



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale du Trésor

Plan égalité femmes-hommes DG Trésor

Janvier 2021

La Direction générale du Trésor s'engage, au sein du Ministère de l'économie, des finances et de la relance et dans le contexte de son plan ministériel 2020-2022, en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

La direction compte aujourd'hui autant de femmes que d'hommes dans ses effectifs en administration centrale, mais elle souhaite poursuivre le renforcement de sa politique de féminisation, notamment sur les postes d'encadrement : la mixité participe activement de la performance sociale, de la créativité et de l'innovation par l'enrichissement des styles de management. Cette mixité permet également à la direction de refléter la société dans son ensemble, dans toutes ses caractéristiques, action essentielle au renouvellement des idées et à l'adéquation entre les réformes proposées par l'administration et la société qu'elle reflète.

Ce plan directionnel en faveur de l'égalité femmes-hommes a été construit dans une démarche concertée, avec le concours des agents de différents services en administration centrale et du réseau international. Un groupe de travail a ainsi été composé, afin de travailler, en mode projet Trésor 2020, à l'élaboration du plan. Ce groupe de travail était piloté par la Secrétaire Générale Adjointe et ses travaux ont été soumis à la relecture du réseau « Femmes encadrantes », qui, depuis 2017, anime une réflexion sur l'action de la direction en matière de diversité.

Le plan s'articule en cinq axes, dans un objectif d'accompagner les agentes et les agents vers une égalité professionnelle réelle, en luttant contre les éléments pouvant s'y opposer.

Un engagement collectif en faveur d'une meilleure gestion du temps et conciliation vie professionnelle-vie personnelle



Répondre à un objectif de parité et de cohésion en promouvant une meilleure articulation des temps de vie pour les hommes et les femmes.

- ✓ Formation à la gestion du temps obligatoire pour les managers qui se sont engagés, en signant la charte du temps en septembre 2020, à ne pas solliciter leurs collaborateurs après 19h sauf contrainte de service exceptionnelle
- ✓ Mise en place dans chaque service d'une organisation du travail visant à limiter les réunions en fin d'après-midi et interdire les réunions internes se terminant après 19h sauf contrainte de service exceptionnelle
- ✓ Insertion dans les signatures des mails d'une mention indiquant qu'il n'est pas attendu de réponse hors des plages de travail normales
- ✓ Sensibilisation amont et aval de la hiérarchie sur les congés maternité et paternité, sur les horaires flexibles à prévoir pour l'agent qui va/vient d'avoir un enfant, et en accord avec ses besoins, objectif de remplacement systématique des congés maternité et paternité à tous niveaux.

Un accompagnement renforcé des agentes et des agents



Dépasser le syndrome de l'imposteur et limiter l'amenuisement de la présence des femmes au fil de la carrière en les aidant à briser le plafond de verre.

- ✓ Mediatraining des femmes cadres, session de formation annuelle « Femmes managers : développez votre potentiel », expérimentation du mentorat au féminin, mais également accompagnement RH renforcé pour l'ensemble des agents

Une meilleure prise en compte des enjeux de la féminisation, du sexisme et des violences sexuelles



Informier pour faire prendre conscience des comportements sexistes, former sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme et les violences sexuelles, appliquer le principe de tolérance zéro afin de limiter les freins à l'expression des potentiels et d'améliorer la qualité de vie au travail en mettant en place une culture du respect.

- ✓ Engagement de la direction au sein de l'initiative #StOpE, collectif luttant contre le sexisme ordinaire et participation dans ce cadre au baromètre national sur le sexisme au travail en janvier 2021 (dispositif d'enquête multi-entreprises)
- ✓ Elaboration, en lien avec l'IGPDE et le prestataire Egae, d'un plan de formation obligatoire sur le thème du respect et de la lutte contre les biais de genre et le sexisme pour tous les agents avec une déclinaison spécifique pour les managers dans le cadre de leur parcours de formation à compter de la prise de poste managérial
- ✓ Mise en place d'un dispositif d'alerte et de traitement des cas de violences sexuelles au sein de la direction, et communication claire autour de ce dispositif et sur le dispositif de signalement, d'écoute et de prévention mis en place au plan ministériel (allodiscrim) et dédié aux victimes et aux témoins de violences faites aux femmes

Une communication autour de « Portraits de femmes de la DG Trésor »



Valoriser la parole des femmes de la DG Trésor au sein de la direction et dans l'espace public, pour mieux refléter la diversité de la DG Trésor et attirer les profils féminins

- ✓ Donner la parole aux femmes de la DG Trésor sur différentes thématiques (fonctions, conciliation vie professionnelle – vie personnelle, lutte contre les stéréotypes et le sexisme, etc.), et les mettre en avant dans la marque employeur de la direction (tant en interne qu'en externe) ;

Une gouvernance dédiée au suivi du plan et des engagements de la DG Trésor, avec un engagement fort des managers



Un engagement de la direction, en centrale et dans le réseau, pour se rassembler autour d'une cause commune et mesurer les progrès réalisés via des indicateurs de suivi.

- ✓ Inscription d'un objectif contraignant relatif au suivi du plan égalité femmes-hommes dans les objectifs annuels des chefs de services et des sous-directeurs et des chefs de services économiques régionaux : objectifs de formation, de sensibilisation, etc. ;
- ✓ Gouvernance dédiée du plan directionnel : une à deux réunions de service et réunions de zone dédiées au suivi régulier, préparées par DEV-RH avec les chargés de mission, et un ou deux CODIR thématiques dédiés par an ;
- ✓ Prise en compte du plan directionnel dans les inspections de l'IGDG.

Signataires

Emmanuel MOULIN
Directeur général

Muriel LACOUÉ-LABARTHE
Directrice générale adjointe

Agnès BENASSY-QUERE
Chef économiste

Anne BLONDY-TOURET
Chef du SPMAE

Antoine DERUENNES
Chef du SPP

Sébastien RASPILLER
Chef du SFE

Constance VALIGNY
Secrétaire générale

Anthony REQUIN
Directeur général de l'AFT

Jean BENSAID
Directeur FININFRA

Chiffres clés

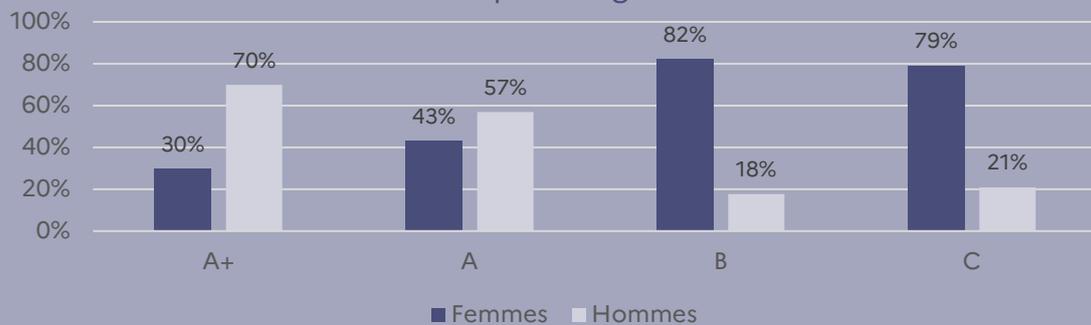
La DG Trésor compte aujourd'hui presque autant de femmes que d'hommes dans ses effectifs en administration centrale, cette égalité n'est pas assurée parmi les fonctions d'encadrement en raison d'un vivier moindre de femmes cadres supérieures.

Toute la direction en centrale

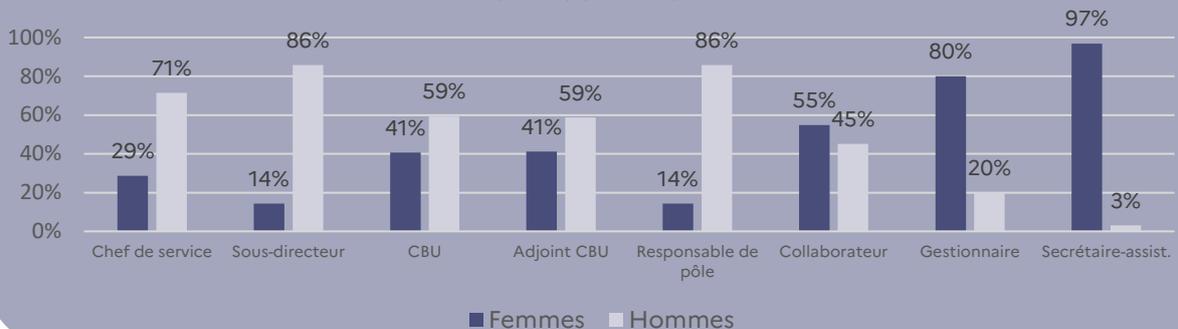
♂ 54 %

♀ 46 %

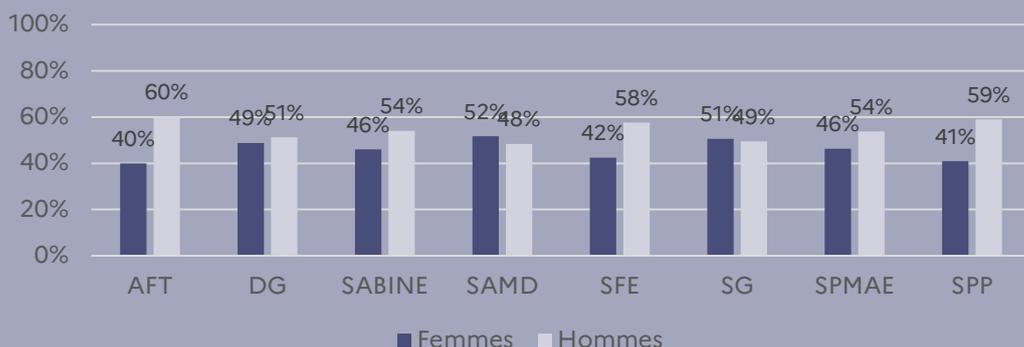
Focus par catégories



Focus par type de postes



Zoom par services



Emplois de direction



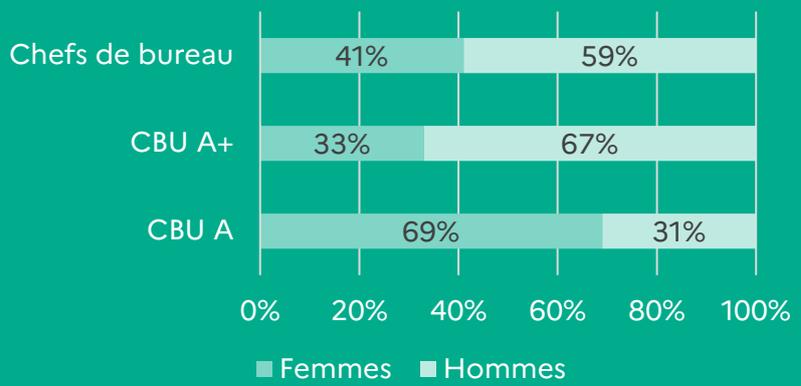
25%



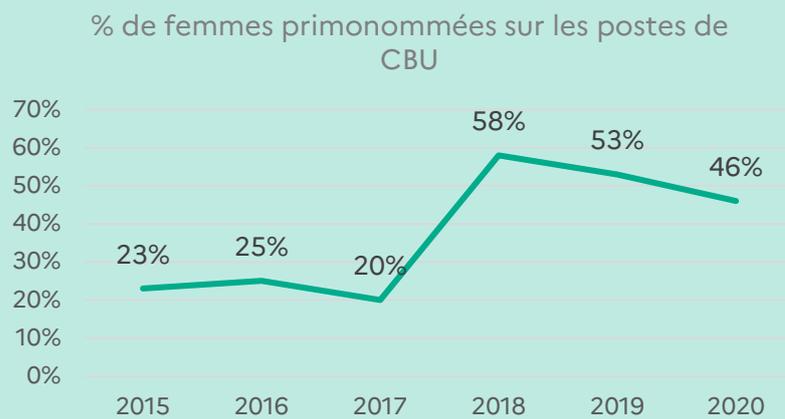
41 %

mais
seulement 33%
chez les A+

Chefs de bureaux



Evolution marquée des primonnominations de femmes sur des postes de chefs de bureau



Retrouvez-nous sur le site
tresor.economie.gouv.fr
et sur les réseaux sociaux

@DGTresor 

Direction générale du Trésor (French Treasury)

