



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Bilan de la politique ministérielle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La double labellisation et le réseau des référents égalité/diversité du MI

- La féminisation et la diversification de la haute-fonction publique est **l'une des priorités du président de la République** qui a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en grande cause nationale du quinquennat
- Le ministère de l'Intérieur a été précurseur puisqu'il est le premier à avoir signé un **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle le 7 mars 2014**.
- En 2018, le ministère de l'Intérieur s'est vu décerner par AFNOR Certification **les labels « égalité professionnelle » et « diversité »**.
- Ces labels visent à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable du ministère pour prévenir les discriminations et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de sa politique de ressources humaines.
- Il s'appuie sur un réseau de près de **650 référents égalité/diversité désignés par une lettre de mission** dans l'ensemble de ses services et sur tous les territoires.
- Les référents égalité/diversité du périmètre SG sont désignés au sein des SGCD et **intègrent désormais l'ensemble du périmètre de l'administration territoriale de l'État** dans leur champ d'action (préfectures, SGCD et directions départementales interministérielles).
- La Gendarmerie nationale bénéficie d'un réseau de référents particulièrement étoffé comportant **433 référents** parmi lesquels 43 coordonnateurs égalité et diversité positionnés au niveau régional. Depuis l'automne 2014, **55 241** personnels ont été sensibilisés par des référents de proximité (RED).
- Quelques exemples de dispositifs mis en place depuis plusieurs années par le MI:
 - **Le Cycle « Ariane »** mis en place en 2012 qui permet aux cadres supérieurs féminins de bénéficier d'une formation spécifique essentiellement sur la thématique du management;
 - **La création de cellules d'écoute** pour les victimes ou témoins d'actes de discriminations, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles (ALLO DISCRI/ STOP DISCRI/SIGNAL DISCRI)
 - **Un plan de formation ambitieux** accessible à tous les agents en matière d'égalité et de diversité



Le plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle 2021-2023

- Un nouveau plan d'action ministériel élaboré en **concertation avec les organisations syndicales a été signé le 8 mars 2021** par le ministre de l'Intérieur, Gérald DARMANIN, la ministre déléguée à la Citoyenneté, Marlène SCHIAPPA et l'ensemble des organisations syndicales. **Il comprend 42 mesures articulées autour de 5 axes :**

1 Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux, et renforcer sa gouvernance

2 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois du ministère

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

5 Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles

- Des **plans d'actions égalité/diversité** sont **déclinés par périmètre** en Police nationale et Gendarmerie nationale et un plan de féminisation pour le périmètre « sécurité civile »
- Tous les territoires** sont engagés dans la réalisation de **plans d'actions locaux égalité/diversité** par une instruction aux préfets du 10 décembre 2021.

Une féminisation croissante...

42 %

de femmes ont été **primo-nommées**

aux emplois supérieurs et dirigeants du MI

(↗ de 10 points depuis 2016)

Les femmes **représentent**

34 %

des emplois supérieurs et dirigeants

(soit une ↗ de 3 points)

38

préfètes en poste territorial

soit 29 % des postes (6 femmes préfètes en 2004, et 24 en 2017) et 36 % de femmes parmi les sous-préfets (26 % en 2015)

Les femmes **représentent**

22 %

des personnels de la Gendarmerie nationale

(militaires, civiles, volontaires...) et 21 % des personnels militaires (soit une ↗ de 3 points)

En 10 ans, la part des femmes dans la **Police nationale** a fortement augmenté. En 2021 elle s'élève à

29,5 %

dont **21,5 %** des personnels actifs

En 2020, on comptait **45 582 femmes** sapeurs-pompiers volontaires et professionnelles soit

1 sapeur-pompier **5** sur

...qui s'appuie sur des actions volontaristes

- Le lancement d'un nouveau cycle Ariane, le **cycle Ariane « junior »** à destination des jeunes cadres féminins en début de carrière, qui vise à les préparer aux postes à haute responsabilité du ministère de l'Intérieur, affirmer leur leadership et créer un effet de réseau ;
- La réalisation d'une **étude auprès de 100 femmes A et A+ du ministère de l'Intérieur** visant à objectiver les freins dans l'évolution de la carrière des femmes du MI et proposer des solutions pour favoriser leur accès aux responsabilités.

Cette étude s'inscrit dans l'axe 3 dans le plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 (axe3/mesure8).

Pilotée par la DRH et réalisée par le cabinet d'études et de conseil Accordia, elle met en exergue les freins toujours existant dans l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, notamment les contraintes concernant l'attractivité des postes à hautes responsabilités et les difficultés liées à l'articulation des temps de vie, particulièrement importantes pour les femmes en charge de famille et mères isolées. Outre les représentations stéréotypées toujours existantes, et l'autocensure, l'accompagnement des managers et manageuses et le phénomène de réseau sont également des éléments qui pèsent sur les parcours de carrière. Dans le cadre de cette étude, une centaine de femmes de tous les périmètres (police nationale, gendarmerie nationale, sécurité civile, secrétariat général) ont été interrogées.

Face à cela, le ministère de l'Intérieur déploie un plan de féminisation qui s'appuie sur des dispositifs visant à favoriser le déroulement de carrière des femmes et leur accès aux responsabilités par la construction d'un véritable parcours de repérage à l'accompagnement tout au long de leur carrière. Cette étude a fait l'objet d'un co-financement du FEP (fonds en faveur de l'égalité professionnelle) de la DGAFP.

- Une **mission confiée à l'association Femmes de l'Intérieur** visant à proposer des actions pour la constitution, la fidélisation et l'accompagnement d'un vivier de femmes à fort potentiel pour leur accès aux plus hautes responsabilités.
- **Une Instruction aux préfets** relative à l'identification, au sein de leurs équipes ou dans leurs contacts extérieurs, des profils intéressants particulièrement remarquables sur le terrain afin de renforcer le vivier féminin et d'identifier des hauts potentiels.
- Un dispositif visant à favoriser **l'accompagnement à l'emploi des conjoints en cas de mobilité** pour les emplois DATE et les hauts fonctionnaires.

Le plan national Femmes, paix et sécurité

Le ministère de l'Intérieur est fortement engagé dans la mise en œuvre du troisième plan national « Femmes, paix et sécurité » 2021-2025 qui repose sur **4 piliers** :

1 La prévention par la sensibilisation aux enjeux liés à la lutte contre les violences de genre, aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes

2 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois du ministère

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

Les cellules d'écoute pour les victimes et témoins d'actes de discriminations, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles

- **3 cellules d'écoute** pour les victimes et témoins d'actes de discriminations, de harcèlement, et de violences sexistes et sexuelles :



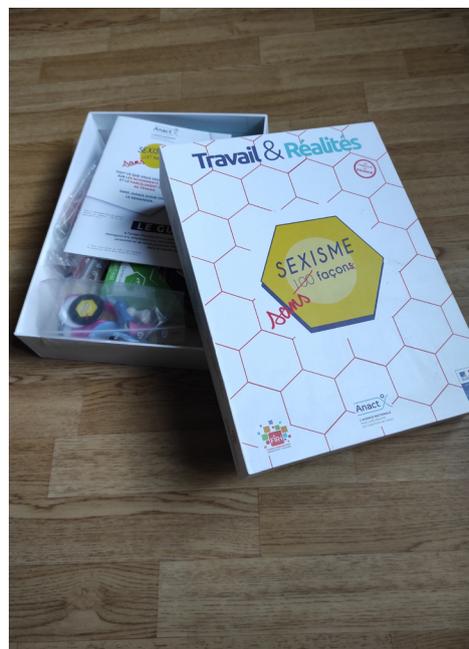
- **621 signalements** ont été reçus par les cellules d'écoute en 2021
- **Chaque situation signalée aux cellules d'écoute fait l'objet d'un traitement.** Les cellules d'écoute procèdent à une écoute et à un entretien confidentiel, apportent conseils et orientations et peuvent procéder à une instruction et à l'ouverture d'une enquête administrative si les faits le justifient. Les agents peuvent bénéficier de la **protection fonctionnelle**.
- Les signalements peuvent donner lieu à des **mesures conservatoires** et des **sanctions disciplinaires** pour les auteurs.
- Les cellules d'écoute ont été saisies de **17 situations de harcèlement sexuel** en 2021 qui ont donné lieu à une instruction et sanction des auteurs.

Des actions de prévention et de formation

- Une **nouvelle campagne d'affichage sur les critères de discrimination** conçue avec le dessinateur Antoine Chereau « Discriminations, c'est NON! Tous égaux à l'Intérieur »
- Un **plan de formation « égalité/diversité » et « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles »** adapté à chaque public et déployé à tout nouvel arrivant au ministère
- Des modules de formation en ligne comme jeu sérieux « **vivre ensemble la diversité** »
- La parité des jurys de concours et d'examen et leur formation: en 3 ans, **836 membres de jury ont été formés à la prévention des discriminations**
- Un **guide de l'encadrante et de l'encadrant: Discrimination, harcèlement moral et sexuel, violences sexistes et sexuelles: prévenir et agir**



- Des **fiches réflexes sur les « violences sexistes et sexuelles »** à destination des agents des directions départementales interministérielles (DDI) et des SGC-D :
 - trois fiches réflexe agent : *Que faire si vous êtes victime d'un acte de VSS? ; Que faire si vous êtes témoin d'un acte de VSS? ; Reconnaître et détecter les VSS*
 - deux guides pratiques directeur : *Agir en amont pour prévenir les VSS : prévention primaire et secondaire ; Que faire si je suis saisi d'une situation d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes?* Ces fiches sont disponibles sur l'intranet de la DMAT : http://dmat.mi/index.php?option=com_content&view=article&id=1052&Itemid=1218
- Un jeu **« Sexisme, sans façons »** déployé dans chaque DDI. Coréalisé avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), ce jeu a pour objectif de sensibiliser de manière ludique, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de susciter la réflexion et d'engager une démarche de prévention et de formation.
- **11 fiches réflexes** ont été diffusées au sein de la Police nationale pour présenter les différents leviers d'action mis en œuvre au sein du périmètre police depuis 2018. Elles portent sur les axes forts de la politique des labels : la démarche, les critères de discrimination, la cellule d'écoute, la formation, l'animation de réseau, la communication, les plans d'actions, le protocole diversité, l'action sociale, les partenariats, la loi de transformation de la fonction publique (impact RH). Ces fiches sont disponibles sur l'intranet de la DRCPN : <http://drcpn.minint.fr/index.php/diversite-et-egalite>.
- Des **ateliers d'échanges d'expériences sous-format de webinaires** à destination des référents égalité/diversité du périmètre du secrétariat général pour favoriser l'essaimage de bonnes pratiques. Les ateliers portent des sujets tels que : « élaborer un plan d'actions égalité/diversité », « préparer une action dans le cadre du 8 mars », « prévenir les discriminations dans les procédures RH et le recrutement » etc.
- Le lancement en 2022, d'un **« baromètre du sexisme »** au sein du ministère de l'intérieur



Des dispositifs qui visent à favoriser l'articulation des temps de vie

- Le développement de l'offre de berceaux pour tous les agents et le déploiement d'une **offre de garde d'enfants en horaires atypiques** : le dispositif « MAMHIQUE »
- Une instruction aux Préfets pour des **possibilités en matière de garde d'enfants pour les membres du corps préfectoral** : garde d'enfants en horaire atypique et recours à des jeunes au pair
- La constitution d'une **charte des temps** pour les hauts fonctionnaires

- La plateforme de signalement en ligne **arretonslesviolences.gouv.fr**

Cette plateforme de signalement a été inaugurée le 27 novembre 2018 afin de libérer la parole des victimes de violences sexuelles et sexistes, discriminations et de toute forme de haine, notamment le cyberharcèlement. Elle permet de favoriser la prise en charge, par les services de police et de gendarmerie grâce à un outil de type tchat. Gratuit et discret, ce dispositif, accessible via Internet, a permis aux opérateurs-policiers et gendarmes spécifiquement formés de traiter 38 874 tchats depuis la création de la plateforme, dont près de 25 000 ont donné lieu à un accompagnement vers une intervention, un service d'enquête ou une association. Le portail de signalement est également rattaché à « moncommissariat.fr » et « magendarmerie.fr ».



- L'application **UMAY (Garde ton corps)** permet le recensement de toutes les brigades de gendarmerie et commissariats comme « lieux sûrs ». Au total, cela représente 3 200 gendarmeries et 600 commissariats.
- Des **référénts violences intrafamiliales** ont été nommés dans les commissariats et brigades de gendarmerie. Trois référentes nationales ont également été désignées auprès des directeurs généraux de la Police et de la Gendarmerie nationales et du préfet de Police.
- Au 31 janvier 2022, **61% des agents de la Police nationale ont été formés à la politique égalité et diversité**. En outre, 21% des agents (30 839 agents) de la Police nationale ont suivi la formation digitale spécifique « Violences conjugales et évaluation du danger », disponible depuis le 15 mars 2020.
- **50 827 militaires ont suivi le module spécifique sur les violences intrafamiliales** et les violences sexistes et 5 622 élèves-gendarmes en formation initiale. Depuis 2020, 290 gendarmes ont été formés à l'expertise des mécanismes des violences intrafamiliales au CNFPJ.
- Le 25 novembre 2021, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, **une convention a été signée entre le ministère de l'Intérieur et l'université Paris 8 prévoyant la participation du ministère au diplôme universitaire certifiant « violences faites aux femmes »** pour la formation des forces.

Pour aller plus loin

Lien vers le site intranet égalité/diversité de la DRH :

<http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr>

Portraits de référentes et de référents



Portrait de Céline LEROUX

Cheffe d'unité affaires juridiques et référente sexisme au sein de la Direction départementale des territoires de l'Ain depuis le 1^{er} mars 2020

« Bien que du chemin ait été fait au sein des administrations pour une égalité F/H/ LGBT, certains comportements sexistes demeurent et doivent être dénoncés. Parler pour sensibiliser, c'est déjà avancer. Sujet jamais abordé jusque-là à la DDT de l'Ain, Céline LEROUX, assurant la fonction de référente sexisme, a mis en place un café-débat pour introduire le sujet en avril 2021, suivi à l'été 2021 de 4 ateliers ludo-pédagogiques avec le jeu « Sexisme sans façon » co-développé par la DMAT et l'ANACT. »

Gendarmerie nationale



Portrait du major Éric Trichard

Référent égalité/diversité

« À la tête de la communauté de brigades de Brantôme-en-Périgord, le major Éric Trichard exerce, depuis plus de deux ans, la fonction de Référent égalité/diversité (RED). En cette qualité, il contribue pleinement à la sensibilisation des personnels de la gendarmerie de Dordogne et soutient les victimes de harcèlement, discriminations et violences dans leurs démarches. Être RED, c'est également l'occasion pour lui de porter des valeurs fortes telles que la tolérance et le respect mutuel. L'importance est donc d'être identifié! »

Police nationale



Portrait de la brigadière cheffe Natacha NESTOR

Référente départementale égalité/diversité depuis septembre 2021.

« Assurant les fonctions de correspondante départementale d'aide aux victimes, de référente LGBT, et de référente départementale égalité/diversité, la brigadière cheffe Natacha NESTOR a déployé plusieurs outils afin de sensibiliser, aider et protéger les femmes faisant l'objet de violences conjugales, sexuelles ou sexistes (VSS), notamment la mise en place d'une salle d'attente pour les femmes victimes de violences conjugales et VSS à proximité des bureaux de la brigade de protection des familles qui permet aux enquêteurs et au pôle psychologue social (PPS) d'échanger en toute sérénité avec les victimes. »



Portrait de Sylvie Bordeau-Mura

Référente égalité de la préfecture du Nord depuis mai 2021

« Cheffe de la mission qualité et performance au sein du SGC59, référente qualité, correspondante handicap et référente égalité/diversité (RED) depuis mai 2021, Sylvie Bordeau-Mura est également formatrice interne occasionnelle au sein du ministère sur la thématique « diversité » depuis 2017 et sur la thématique des violences sexistes et sexuelles depuis novembre 2021.

Dans une démarche d'information et de sensibilisation des agents, une enquête en ligne pour le périmètre du département (DDI, Sous-Préfecture et SGAR) a été lancée fin 2021. Ce baromètre avait pour but d'évaluer les structures face aux violences sexistes et sexuelles et de connaître le niveau de sensibilisation à cette thématique dans l'environnement de travail. Les données recueillies ont mis en exergue la nécessité d'accentuer la communication sur le sujet en insistant particulièrement sur les thématiques suivantes :

- les différentes formes de violences que l'on peut rencontrer,
- les formations proposées,
- les moyens et les personnes à contacter pour signaler les faits,
- la protection due aux agents dans le cadre de leurs activités professionnelles. »

Sécurité civile



Portrait de la Capitaine Magali Fretay

Adjointe au chef du Centre d'Incendie et de Secours de Toulouse Vion.

« Devenue sapeur-pompier professionnelle à Saint-Malo en 2001 après plusieurs années en tant que volontaire, la Capitaine Magali Fretay a réussi le concours d'officier il y a cinq ans et est aujourd'hui adjointe au chef du Centre d'Incendie et de Secours de Toulouse Vion. Afin de prendre en compte la féminisation et plus largement l'accueil de la diversité au sein des SDIS, le SDIS 31 a conduit des ateliers « en intelligence collective » faisant appel à des sapeurs-pompiers masculins et féminins en exercice, des sapeurs-pompiers retraités, des sociologues, des référents égalité hommes-femmes d'autres institutions afin de nourrir une réflexion pour identifier les étapes du parcours d'une femme chez les sapeurs-pompiers et les opportunités à saisir ou à développer. »