Pilotes d'action et contributeurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- Cheffes et chefs de service et de juridiction</li> <li>- Réseaux des référentes et référents communication et égalité-diversité</li> </ul>

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Actions de communication et de sensibilisation : à partir du second semestre 2024  Communication auprès des cheffes et chefs de juridiction : 2025  Baromètre social : bisannuellement  Campagne d’affichage et de signature de mail : à partir de 2025  Expérimentation de monitoring ciblé de la proportion de réunions tardives par rapport aux réunions le reste de la journée : 2025
------------------------------------	---

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 2.4**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 2</b> « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Mesurer et intégrer la dimension genrée dans le recours au télétravail et au travail à distance
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablir un état des lieux quantifié et genré du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative</li> <li>2. Mesurer la perception qu'ont les personnels du recours au télétravail et au travail à distance</li> <li>3. Intégrer dans le DUERP les risques liés au télétravail et au travail à distance en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à certains risques en fonction du sexe</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création d'une cartographie genrée du recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative</li> <li>2. Intégration de questions relatives au télétravail et au travail à distance dans le baromètre social</li> <li>3. Mise à jour des DUERP tenant compte de l'impact genré du télétravail et du travail à distance</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ratio genré de personnes ayant recours au télétravail et au travail à distance dans la juridiction administrative sur la population des personnels ayant des missions télétravaillables</li> <li>2. Analyse des réponses apportées au baromètre social</li> <li>3. DUERP mis à jour</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Cartographie genrée : 2025</p> <p>Baromètre social : bisannuellement</p> <p>Prise en compte dans les DUERP : à partir de 2025, selon le calendrier des travaux de mise à jour</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 2.5**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 2</b> « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Agir auprès des personnels pour les sensibiliser aux thématiques intéressant la santé, en priorisant celle des femmes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mettre en place des actions de prévention et apporter aux personnels des informations ciblées sur des thématiques relatives aux temps de la vie des femmes au travail et à la santé des femmes</li> <li>2. Encourager la participation des personnels à des campagnes de sensibilisation nationales</li> <li>3. Communiquer sur l'importance des campagnes nationales de dépistage recommandé chez la femme</li> <li>4. Inciter les encadrants et encadrantes à prendre toute mesure utile pour aménager le temps et le poste de travail des personnes souffrant de dysménorrhées invalidantes, d'endométriose ou de toute autre pathologie intéressants principalement la santé des femmes</li> <li>5. Suivre et accompagner la mise en œuvre de tous dispositifs réglementaires interministériels de prise en charge de la dysménorrhée invalidante au travail</li> <li>6. Expérimenter la création de contenants de dépôt volontaire, solidaire et anonyme de périodiques menstruels dans les sanitaires dédiés aux personnels dans les juridictions volontaires (sororité box)</li> <li>7. Expérimenter la mise à disposition de périodiques menstruels dans les zones recevant du public à la CNDA, et en faire le bilan</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diffusion de fiches réalisées par ou avec la médecine de prévention relatives à la santé des femmes et des minorités de genre (ex : cancers hormonaux-dépendants,</li> </ol>



	<p>santé cardiovasculaire, activité sportive, santé mentale, souffrance psychique au travail, épuisement professionnel, grossesse et fausse couche, endométriose, troubles menstruels, ménopause, retour au travail après une maladie grave ...)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Propositions d'interventions de la médecine de prévention lors d'évènements ciblés (ex : en formations spécialisées, journées de rencontres...)</li> <li>3. Elargissement du recours à un ou une psychologue du travail, au-delà des cas de RPS, pour les sujets relatifs à la santé psychique, notamment celles des femmes</li> <li>4. Subvention d'une partie de la participation des personnels volontaires à des évènements nationaux (ex : octobre rose, course de la Parisienne...)</li> <li>5. Relais interne des campagnes nationales de dépistage recommandé chez la femme</li> <li>6. Relais dans les locaux des juridictions administratives des campagnes nationales de sensibilisation</li> <li>7. Diffusion d'une note à l'attention des encadrants et encadrantes reprenant les possibilités offertes, à droit constant, notamment la mise en place d'un télétravail aménagé ou d'un poste de travail aménagé et, en cas d'incapacité de travail ponctuelle, toute autre solution au cas par cas, dans le respect des nécessités de service</li> <li>8. Suivi des négociations interministérielles relatives à la prise en charge de la dysménorrhée invalidante au travail</li> <li>9. Envoi d'un message aux cheffes et chefs de juridiction les invitant à expérimenter la mise en place d'une sororité box</li> <li>10. Mise en place d'une sororité box dans les juridictions volontaires</li> <li>11. Expérimentation de la mise à disposition de périodiques menstruels en zones recevant du public à la CNDA ; et bilan de l'expérimentation</li> </ol>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de fiches réalisées et diffusées</li> <li>2. Nombre d'interventions de la médecine de prévention du Conseil d'État</li> </ol>

	<p>3. Nombre de participations subventionnées à des événements nationaux</p> <p>4. Nombre de campagnes nationales relayées</p> <p>5. Note à l'attention des encadrants et encadrantes reprenant les possibilités offertes, à droit constant, notamment la mise en place d'un télétravail aménagé ou d'un poste de travail aménagé et, en cas d'incapacité de travail ponctuelle, toute autre solution au cas par cas, dans le respect des nécessités de service</p> <p>6. Bilan annuel de l'expérimentation à l'échelle de la juridiction administrative</p> <p>7. Bilan de l'expérimentation de mise à disposition de périodiques mensuels en zones recevant du public à la CNDA</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- DE</li> <li>- Médecine de prévention</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Actions de prévention et de sensibilisation internes : sur la durée du plan, dès le second semestre 2024</p> <p>Participation aux campagnes nationales : annuellement à partir de 2025</p> <p>Note à l'attention des encadrants et encadrantes reprenant les possibilités offertes, à droit constant, notamment la mise en place d'un télétravail aménagé ou d'un poste de travail aménagé et, en cas d'incapacité de travail ponctuelle, toute autre solution au cas par cas, dans le respect des nécessités de service : sur la durée du plan, selon les besoins</p> <p>Expérimentation de mise à disposition de sororité box : à partir de 2025</p> <p>Expérimentation de la mise à disposition de périodiques mensuels dans les ERP à la CNDA : lors de la livraison des nouveaux locaux</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p 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>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Assurer la formation obligatoire des personnels à la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<p>1. Pérenniser l'intégration d'un module sur la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans les cursus de formation des personnes nouvellement arrivées ou promues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouvelles arrivantes, nouveaux arrivants (agentes et agents, magistrates et magistrats, membres du Conseil d'État)</li> <li>- Promues et promus (changement de corps ou de grade nécessitant une formation à la prise de poste)</li> <li>- Cycle de formation des futures et futurs managers (membres du Conseil d'État ; agentes et agents)</li> <li>- Accès au grade de présidente et président</li> <li>- Nouvelles cheffes et nouveaux chefs de juridiction</li> <li>- Représentantes et représentants des personnels</li> </ul> <p>2. S'assurer que les personnels n'ayant pas encore été formés aient suivi un module de formation obligatoire</p> <p>3. Proposer différentes modalités de formation, adaptées aux publics cibles</p>
<b>Livrables</b>	<p>1. Pérenniser l'intégration du module aux cursus de formation initiale et cycles de formation</p> <p>2. Création de modules de formation adaptés aux publics cibles</p> <p>3. Enrichissement de l'offre de formation en proposant différents formats (présentiel, plateforme Mentor, théâtre-forum...) et différents objectifs pédagogiques (sensibilisation de premier niveau, formation de managers, formation d'écotants...)</p>

<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	1.Nombre de cursus dans lesquels un module est intégré 2.Taux de personnels formés 3.Niveau de satisfaction des personnels formés 4.Types de formation (en nombre) proposées et types de publics ciblés
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- CFJA
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, dès le second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p 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>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels sur les situations de discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuer à s'inscrire dans la commémoration des journées nationales et internationales dédiées à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, tant au niveau national qu'au niveau local dans les juridictions administratives</li> <li>2. Proposer une offre de formation à la riposte et aux techniques de réaction pour réagir aux situations de discriminations, aux actes de violence, aux situations de harcèlement moral ou sexuel et aux propos et agissements sexistes, dans le cadre professionnel ou en dehors du cadre de travail</li> <li>3. Se faire le relais de l'offre de formation personnelle et gratuite Stand Up contre le harcèlement de rue</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisation d'événements d'information et de sensibilisation, nationaux et locaux, en accord avec le contexte, l'actualité, les spécificités et les ressources de chaque structure</li> <li>2. Accompagnement du réseau des référentes et référents égalité-diversité dans la mise en œuvre des évènements programmés au sein de leur juridiction ou ressort de cour</li> <li>3. Elaboration et mise à disposition des RED d'une liste non exhaustive des journées potentiellement mobilisables pour l'organisation d'actions en faveur de l'égalité</li> </ol>

	<p>4. Co-construction d'une offre de formation à la riposte avec un prestataire</p> <p>5. Réalisation d'actions de communication incitant les personnels à recourir à la formation Stand up</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Types de campagnes et d'événements nationaux et locaux réalisés</p> <p>2. Diffusion de l'information par tous moyens efficaces et visibles</p> <p>3. Affichage de l'information dans les espaces de passage et collectifs</p> <p>4. Nombre de personnes formées à la riposte</p> <p>5. Taux de satisfaction des personnels formés</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CFJA</li> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- RED</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Journées d'information et de sensibilisation : annuellement dès le second semestre 2024</p> <p>Offres de formation : 2026</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p 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>
<b>Intitulé de la mesure</b>	<p>Informier et sensibiliser les personnels sur les acteurs et dispositifs à mobiliser en cas de situation à signaler</p>
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communiquer régulièrement auprès des personnels, par tous moyens, sur :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le cadre légal, l'existence et le rôle du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels mis en place au sein de la juridiction administrative ;</li> <li>○ Le rôle, les coordonnées et les moyens de saisine des personnes ressources (médecine de prévention, acteurs de prévention, organisations syndicales, associations nationales de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles, site internet <a href="#">Arrêtons les violences.....</a>).</li> </ul> </li> <li>2. Faire référence, dans les règlements intérieurs des juridictions, le règlement intérieur du Conseil d'Etat, le livret d'accueil des agentes et agents du Conseil d'Etat, le livret d'accueil des membres du Conseil d'Etat des informations relatives à :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La définition de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées ;</li> <li>○ La mention que ces comportements sont prohibés dans la juridiction administrative que ce soit à l'intérieur ou en dehors du service ;</li> <li>○ Le rappel des sanctions pénales auxquelles s'expose l'auteur des agissements.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rédaction et diffusion de l'arrêté modificatif relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels au Conseil d'Etat</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Création de supports de communication (affiches, fiches-outils, supports pédagogiques, rubrique dédiée dans le futur intranet)</li> <li>3. Affichage de l'information dans les espaces de passage et collectifs</li> <li>4. Modifications et mises à jour du modèle type des règlements intérieurs des juridictions, du règlement intérieur du Conseil d'Etat, du livret d'accueil des agentes et agents du Conseil d'Etat et du livret d'accueil des membres du Conseil d'Etat</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publication et diffusion de l'arrêté modificatif</li> <li>2. Nombre et types de supports de communication réalisés</li> <li>3. Nombre de consultations dans le futur intranet</li> <li>4. Règlements intérieurs et livrets d'accueil modifiés</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIRCOM</li> <li>- DRH</li> <li>- Prestataire cellule d'écoute</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Communication sur les acteurs et dispositifs : annuellement, sur la durée du plan</p> <p>Modification des règlements intérieurs et livrets d'accueil : 2025</p>



**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.4**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p 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>
<b>Intitulé de la mesure</b>	S'assurer d'un traitement efficace des signalements et d'un accompagnement global et personnalisé des victimes et des témoins de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renforcer l'accompagnement des victimes et des témoins en co-construisant un dispositif d'accompagnement avec les acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales</li> <li>2. Poursuivre la mesure de la perception qu'ont les personnels des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail</li> <li>3. Prendre toute mesure appropriée pour le traitement des situations signalées, des procédures disciplinaires à l'encontre des auteurs et autrices avérés et l'application de l'article 40 du code de procédure pénale le cas échéant, dans un délai raisonnable tenant compte des spécificités de chaque situation</li> <li>4. Assurer un bilan annuel des saisines du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels</li> <li>5. Assurer un bilan annuel et anonymisé des mesures individuelles et collectives prises pour traiter les signalements</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Co-construction avec les acteurs de prévention, les référentes et référents égalité diversité volontaires et les organisations syndicales d'un dispositif d'accompagnement des victimes et des témoins (procédure, fiches, tutoriels, orientation vers des associations spécifiques...)</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Présentation et suivi du dispositif d'accompagnement des victimes et témoins dans le cadre du Comité de suivi égalité</li> <li>3. Poursuite de la mesure de la perception qu'ont les personnels des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail, notamment dans le baromètre social</li> <li>4. Application du principe de tolérance zéro dans le traitement des situations signalées</li> <li>5. Réalisation du bilan annuel des saisines du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels</li> <li>6. Réalisation du bilan annuel des mesures individuelles et collectives prises pour traiter les signalements</li> <li>7. Présentation annuelle des bilans dans les instances représentatives</li> </ol>
<p><b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de victimes et témoins bénéficiaires du dispositif d'accompagnement</li> <li>2. Analyse des réponses apportées aux questions posées dans le baromètre social relatives à la perception des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes dans le cadre du travail</li> <li>3. Délai de traitement moyen des situations signalées</li> <li>4. Nombre de saisines annuelles du dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels</li> <li>5. Nombre de mesures individuelles et collectives prises annuellement pour traiter les signalements</li> </ol>
<p><b>Pilotes d'action et contributeurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- Organisations syndicales</li> <li>- Acteurs de prévention</li> <li>- RED</li> <li>- Médecine du travail</li> <li>- Prestataire cellule d'écoute</li> <li>- Membres du comité de suivi égalité</li> </ul>

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Co-construction du dispositif d'accompagnement : à partir du second semestre 2024  Mesure de perception : bisannuellement  Bilans du dispositif et traitement des situations : annuellement, à partir du second semestre 2024
------------------------------------	---

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.5**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p 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>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Contribuer à la lutte contre les violences intra-familiales en sensibilisant, orientant et accompagnant les victimes
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir un protocole d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales</li> <li>2. Former, sensibiliser et informer les personnels</li> <li>3. Orienter et accompagner les victimes de violences intra-familiales</li> <li>4. S'engager à tout mettre en œuvre pour trouver une solution à une situation difficile, en mobilisant les ressources externes disponibles et en assurant un accès prioritaire au parc existant de logements accessibles réservés lorsque cela s'avère possible</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inclusion d'un volet relatif aux violences intra-familiales dans le protocole d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes</li> <li>2. Formation/sensibilisation des publics prioritaires à la prévention, la détection et l'accompagnement des personnes victimes de violences intra-familiales dans la sphère professionnelle :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Encadrantes et encadrants</li> <li>b. Personnels DRH</li> <li>c. Acteurs de la santé (AP, AS, médecin du travail)</li> <li>d. Représentantes et représentants des personnels</li> <li>e. Référentes et référents égalité-diversité</li> </ol> </li> <li>3. Création d'un support d'information relatif aux acteurs, dispositifs et ressources externes mobilisables en cas de</li> </ol>

	<p>violences intra-familiales à l'attention de l'ensemble des personnels</p> <p>4. Se faire le relais et orienter vers les acteurs, dispositifs et ressources externes, en cas de signalement verbalisé dans le cadre du travail ou de suspicion de violence intra-familiale</p> <p>5. Accorder aux victimes des facilités horaires pour réaliser les démarches nécessaires</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Nombre de victimes bénéficiaires du dispositif d'accompagnement</p> <p>2. Nombre de sessions de formation/sensibilisation sur cette thématique</p> <p>3. Taux de personnels formés</p> <p>4. Niveau de satisfaction des personnels formés</p> <p>5. Information auprès des personnels</p> <p>6. Sensibilisation des managers sur les possibilités de facilités horaires</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CFJA</li> <li>- DRH</li> <li>- Médecine de prévention</li> <li>- Services sociaux des personnels</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Volet relatif aux violences intra-familiales dans le protocole d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes : à partir du second semestre 2024</p> <p>Formation, sensibilisation, orientation : à partir de 2025</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 3.6**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 3</b> « Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	S'engager dans un réseau d'échanges et de partage de bonnes pratiques avec les partenaires et institutions homologues
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	1. Intégrer le réseau interministériel de la DGAFP relatif aux dispositifs de signalement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
<b>Livrables</b>	1. Participation aux échanges interministériels 2. Diffusion de documents issus des échanges interministériels
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	1. Nombre de participations aux réunions interministérielles
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 4.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 4</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grade</li> <li>2. Inclure un comparatif avec les années précédentes</li> <li>3. Objectiver un potentiel écart genré de rémunérations entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU</li> <li>2. Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité</li> <li>3. Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)</li> <li>4. Réalisation d'une analyse comparative des écarts genrés de rémunération entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/H par corps au sein de chaque population, et leurs composantes</li> <li>2. Comparatif annuel des écarts</li> <li>3. Différentiel genré de rémunérations entre l'Île-de-France et les autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Etude des rémunérations brutes mensuelles moyennes par corps et par grade : annuellement, à partir de 2025</p> <p>Etude comparative Île-de-France/autres régions sur la population des magistrates/magistrats et agentes/agents de greffe : 2025</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 4.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 4</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Pérenniser le suivi annuel des écarts genrés liés aux dispositifs indemnitaires variables des personnels titulaires
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une étude des dispositifs indemnitaires variables, par corps et par grade</li> <li>2. Inclure un comparatif avec les années précédentes</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU</li> <li>2. Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité</li> <li>3. Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Différentiels des niveaux moyens d'indemnité ou de part variable F/H pour un corps, grade ou une population donnée, au titre de l'année précédente</li> <li>2. Comparatif annuel des écarts</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Annuellement, à partir de 2025



**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 4.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 4</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Pérenniser l'étude annuelle des écarts genrés dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une étude des rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels non titulaires</li> <li>2. Inclure un comparatif avec les années précédentes</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réalisation d'une étude annuelle, à partir des données du SIRH et des bilans sociaux/RSU</li> <li>2. Présentation aux organisations syndicales dans le cadre du Comité de suivi égalité</li> <li>3. Diffusion à l'ensemble des personnels par tous canaux pertinents (mail, newsletter, intranet...)</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Différentiels des rémunérations brutes mensuelles moyennes F/ H par métiers, fonctions, etc.</li> <li>2. Différentiel du taux de revalorisation moyen des contrats F/H lors des renouvellements</li> <li>3. Comparatif annuel des écarts</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Annuellement, à partir de 2025

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 4.4**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 4</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	S'inscrire dans la démarche de calcul de l'index égalité, pour mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et les éventuels objectifs de progression
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calculer annuellement l'index égalité pour l'ensemble de la juridiction administrative</li> <li>2. Communiquer annuellement sur le score obtenu à l'index égalité</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réalisation du calcul annuel de l'index égalité au moyen des données du SIRH</li> <li>2. Communication annuelle du score obtenu</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Score annuel global de l'index</li> <li>2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à postes équivalents</li> <li>3. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par catégorie hiérarchiques équivalentes</li> <li>4. Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes</li> <li>5. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes</li> <li>6. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</li> </ol>

	<p>7. Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois pouvant s'apparenter aux types 1 à 5 du dispositif prévu en l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique</p> <p>8. Nombre et type de publications et d'informations</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Annuellement, à partir du second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 4.5**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 4</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Continuer à faire respecter le principe de non incidence des congés familiaux et temps partiels sur le déroulement de carrière et la rémunération des personnels
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuer à s'assurer annuellement que les circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires mentionnent le fait que les congés paternité, maternité et d'adoption et les temps partiels ne peuvent donner lieu par eux-mêmes à une baisse de la prime variable au retour de l'agente ou de l'agent</li> <li>2. Continuer à sensibiliser les managers sur ces règles, par tous moyens</li> <li>3. Continuer le travail d'information de l'ensemble des personnels de la juridiction sur ces dispositions, par tous moyens</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maintien de la mise à jour annuelle des circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires</li> <li>2. Sensibilisation des managers par voie de note, lors de réunions</li> <li>3. Maintien de la mise à jour régulière des documents transmis aux personnels</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Circulaires révisées mises à jour annuellement</li> <li>2. Supports de sensibilisation à l'attention des managers</li> <li>3. Supports d'information à l'attention des personnels</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DRH
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Annuellement, à partir du second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 5.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 5</b> « Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Renforcer l'information et la sensibilisation des personnels afin de modifier les représentations en matière d'égalité professionnelle
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communiquer auprès des personnels sur les objectifs, les actions réalisées et la mesure des avancées en matière d'égalité professionnelle</li> <li>2. Continuer à sensibiliser les personnels à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations du quotidien, notamment dans les relations du travail</li> <li>3. Prêter systématiquement attention aux stéréotypes de genre lors de la conception d'une communication interne ou externe</li> <li>4. Apporter un point de vue historique sur la place des femmes dans la juridiction administrative, du 19<sup>ème</sup> siècle à nos jours</li> <li>5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes illustres dans les nommages de salles de réunion, en privilégiant le cas échéant des noms de femmes</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diffusion systématique d'informations sur les objectifs du plan égalité professionnelle, les actions mises en œuvre et les écarts d'atteinte à la cible</li> <li>2. Réalisation de campagnes ou d'opérations de communication, en veillant à trouver un bon équilibre entre les différentes causes et journées internationales</li> <li>3. Rédaction d'un document relatif aux règles de communication égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre dans la juridiction administrative, à l'attention des personnels</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Réalisation d'une étude statistique et qualitative sur la place des femmes dans la juridiction administrative, du 19<sup>ème</sup> siècle à nos jours, après exploitation des archives papiers et numérisées</li> <li>5. Recensement des noms donnés aux salles de réunion au Conseil d'Etat et en juridictions</li> <li>6. Réalisation d'une campagne de sensibilisation auprès des cheffes et chefs de juridiction les incitant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes illustres dans les nommages de salles de réunion, en privilégiant le cas échéant des noms de femmes</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre et type d'opérations de communication et de sensibilisation menées</li> <li>2. Nombre de participantes et participants aux opérations de communication</li> <li>3. Nombre de vues sur les informations diffusées sur l'intranet</li> <li>4. Note de synthèse ou guide pratique relatif aux règles de communication égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre dans la juridiction administrative, à l'attention des personnels</li> <li>5. Diffusion de l'étude sur la place des femmes dans la juridiction administrative</li> <li>6. Nombre de salles de réunions désignées par un nom d'homme et par un nom de femme</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- DBA, Comité d'histoire</li> <li>- Cheffes et chefs de juridiction</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Actions de communication et de sensibilisation : sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Document relatif aux règles de communication égalitaire, inclusive et sans stéréotype de genre dans la juridiction administrative, à l'attention des personnels : 2025</p> <p>Etude sur la place des femmes dans la juridiction administrative : à partir du second semestre 2024</p> <p>Recensement et rééquilibrage des nominations des salles de réunion : 2026</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 5.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 5</b> « Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Valoriser les actions menées par les juridictions administratives en matière d'égalité professionnelle vers l'externe
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Affirmer l'engagement de la justice administrative en tant qu'employeur moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son site internet et les réseaux sociaux</li> <li>2. Candidater au Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) pour des projets structurants, nationaux et locaux</li> <li>3. Participer aux demandes de contributions de la DGAFP pour alimenter les recueils de bonnes pratiques interministérielles</li> <li>4. Favoriser les actions communes avec les partenaires territoriaux</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alimentation régulière de contenus valorisables de la rubrique « égalité-diversité » du site internet du Conseil d'Etat, dans la Lettre de la justice administrative et sur les réseaux sociaux</li> <li>2. Etablissement d'un projet national pour candidater au FEP</li> <li>3. Accompagnement des candidatures des référentes et référents égalité-diversité au FEP pour mener des actions en juridictions</li> <li>4. Participation aux échanges interministériels proposés par la DGAFP</li> <li>5. Production de réponses aux sollicitations de la DGAFP</li> <li>6. Incitation des RED à engager des actions communes avec les partenaires territoriaux (DDRE, DDFE, associations...)</li> </ol>

<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de vues des pages internet consacrées à l'égalité professionnelle et nombre de vues des posts publiés sur les réseaux sociaux sur cette thématique</li> <li>2. Nombre de dossiers déposés au FEP</li> <li>3. Nombre de candidatures retenues au FEP</li> <li>4. Nombre de contributions aux diffusions de la DGAFP</li> <li>5. Nombre d'initiatives locales engagées par les RED associant des acteurs locaux</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- RED</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Communication externe : sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Candidatures au FEP : sur la durée du plan, selon les projets</p> <p>Echanges interministériels : sur la durée du plan, selon les sollicitations</p> <p>Initiatives partenariales territoriales : sur la durée du plan, à partir de 2025</p>



**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 5.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 5</b> « Diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Assurer une visibilité équilibrée des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesurer la place des femmes et des hommes de la juridiction administrative dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative</li> <li>2. Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les manifestations publiques et évènements organisés par la juridiction administrative</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Production de statistiques genrées sur les prises de parole, interventions et visuels dans les manifestations publiques et évènements organisés pas la juridiction administrative</li> <li>2. Note de sensibilisation aux cheffes et chefs de juridiction</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taux de féminisation des prises de parole, interventions et visuels dans les manifestations publiques et évènements organisés pas la juridiction administrative</li> <li>2. Evolutions des écarts sur la durée du plan</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Section des études, de la prospective et de la coopération</li> <li>- Cheffes et chefs de juridiction</li> <li>- RED</li> <li>- Référentes et référents communication</li> <li>- DIRCOM</li> <li>- DRH</li> </ul>
Calendrier de mise en œuvre	Annuellement à partir de 2025

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 6.1**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 6</b> « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Piloter et suivre la mise en œuvre du plan d'action, au niveau national et local
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présenter les avancées semestrielles de la mise en œuvre du protocole en comité de suivi deux fois par an</li> <li>2. Inscrire annuellement à l'ordre du jour des réunions des instances représentatives le bilan de la mise en œuvre du protocole</li> <li>3. Réaliser un bilan annuel égalité-diversité, présenté au comité de pilotage diversité</li> <li>4. Décliner le plan d'action égalité-diversité au sein des projets de service et projets de juridiction, sur la base du volontariat, en fonction du contexte local</li> <li>5. Consolider un bilan des actions réalisées par les services et les juridictions</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réalisation du suivi semestriel du plan d'action ; présentation en comité de suivi</li> <li>2. Mise à l'ordre du jour du bilan en instances représentatives</li> <li>3. Bilan annuel égalité-diversité ; support de présentation du comité de pilotage diversité</li> <li>4. Intégration d'un axe relatif à l'égalité et la diversité dans les projets de service et projets de juridiction</li> <li>5. Consolidation des remontées annuelles des services et des juridictions sur leurs actions en matière d'égalité et de diversité</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de supports de présentation</li> </ol>

	<p>2. Nombre d'ordres du jour des réunions des instances représentatives incluant un bilan de la mise en œuvre du plan d'action</p> <p>3. Nombre de communications et supports de présentation</p> <p>4. Nombre de projets de service et de projets de juridiction enrichis d'un axe relatif à l'égalité et la diversité</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- Cheffes et chefs de service et de juridiction</li> <li>- RED</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Suivi en comité de suivi égalité : semestriellement, sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Suivi en instances et bilan : annuellement, sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Modification des projets de service et de juridiction : à partir de 2025</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 6.2**

<b>Axe du plan d'action</b>	<p align="center"><b>AXE 6</b></p> <p>« Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle »</p>
<b>Intitulé de la mesure</b>	Renforcer, outiller et faire vivre le réseau des référentes et référents égalité-diversité (RED)
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Animer le réseau des RED <i>via</i> une plateforme collaborative et inciter à la mutualisation des actions dans chaque ressort de cour et en proposant des échanges informels sur des sujets ponctuels ou thématiques</li> <li>2. Impliquer les cheffes et chefs de juridiction dans la valorisation du réseau des RED, faciliter les remplacements en cas de départ et clarifier les règles de passage de relais entre RED</li> <li>3. Valoriser la fonction de RED et assurer l'effectivité des décharges de service qui leur sont accordées de droit</li> <li>4. Assurer la visibilité des actions des RED en interne et en externe</li> <li>5. Expérimenter la délocalisation en juridiction d'une rencontre des RED</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plateforme collaborative, lettre de mission modifiée, nombre d'échanges informels proposés</li> <li>2. Note aux cheffes et chefs de juridiction, lettre de mission modifiée</li> <li>3. Newsletter semestrielle des RED alimentée par le réseau</li> <li>4. Message d'accueil des nouveaux RED dans la newsletter semestrielle des RED</li> <li>5. Mise en copie systématique de la cheffe ou du chef de juridiction lors de l'envoi des lettres reconnaissances aux RED</li> </ol>

	<p>6. Adjonction systématique aux lettres de mission des nouvelles et nouveaux RED de la note du secrétaire général du 25 février 2022 relative aux décharges de service accordées aux RED</p> <p>7. Lancement d'un sondage auprès des RED pour estimer le taux d'effectivité des décharges de service qui leur sont dues, et réflexion sur d'éventuelles actions correctives</p> <p>8. Actions de promotion du réseau lors d'évènements nationaux et locaux internes à la juridiction (journée des AP, journée des cheffes et chefs de juridiction, journée des greffières en cheffe et greffiers en chef, interventions du VP et des SG, visites en juridictions, réunions annuelles...)</p> <p>9. Actions de valorisation du réseau des RED en externe (site internet, réseaux sociaux...)</p> <p>10. Choix de la juridiction, organisation de la rencontre délocalisée</p>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<p>1. Nombre de nouvelles et nouveaux RED chaque année</p> <p>2. Taux de rotation des RED</p> <p>3. Bilan du sondage effectué auprès des RED</p> <p>4. Nombre de newsletters et d'actions de promotion interne et externe</p> <p>5. Nombre de participantes et participants à la rencontre délocalisée ; retours des personnes présentes</p>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- DIRCOM</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Animation, implication et valorisation : sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024</p> <p>Newsletter : sur la durée du plan, à partir du second semestre</p> <p>Expérimentation de délocalisation : 2026</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 6.3**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 6</b> « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Intégrer les thématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans les entretiens d'évaluation
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intégrer les thématiques de l'égalité professionnelle dans les notes de cadrage annuelles relatives aux campagnes d'évaluation</li> <li>2. Inclure dans l'évaluation des encadrantes et encadrants des critères relatifs à la mixité des équipes, la prévention des discriminations, la prise en compte de l'articulation des temps de vie, la prévention et la lutte contre les VSS</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modification des notes de cadrage annuelles relatives aux campagnes d'évaluation</li> <li>2. Modification des comptes-rendus d'évaluation professionnelle des encadrantes et encadrants supérieurs</li> <li>3. Approbation des modifications en instances</li> <li>4. Incrémentation dans le SIRH</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Notes de cadrage revues</li> <li>2. Formulaire d'entretiens d'évaluation revus</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DRH</li> <li>- SIRH</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Modification des notes : sur la durée du plan, à partir du second semestre</p> <p>Modification des CREP : 2025</p>

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 6.4**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 6</b> « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Soutenir les initiatives associatives en faveur de l'égalité professionnelle
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formaliser des partenariats pour soutenir les actions des associations ouvertes à l'ensemble des personnels de la juridiction administrative</li> <li>2. Faire appel à l'expertise des associations ouvertes à l'ensemble des personnels dans le cadre des actions du plan</li> </ol>
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Signature de conventions avec des associations ouvertes à l'ensemble des personnels</li> <li>2. Appel à l'expertise ou à l'intervention ponctuelle d'associations lors d'évènements ou productions de l'administration</li> </ol>
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de conventions signées</li> <li>2. Nombre d'interventions ponctuelles d'associations effectuées sur sollicitation de l'administration</li> </ol>
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secrétariat général</li> <li>- DRH</li> <li>- DPF</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024

**Négociation du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

**Proposition de mesure**

**Fiche 6.5**

<b>Axe du plan d'action</b>	<b>AXE 6</b> « Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle »
<b>Intitulé de la mesure</b>	Valoriser les actions du Conseil d'État et sa double labellisation auprès des fournisseurs et les sensibiliser à l'égalité professionnelle
<b>Description détaillée des actions contenues dans la mesure</b>	1. Annexer un questionnaire « égalité professionnelle et diversité » lors de l'attribution des marchés publics passés en propre par le Conseil d'État afin de sensibiliser les fournisseurs
<b>Livrables</b>	1. Questionnaire de sensibilisation annexé aux documents d'attribution des marchés publics passés en propre par le Conseil d'État
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	1. Nombre de questionnaires renseignés
<b>Pilotes d'action et contributeurs</b>	- DPF - CFJA
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Sur la durée du plan, à partir du second semestre 2024