



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan d'action du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

FEMMES
ÉGALITÉ
HOMMES

« [...] la France poursuivra son engagement résolu en faveur d'une diplomatie féministe, au service des femmes et des filles. Elles souffrent encore, en France comme dans le monde, de destins brimés, empêchés. Cela doit changer et mon ministère redoublera d'efforts pour y parvenir. »

Citation de Stéphane Séjourné,
ministre de l'Europe et des Affaires étrangères
– Discours des vœux au corps diplomatique
(Quai d'Orsay, le 19 janvier 2024)

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) défend une diplomatie féministe, qui concrétise dans le domaine international l'engagement du président de la République de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes l'une des grandes causes de ses deux quinquennats.

Pour incarner cette ambition, le ministère doit être exemplaire. La diplomatie féministe se décline ainsi dans un volet interne, pleinement complémentaire du volet externe. Condition de plus d'efficacité de notre action diplomatique, il vise aussi à donner à notre diplomatie les visages reflétant la société française et sa diversité. C'est dans ce contexte que le ministère a engagé depuis plusieurs années une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle. Elle s'est notamment incarnée dans la feuille de route ministérielle 2016-2017 et la stratégie « genre » puis la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), évaluées par le Haut Conseil à l'égalité.

Le label de l'AFNOR, obtenu le 23 octobre 2017 et dont le renouvellement a été acté en 2023, reconnaît cet engagement et l'inscrit dans une démarche de long terme.

Le plan d'action 2021-2024, appliqué à l'ensemble des services de l'administration centrale et du réseau diplomatique et consulaire, avait pour objet, en capitalisant sur ces réalisations, de franchir une nouvelle étape pour répondre aux difficultés qui continuent à faire obstacle à une pleine égalité au sein du MEAE. Il s'appuyait sur le diagnostic établi notamment au travers du rapport annuel de situation comparée discuté en dialogue social, des résultats du baromètre en ligne organisé auprès de tous les agents et agentes de droit public du MEAE fin 2019-début 2020, ainsi que de l'analyse et des propositions de l'audit de suivi du label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » effectué par l'AFNOR en 2019. Il reflétait également le dialogue entre l'administration, les organisations syndicales et les associations sur ces questions. Le comité technique ministériel a rendu son avis le 16 décembre 2020.

Les dispositions de ce plan d'action s'inscrivaient dans le cadre défini par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le 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.

Le nouveau plan d'action du MEAE, qui couvre la période de 2024 à 2026, permettra d'ajouter de nouvelles mesures à celles mises en place précédemment, en particulier la formation systématique des agents et des agentes aux questions d'égalité de genre, l'amélioration du traitement des cas de violences intrafamiliales, une plus grande représentativité des femmes dans les instances dirigeantes, et une meilleure prise en compte de la parentalité et des contraintes familiales des agents et des agentes, ainsi que de la santé féminine.

Il est le fruit d'une négociation avec les organisations syndicales et a fait l'objet de nombreuses consultations avec la haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, le réseau des référents et référentes égalité et l'association Femmes et Diplomatie.

SOMMAIRE

5 AXE 1

Toutes et tous égaux

Les nouvelles mesures comprennent notamment la sensibilisation systématique des agentes et des agents aux questions d'égalité, des actions de communication plus offensives pour valoriser la place des femmes au sein du ministère et le meilleur traitement des cas de violences sexuelles et sexuées, y compris dans le cadre privé.

12 AXE 2

Un univers de métiers et de responsabilités

Le nouveau plan d'action propose de promouvoir davantage la mixité des métiers, poursuivre le rééquilibrage des viviers et garantir l'égal accès aux postes d'encadrement, en utilisant toute la palette des outils dont la formation, la cédésation et l'intégration.

17 AXE 3

À travail égal, salaire égal

Les nouvelles mesures se concentrent sur la réduction de l'écart de salaire lié à l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE), les choix d'affectation étant souvent des choix genrés.

20 AXE 4

Pour un équilibre vie privée - vie professionnelle

Le nouveau plan d'action prend mieux en compte la situation personnelle des agents : parentalité, situation du conjoint ou de la conjointe lors d'un départ en poste, respect du temps de travail, etc.

28 AXE 5

Mieux intégrer la santé féminine dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes

La bonne prise en compte de la santé féminine est une nouveauté de ce plan d'action.

30 AXE 6

Une gouvernance plus ambitieuse

L'axe 6 ancre les objectifs d'égalité à tous les échelons et dans tous les process pertinents, afin d'instaurer une culture égalitaire pérenne.

AXE 1

Toutes et tous égaux

Les nouvelles mesures comprennent notamment la sensibilisation systématique des agentes et des agents aux questions d'égalité, des actions de communication plus offensives pour valoriser la place des femmes au sein du ministère et le meilleur traitement des cas de violences sexuelles et sexuées, y compris dans le cadre privé.

Mieux former à l'égalité

Objectif à atteindre

- ✓ Mieux former à la lutte contre les stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelle.

Indicateurs retenus

- Nombre et part d'agentes et agents formés aux biais induits par les stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Proportion des membres des jurys de concours et d'examens professionnels, des membres de commissions de recrutement (panels), recruteurs et recruteuses, conseillères et conseillers parcours sensibilisés aux biais de genre et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Proportion de femmes (en %) reçues aux concours.

Actions

- Former l'ensemble des agentes et agents par le biais d'autoformations en ligne, ou bien par des modules en présentiel adaptés à certains publics (cadres, nouveaux agents au MEAE de toutes catégories), aux enjeux d'égalité femmes/hommes, renouveler cette formation tous les 6 ans pour les encadrantes et encadrants et mettre en place une formation spécifique de la filière RH.
- Former tous les jurys de concours et d'examens professionnels de toutes les épreuves orales, les membres des commissions de recrutement, ainsi que l'ensemble des conseillères et conseillers et des recruteurs et recruteuses aux biais de genre et à l'égalité professionnelle.
- Valoriser les lauréates féminines des concours.

Donner plus de visibilité aux enjeux de l'égalité et aux femmes au sein du ministère

Objectif à atteindre

- ✓ Mieux faire connaître à tous les publics la place des femmes au sein du ministère et leurs droits.

Indicateurs retenus

- Nombre d'événements organisés.
- Nombre de campagnes de communication.
- Nombre de réunions internes pour faire connaître ces mesures auprès des agentes et des agents.
- Nombre de dons de jours de congé (jours donnés et jours reçus).

Actions

- Communiquer de façon plus percutante et plus visuelle sur les enjeux d'égalité : donner des noms de femmes à des salles de réunion, installer un mur des premières femmes, organiser des événements dédiés.
- Organiser des campagnes de communication sur l'importance de prendre le congé paternité et sur les droits des familles lors de l'arrivée d'un enfant.
- Mieux communiquer sur le don de jours de congé pour les enfants gravement malades, les proches aidants et les parents d'enfants en situation de handicap, et sur les dispositifs qui leur sont ouverts.
- Enrichir, préciser et diffuser les aménagements horaires liés à la parentalité et aux proches aidants.
- Poursuivre le travail hors les murs, en mettant volontairement en avant les collègues féminines, pour faire connaître en les « incarnant » les différents métiers du ministère et ainsi élargir les viviers de candidates et de candidats.
- S'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des postes sur les fiches de poste et publications d'avis de recrutement associées.
- Adhérer à la charte #JamaisSansElles et en faire connaître les implications à tout le ministère.

Mieux communiquer sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles

Objectifs à atteindre

- ✓ Informer et sensibiliser l'ensemble des agentes et agents du ministère, en portant une attention particulière aux agentes et agents de droit local (ADL), aux volontaires internationaux et aux stagiaires, à la prévention et à la lutte contre les actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
- ✓ Faire connaître le dispositif de recueil et de traitement des signalements.

Indicateur retenu

- Nombre et part d'agentes et d'agents formés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dont nombre d'encadrantes et encadrants.

Actions

- Poursuivre la formation obligatoire pour les publics spécifiques et prioritaires définis par la circulaire du 9 mars 2018, et l'élargir progressivement à tous les encadrantes et encadrants (personnes en situation d'encadrement, référentes et référents « égalité et diversité », agentes et agents des services des ressources humaines, élèves des écoles de services publics ainsi que représentantes et représentants du personnel).
- Développer les offres de formation en ligne, le suivi, l'évaluation et la certification.
- Rendre cette formation obligatoire et conditionner l'inscription à la Transparence à son accomplissement.
- Informer les agentes et agents sur le dispositif spécialisé en matière de violences ainsi que sur les différentes procédures existantes (plainte, main courante...).
- Diffuser les informations relatives à la cellule Tolérance zéro (CTZ) dans tous les postes (affichage dans les locaux) en insistant sur la garantie d'anonymat, en particulier dans les petits postes, et intégrer une information sur la CTZ dans la liste des documents remis aux ADL lors du recrutement.
- Sensibiliser les secrétaires généraux d'ambassade (SGA) à la communication sur la CTZ.
- Lors de la formation, communiquer les coordonnées des associations spécialisées en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (par exemple, The Sorority Foundation) et les solliciter pour des réunions de sensibilisation, au minimum une fois par an.

Mesure 4

Traiter les signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans le respect du principe de « tolérance zéro »

Objectifs à atteindre

- ✓ Traitement par la cellule Tolérance zéro de l'ensemble des signalements qui lui parviennent.
- ✓ Traitement par l'administration de l'ensemble des signalements dont elle est saisie par la cellule Tolérance zéro.

Indicateurs retenus

- Nombre de saisines de la cellule d'écoute.
- Nombre et pourcentage d'évolution de signalements instruits par la cellule.
- Nombre et pourcentage d'évolution de signalements traités par l'administration à la suite d'une saisine par la cellule, en distinguant les suites données aux signalements (mesures prises par l'administration, y compris les éventuelles sanctions et saisines du parquet au titre de l'article 40 du code de procédure pénale).
- Au-delà des mesures conservatoires, délai de traitement d'un signalement pour l'action qui relève de la stricte compétence de l'administration du ministère.
- Statistiques du rapport annuel de la CTZ, qui font déjà l'objet d'une publication régulière sur Diplonet et détaillent de façon anonymisée et par catégories les signalements, leurs auteurs, les agentes et agents mis en cause, ainsi que le suivi RH.

Actions

- Procéder avec diligence aux enquêtes internes et sanctionner les auteurs avérés d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
- Demander à la Sous-direction des affaires juridiques internes (SAJI) de prioriser le traitement des mesures disciplinaires dans ce domaine.
- Assurer un suivi statistique, notamment des suites disciplinaires et/ou judiciaires données aux signalements et des délais de traitement.
- Publier ces statistiques dans le bilan social.
- Assurer une protection efficace des victimes et des témoins et prendre immédiatement toute mesure conservatoire.

Lutter contre les violences conjugales et les violences faites aux femmes

Objectif à atteindre

- ✓ Mettre en œuvre un protocole interne à suivre en cas de détection d'une situation de violence conjugale ou intrafamiliale subie par une agente ou un agent, conformément aux préconisations du guide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), pour mieux accompagner et orienter les victimes vers les interlocuteurs compétents. Les personnes compétentes à saisir seront, dans l'ordre :
 - le référent ou la référente égalité du poste ou de la direction (sauf si cette personne est impliquée ou ne peut garantir l'anonymat de la victime) ;
 - la cheffe de la Task Force égalité-diversité ;
 - la cheffe de la délégation à la solidarité et à l'engagement.

Indicateurs retenus

- Nombre de signalements traités par l'administration en indiquant les suites données.
- Mise à jour du memento du chef/de la cheffe de poste pour inclure la question des violences intrafamiliales touchant des agentes ou agents du poste ou leur conjointe ou conjoint.
- Création d'une rubrique dédiée dans le guide relatif à la déontologie ou dans les pages Diplonet relatives aux obligations professionnelles.
- Mise à jour du memento du chef/de la cheffe de poste pour inclure la question du comportement privé des agents à l'égard des ressortissants locaux.

Actions

- Diffuser le guide de la DGAFP dédié à la lutte contre les violences intrafamiliales.
- Procéder de manière systématique et avec diligence aux vérifications relatives à toute allégation de violences conjugales ou de violences faites aux femmes commises par un agent public et sanctionner au plan disciplinaire, lorsque les conditions sont réunies au regard des circonstances de chaque cas d'espèce, les autrices ou auteurs avérés au titre des manquements à leurs obligations de dignité et d'exemplarité qui en résultent.
- Établir un protocole interne de saisine et de suivi des signalements.
- Agir contre les comportements sexistes sur les femmes de la nationalité du pays d'affectation : rappel systématique aux agents publics de l'obligation de dignité et d'exemplarité en toutes circonstances, y compris en dehors du service, par le chef/la cheffe de poste ou la/le n° 2.

- Communiquer sur le nouveau protocole auprès des agentes et agents en poste et d'administration centrale par tous moyens (discours du chef ou de la cheffe de poste, guide d'accueil, affiche, etc.) afin de dissuader les passages à l'acte et d'informer les victimes potentielles ou les personnes susceptibles de les aider à parler. Cela peut être fait lors des événements ouverts aux familles des agentes et agents.

AXE 2

Un univers de métiers et de responsabilités

Le nouveau plan d'action propose de promouvoir davantage la mixité des métiers, poursuivre le rééquilibrage des viviers et garantir l'égal accès aux postes d'encadrement, en utilisant toute la palette des outils dont la formation, la cédésation et l'intégration.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement, et pleinement mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées

Objectifs à atteindre

- ✓ Permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement de tout niveau et dans l'ensemble des postes diplomatiques et consulaires.
- ✓ Atteindre les objectifs fixés par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Indicateurs retenus

- Proportion femmes/hommes sur l'ensemble des postes d'encadrement (encadrement supérieur et intermédiaire) en administration centrale et à l'étranger.
- Nombre (et liste) des postes d'encadrement supérieur qui n'ont jamais été occupés par des femmes, en administration centrale et à l'étranger.
- Nombre (et liste) de femmes dans les postes de catégorie 1.
- Proportion femmes/hommes dans les primonominations sur les emplois supérieurs.
- Proportion femmes/hommes sur l'ensemble des postes d'encadrement.
- Proportion femmes/hommes dans les nominations aux emplois soumis à obligation dans les cabinets ministériels.

Actions

- Chaque année, s'assurer qu'au moins trois femmes soient nommées sur des postes d'encadrement supérieur jamais occupés par des femmes, en administration centrale comme en poste, qui leur permettent d'accéder à des responsabilités plus vastes.
- Tendre vers une proportion de 40 % de femmes occupant des emplois supérieurs en 2027.
- Atteindre une proportion de 40 % de femmes primo-nominées en 2026.
- Continuer à nommer 50 % de personnes de chaque sexe dans les emplois soumis à obligation dans les cabinets ministériels.

Rééquilibrer les viviers

Objectifs à atteindre

- ✓ Établir un diagnostic des écarts de trajectoire professionnelle.
- ✓ Amplifier le rééquilibrage des viviers.
- ✓ Augmenter le nombre de candidatures féminines à des postes à responsabilités.

Indicateurs retenus

- Première étude de cohorte pour les agentes et agents de catégorie B en 2024, et pour celles et ceux de catégorie A en 2025.
- Taux de retour après congés maternité, parental ou de disponibilité, comparatif entre femmes et hommes.
- Nombre d'agentes (par grade) ayant suivi le programme Tremplin.
- Nombre d'agentes de catégorie A ayant suivi le programme Tremplin qui occupent des emplois supérieurs 3 ans après leur formation.
- Proportion femmes/hommes dans les promotions au choix, comparée à leur part dans les viviers.
- Proportion femmes/hommes cédés et intégrés, par rapport au nombre de cédés et d'intégrations.
- Nombre de mentorats/tutorats mis en œuvre par catégorie et par genre.

Actions

- Réaliser des études d'évolution de carrière entre femmes et hommes à grade d'entrée égal au ministère sur 20 ans.
- Identifier les facteurs de non-retour au travail des femmes.
- À la faveur des revues des cadres, identifier les femmes à fort potentiel qui seront versées dans des viviers de programmes de formation (Tremplin, programme 2, cycles de haut niveau, etc.).
- Pérenniser le programme Tremplin pour les agentes de catégorie A et B (lancé en mai 2024).
- Examiner la possibilité et les modalités d'extension du programme Tremplin aux agentes de catégorie C en ciblant les agentes ressources.
- Lorsque les viviers le permettent, favoriser proportionnellement la promotion des femmes pour accélérer le rééquilibrage des viviers.
- Dans le respect de nos lignes de gestion, privilégier les candidatures féminines à la cédésation et à l'intégration.
- Proposer prioritairement aux femmes des dispositifs d'accompagnement spécifique et personnalisé (plans de formation, coaching, préparation aux concours, etc.).
- Développer les actions de mentorat/tutorat au bénéfice des primuminées sur des postes d'encadrement.

Intégrer l'exigence d'égalité et de lutte contre les biais de genre dans le processus de recrutement, de nomination et d'affectation

Indicateurs retenus

- Nombre (et proportion) de panels par an ayant entendu au moins une femme.
- Nombre et proportion de femmes auditionnées en panel pour les postes de n° 2 dans les postes en crise. Proportion femmes/hommes dans ces recrutements.
- Nombre (et liste) de binômes de direction et proportion au regard du nombre de directions.
- Répartition femmes/hommes dans les jurys, commissions de recrutement, etc.

Actions

- Entendre au minimum une femme dans les panels lorsqu'il y a des candidatures féminines.
- Favoriser les candidatures de femmes sur les postes en crise en auditionnant systématiquement une candidature féminine en panel pour les postes de n° 2 (si une candidature féminine s'est exprimée).
- Partager des retours d'expériences et témoignages de femmes diplomates ayant servi dans des postes « difficiles » pour encourager leurs consœurs à postuler.
- Rechercher la parité dans les binômes de direction.
- S'assurer que le processus de recrutement des stagiaires, apprenties et apprentis et volontaires internationaux est aussi équilibré que possible.
- Continuer d'assurer systématiquement la mixité (avec une égale représentation des femmes et des hommes à la présidence de ces instances) dans les jurys, commissions de recrutement, collèges des évaluateurs et panels.

Développer la mixité des métiers

Objectif à atteindre

- ✓ Rééquilibrer les filières trop genrées.

Indicateurs retenus

- Taux de féminisation par filière professionnelle, en commençant par la Direction du numérique (DNUM) et la Direction des immeubles et de la logistique (DIL).
- Nombre de postes sur lesquels aucune candidature féminine ne s'est exprimée.
- Nombre de schémas de remédiation proposés.

Actions

- Réaliser, en interne et en externe, des campagnes d'information et de recrutement sur les métiers aujourd'hui trop genrés, notamment les métiers techniques et numériques.
- Lorsque deux années consécutives aucune candidature féminine ne s'est exprimée sur un poste, travailler sur un schéma de remédiation avec la direction métier.

AXE 3

À travail égal, salaire égal

Les nouvelles mesures se concentrent sur la réduction de l'écart de salaire lié à l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE), les choix d'affectation étant souvent des choix genrés.

Mesurer les écarts de rémunération par genre

Objectif à atteindre

- ✓ Établir un état des lieux des écarts de rémunération.

Indicateur retenu

- Écarts de rémunération par genre en distinguant :
 - les écarts liés à la quotité de temps de travail ;
 - les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emplois (par grade ou échelon) ;
 - les écarts liés à la composante indemnitaire ;
 - les écarts liés à la différence de représentation femmes/hommes dans les corps ou cadres d'emploi ;
 - la répartition femmes/hommes des primes en fonction du cadre d'emploi et du temps de travail ;
 - les écarts de rémunération entre les personnels contractuels.

Action

- Actualiser sur une base annuelle l'étude des écarts de rémunération.

Réduire les écarts de rémunération

Objectif à atteindre

- ✓ Continuer à réduire les effets primes mis en évidence par l'état des lieux d'ici à 2026 (avec et sans IRE) en identifiant notamment les types de postes à prime majorée où les femmes sont sous-représentées et en assurant un rééquilibrage.

Indicateurs retenus

- Part du décalage salarial lié aux primes (IRE).
- Réalisation d'un sondage sur trois postes types, chacun issu d'un continent différent.

Actions

- À partir de la cartographie des primes en administration centrale, identifier le type de fonctions où le déséquilibre est le plus important et veiller au rééquilibrage à la faveur des vacances de poste.
- Procéder de la même manière à l'étranger pour les postes à IRE élevée où le déséquilibre de genre est le plus marqué.
- S'agissant des contractuels, analyser les procédures de cotation des postes pour éviter les éventuels biais de genre.
- Demander aux postes de s'assurer d'une rémunération identique entre les femmes et les hommes ADL, à fonctions et ancienneté équivalentes.
- Sensibiliser les encadrantes et encadrants à éviter les biais de genre dans l'attribution des primes (dans le module de formation à l'évaluation).

AXE 4

Pour un équilibre vie privée - vie professionnelle

Le nouveau plan d'action prend mieux en compte la situation personnelle des agentes et agents : parentalité, situation du conjoint ou de la conjointe lors d'un départ en poste, respect du temps de travail, etc.

Faciliter et accompagner la parentalité

Objectifs à atteindre

- ✓ Accompagner la maternité.
- ✓ Accompagner la parentalité.
- ✓ Faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Indicateurs retenus

- Nombre d'entretiens conduits par la Direction des ressources humaines (DRH) avec les agentes enceintes.
- Nombre d'aménagements horaires accordés aux agentes allaitantes et nombre (et liste) de salles d'allaitement en administration centrale et dans les postes (premier bilan du nombre d'allaitement en 2025).
- Nombre d'agentes et agents bénéficiant du congé lié à l'accueil d'un enfant, en proportion du nombre d'agents déclarant la naissance (ou l'adoption) d'un enfant, et durée du congé pris.
- Taux de remplacement des congés de maternité ayant fait l'objet d'une demande.
- Nombre d'agents ayant pris leur congé paternité (et durée moyenne).
- Nombre d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité octroyées et évolution sur les trois dernières années.

Actions

- Élaborer une fiche réflexe à destination des responsables RH et des supérieurs hiérarchiques précisant les modalités d'accompagnement des femmes enceintes.
- Rappeler aux encadrantes et encadrants supérieurs que lors des entretiens FANEV, la vie privée des agentes ne doit pas faire l'objet de questions ou de remarques.
- S'assurer de la conduite d'entretiens de la DRH avec l'agente enceinte avant le départ en congé maternité et au retour du congé maternité afin de garantir un retour permettant la poursuite du projet professionnel de la meilleure manière possible.
- Faciliter les aménagements de poste, garantir le respect des aménagements horaires destinés aux femmes enceintes et faciliter leur accès au télétravail (y compris en poste).
- Renforcer la communication sur la possibilité pour les agentes enceintes de bénéficier du télétravail en poste et en administration centrale sur prescription médicale, et rappeler les facilités horaires qui peuvent être accordées (dans la limite maximale d'une heure par jour et compte tenu des nécessités des horaires de service) à partir du début du troisième mois de grossesse.

AXE 4

- S'assurer du plein respect du droit des femmes allaitantes à des aménagements horaires à hauteur d'une heure par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant.
- Installer progressivement des salles d'allaitement sur tous les sites en administration centrale et dans les ambassades dont la taille et les installations le permettent.
- Poursuite de la dynamique engagée de remplacement à 100 % des agentes en congé maternité.
- Remplacer systématiquement les agentes et les agents en congé lié à l'arrivée d'un enfant au foyer dans les services d'administration centrale et les postes qui en font la demande.
- Poursuivre l'objectif atteint de 100 % de demandes satisfaites concernant l'attribution de places en crèche.
- Inciter les postes à ajouter une liste d'options de garde d'enfant (agence de nounou, crèches, ou autre système local) à titre indicatif dans le livret d'accueil.
- Favoriser l'évolution professionnelle des femmes en les aidant à identifier des solutions de garde de leurs enfants lors des périodes de formation.
- Mieux informer les agentes et les agents sur leurs droits concernant le temps partiel et les conséquences sur leur retraite, via le guide de la parentalité.
- Mieux communiquer sur les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, sur le dispositif proche aidant et le congé de solidarité familiale en créant une rubrique dédiée sur Diplonet.
- Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), examiner la possibilité d'intégrer une prestation d'appui en cas de perte d'autonomie.
- Autoriser la présentation d'une attestation sur l'honneur pour le premier jour de garde d'enfant malade, pour les agentes et agents qui ne seraient pas en mesure d'obtenir un rendez-vous médical immédiatement.

Favoriser l'emploi des conjoints ou conjointes à l'étranger

Indicateurs retenus

- Nombre de demandes d'affectation en poste double ayant bénéficié de l'examen prioritaire.
- Nombre d'accords bilatéraux pour l'emploi des conjointes et conjoints d'agentes et agents en vigueur.
- Nombre d'entretiens menés par les n° 2 avec les conjointes et conjoints d'agentes et agents nouvellement arrivés.
- Nombre de guides d'accueil comprenant un chapitre dédié au travail des conjointes et conjoints.
- Nombre de conjointes ou conjoints d'agentes et agents bénéficiant de cours de langue.

Actions

- Poursuivre l'étude en priorité des demandes d'affectation en poste double, dans le respect de l'adéquation entre les profils considérés et les postes offerts.
- Poursuivre la dynamique de l'adoption d'accords bilatéraux pour l'emploi des conjointes et conjoints d'agentes et agents diplomatiques et consulaires (une quinzaine de négociations actives sont en cours).
- Mettre en place un entretien personnel du conjoint/ de la conjointe avec la/le n° 2 (ou sa représentante/son représentant) à l'arrivée dans le poste pour mise en relation avec les cheffes et chefs de service pertinents en fonction du domaine de recherche d'emploi.
- Compléter le guide d'accueil des postes d'une rubrique dédiée à l'emploi des conjointes et conjoints.
- Permettre aux conjointes et conjoints de suivre des cours de langue collectifs proposés aux agentes et agents dès l'affectation connue, si l'offre du Centre de formation en langues (CFL) le permet.

Renforcer l'accompagnement des agentes et agents et de leur famille dans le cadre d'une mobilité géographique

Indicateurs retenus

- Nombre de référentes et référents accueil en poste.
- Pourcentage de postes diplomatiques et consulaires disposant d'un guide d'accueil à jour et d'une référente ou d'un référent accueil.
- Pourcentage des affectations à l'étranger annoncées aux agentes et agents avant le mois de février de l'année du départ.
- Nombre d'affectations ayant bénéficié d'un examen prioritaire au titre de la disposition « élever seul un ou plusieurs enfants mineurs ».

Actions

- Renforcer le dispositif d'accueil des agentes et agents en poste en :
 - actualisant annuellement le guide d'accueil du poste ;
 - nommant une référente ou un référent accueil (fonction qui doit être valorisée sur la fiche de poste et dans l'évaluation de l'agente ou de l'agent) ;

Ces éléments sont mis en place sous la responsabilité de la cheffe ou du chef de poste et seront contrôlés par l'IGAE.
- Continuer à anticiper l'envoi des notes diplomatiques (NDI) d'affectation.
- Prendre en compte la situation personnelle de l'agente ou de l'agent lors de l'examen de sa candidature dans le cadre de la Transparence, en particulier celle des parents élevant seuls un ou plusieurs enfants mineurs.

Moderniser les méthodes de travail et les pratiques managériales

Objectifs à atteindre

- ✓ Assurer aux agentes et agents une meilleure conciliation des temps de vie.
- ✓ Sensibiliser et encourager l'ensemble des agentes et agents aux principes de la charte du temps (encadrantes/encadrants et non-encadrantes/non-encadrants).
- ✓ Continuer à former aux bonnes pratiques du télétravail.

Indicateurs retenus

- Nombre (et liste) de postes de direction sans binôme.
- Présentation quand il sera au point du système d'alerte en cas d'écrtage ou de congés non pris ; les indicateurs pertinents seront précisés une fois que le modèle sera au point.
- Nouvelle évaluation à 360° (E360) (voir infra).
- Nombre et part d'agentes ou agents (télétravailleuses et télétravailleurs, encadrantes ou encadrants, équipe de travail) formés aux bonnes pratiques de télétravail.

Actions

- Systématiser l'organisation du travail en binômes, à tous les niveaux de la hiérarchie.
- Mise en place d'un système d'alertes (en cas d'écrtage ou de congés non pris).
- Intégrer dans l'évaluation la responsabilité des encadrantes et encadrants en matière d'organisation du travail et du respect du droit à la déconnexion.
- Poursuivre les formations (ou autoformations) à destination des télétravailleuses et télétravailleurs, de leurs encadrantes et encadrants et de leur environnement de travail, incluant un point sur le droit à la déconnexion et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Veiller au respect du temps de travail des agentes et agents

Objectifs à atteindre

- ✓ Formaliser les méthodes de travail internes en administration centrale et à destination des postes.
- ✓ Faire respecter le droit à la déconnexion.
- ✓ Mettre en place un suivi de la qualité de vie au travail.

Indicateurs retenus

- Statistiques sur les dépassements horaires et les congés non pris sur la base des badgeages et des données relatives aux congés.
- Nombre d'agentes et agents ayant travaillé plus de 44 h par semaine sur un trimestre donné et nombre d'agentes et agents ayant dépassé 48 h par semaine (en centrale), en précisant la proportion de femmes et d'hommes.

Actions

- Sauf urgence caractérisée, veiller à ce que les supérieures ou supérieurs hiérarchiques s'abstiennent de contacter les agentes et les agents, y compris par courriel et par téléphone, au-delà de leurs horaires de travail, et en tout état de cause après 20 h et le week-end.
- Garantir la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail pour les agentes et agents à temps partiel.
- Faciliter la diffusion des bonnes pratiques, notamment la dématérialisation des circuits et le recours à la visioconférence, en particulier pour les réunions intersites.
- Renforcer et fiabiliser les outils de mesure du temps de travail (badgeage, congés non pris). L'ensemble de ces données sera examiné lors des réunions annuelles de suivi du plan d'action et communiqué aux instances de dialogue social. Un bilan par service (non individualisé) sera communiqué au ou à la responsable du service, à son adjointe ou adjoint et à sa hiérarchie. Un tableau synthétisant les bilans des services sera transmis au Secrétariat général.
- Mettre en place un baromètre annuel permettant de mesurer scientifiquement le ressenti en termes de qualité de vie au travail des agentes et agents sur les actions conduites, via une plateforme collaborative RH (enquête annuelle).

Accompagner le développement du télétravail en administration centrale

Indicateur retenu

- Nombre de personnes autorisées à télétravailler au moins une journée par semaine, avec la répartition par sexe et par niveau hiérarchique, en administration centrale (hors circonstances exceptionnelles).

Action

- Poursuivre la facilitation du télétravail comme outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle lorsque les fonctions sont au moins partiellement télétravaillables et sous réserve des nécessités de service, dans tous les services et à tous les niveaux de la hiérarchie en administration centrale, au travers d'un dialogue entre l'agente ou l'agent et la ou le responsable de service.

AXE 5

Mieux intégrer la santé féminine dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes

La bonne prise en compte de la santé féminine est une nouveauté de ce plan d'action.

Mieux intégrer la santé féminine dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes

Indicateur retenu

- Nombre de billets d'avion pris en charge dans le cadre des procédures décrites infra.

Actions

- Réaliser un livret *J'attends un enfant* présentant les aménagements possibles du poste de travail pendant la grossesse et les informations utiles pour le jeune parent. Ce livret sera remis à l'agente ou à l'agent déclarant une grossesse, une naissance ou une adoption, ainsi qu'à son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.
- Proposer un bilan gynécologique avant le départ en poste.
- Supprimer le jour de carence en cas d'arrêt de travail pour endométriose quand celle-ci est reconnue comme affection longue durée.
- Développer un partenariat avec une pharmacie pour permettre la délivrance de contraception ou de traitement médical féminin pour plusieurs mois en cas de départ en poste.
- Dans les pays où l'IVG est interdite ou pénalisée, prise en charge d'un billet vers la France avec une procédure simple et confidentielle (l'agente prend contact avec la task force, qui émet une NDI pour permettre la réservation du billet par le ou la secrétaire général (SGA) sans donner le motif exact, et le certificat médical est ensuite fourni à la task force).
- Mieux communiquer sur la santé féminine dans les postes.
- Installer de façon expérimentale un distributeur de protections menstruelles dans des toilettes en administration centrale.
- Pour les agentes en poste recourant à un parcours de procréation médicalement assistée (PMA), prendre en charge le transport leur permettant de le suivre en France dans la limite de trois allers-retours.
- Proposer aux agentes et aux agents, tous les deux ans à partir de 45 ans, un bilan relatif aux maladies cardiovasculaires dont les frais seraient pris en charge dans le cadre du marché plateforme médicale.

AXE 6

Une gouvernance plus ambitieuse

L'axe 6 ancre les objectifs d'égalité à tous les échelons et dans tous les process pertinents, afin d'instaurer une culture égalitaire pérenne.

Assurer le pilotage et le suivi du plan d'action à tous les niveaux pertinents

Objectifs à atteindre

- ✓ Assurer la diffusion et le suivi du plan d'action.
- ✓ Assurer une étroite articulation entre le présent plan d'action, le suivi de la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le processus de labellisation de l'AFNOR.

Indicateurs retenus

- Nombre de réunions du comité de suivi du plan d'action.
- Nombre de réunions de suivi de la charte du temps et de la note du secrétaire général sur la modernisation des méthodes de travail.

Actions

- Organiser, sur une base au minimum annuelle, un comité de suivi du plan d'action, coprésidé par le directeur général de l'administration et de la modernisation et la haute fonctionnaire à l'égalité.
- Assurer, au niveau du Secrétariat général, un suivi régulier de la mise en œuvre de la charte du temps et de la note de la secrétaire générale sur la modernisation des méthodes de travail. Le Secrétariat général rendra compte aux cabinets de cette réunion.
- Faire un point annuel en comité social d'administration centrale (CSAM) de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action.
- Consulter régulièrement les associations, en particulier en amont du bilan annuel.

Intégrer les objectifs d'égalité professionnelle dans les outils de pilotage de l'activité du ministère

Objectif à atteindre

- ✓ Assurer l'appropriation à tous les niveaux des questions relatives à l'égalité.

Indicateurs retenus

- Nombre de plans d'action et de documents de stratégie intégrant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Nombre de rapports d'inspection traitant du suivi de la mise en œuvre des mesures visant à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.
- Nombre de feuilles de route égalité femmes/hommes adoptées par les services et les postes.

Actions

- Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle, la conciliation des temps de vie et les méthodes de travail dans les documents de stratégie, en administration centrale comme en poste, et en particulier dans les plans d'action des cheffes et chefs de poste et des directions et leurs bilans, et ce après concertation avec les agentes et les agents.
- S'assurer que chaque direction ou poste rédige et tient à jour sa feuille de route « égalité ».
- Organiser chaque année une réunion de suivi de ce volet du plan d'action avec les équipes du service et du poste afin d'actualiser et de compléter les actions concrètes que le poste/service prévoit de mettre en œuvre.
- Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle, la conciliation des temps de vie, les méthodes de travail et la lutte contre les discriminations dans les critères d'évaluation de l'encadrement de l'Inspection générale des affaires étrangères et dans les critères de nomination/affectation des encadrantes et des encadrants.

Renforcer le rôle et la visibilité des actrices et des acteurs de l'égalité professionnelle ainsi que des référentes et des référents dans les directions et les postes

Objectif à atteindre

- ✓ Accroître la visibilité des actrices et des acteurs de l'égalité et animer le réseau des référentes et référents.

Indicateurs retenus

- Nombre de référentes et de référents « égalité entre les femmes et les hommes » (points focaux en administration centrale et chez les opérateurs, correspondantes et correspondants en poste, points de contact pour nos postes de présence diplomatique).
- Nombre d'agentes et agents indiquant la compétence métier « égalité entre les femmes et les hommes » dans leur fiche de poste.
- Nombre de participantes et participants aux réunions du réseau des référentes et référents.
- Nombre et proportion de services et de postes ayant organisé une ou plusieurs actions de sensibilisation.

Actions

- S'assurer que chaque direction et chaque poste dispose d'une référente ou d'un référent « égalité entre les femmes et les hommes » (point focal en administration centrale, correspondante et correspondant en poste, point de contact pour les postes de présence diplomatique), sous la responsabilité directe de la cheffe ou du chef de service ou de poste.
- Mentionner les fonctions de point focal/correspondant/point de contact égalité dans les organigrammes et dans les fiches de poste.
- Organiser annuellement un séminaire et assurer une animation régulière du réseau des référentes et référents, y compris sur les sujets d'égalité professionnelle internes au ministère, sous l'égide du ou de la haute fonctionnaire à l'égalité et en coopération avec la Direction générale de la mondialisation (DGM) et la Direction générale de l'administration et de la modernisation (DGAM).

Faire progresser une véritable culture de l'égalité au ministère et au-delà

Objectif à atteindre

- ✓ Intégrer l'égalité professionnelle dans la culture du ministère et de son réseau.

Indicateurs retenus

- Analyse genrée du budget ministériel.
- Nombre d'événements « égalité » organisés en administration centrale comme en poste.

Actions

- Évaluer le budget consacré par le ministère à la promotion de l'égalité professionnelle en interne.
- Appliquer un critère « égalité » pour l'attribution des marchés, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives aux marchés publics.

Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents à la politique en faveur de l'égalité professionnelle

Indicateur retenu

- Réalisation du baromètre sur le sexisme dit ordinaire au travail avec une question spécifique sur les freins à la carrière des femmes.

Actions

- Mettre le plan d'action en ligne sur l'intranet et en assurer la communication auprès des agentes et agents.
- Présenter le plan d'action aux postes :
 - pour les petits postes, réunion de l'ensemble des agentes et agents ;
 - pour les postes à effectifs plus importants, réunion dans le cadre des instances du dialogue social.
- Mettre en place tous les deux ans un baromètre du sexisme ordinaire au travail.



AU MINISTÈRE DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Ministère de l'Europe
et des Affaires étrangères

37 quai d'Orsay
75007 Paris

diplomatie.gouv.fr