

protocole V1 - 30/07/2018	protocole V finale - 29 juillet 2019 2019 - 2022	contenu	les évolutions apportées par la CGT et la délégation syndicale CFDT, FO, FSU (en surlignage jaune dans le projet de protocole)	Ce qui ne figure pas dans la version finale ou est en deça des attentes (en surlignage rouge/orange dans le projet de protocole)
6 axes 21 mesures 1 annexe "chiffres clés" Le plan d'action est intégré au document (à chaque mesure sont donnés 1 ou plusieurs indicateurs et objectifs à atteindre et un délai de réalisation). Pilotage par un comité de suivi	6 axes 28 mesures 5 annexes dont 1 plan d'action		<p><b>constats généraux sur la V1 :</b> la V1 était très insatisfaisante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation des axes et mesures,</li> <li>- types de mesures (confusions entre mesures, actions, moyens)</li> <li>- adéquation aux enjeux,</li> <li>- objectifs mal définis,</li> <li>- évaluation des actions et non des résultats,</li> <li>- le bilan présenté dans l'introduction n'était pas partagé,</li> <li>- le périmètre d'application à préciser,</li> <li>- les moyens à définir.</li> </ul> <p>Cependant, cette version permettait de travailler à des amendements et des contributions, à retrouver selon chaque axe ci-dessous.</p> <p><b>modifications sur la structure du protocole :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- report du bilan et des données chiffrées en annexe, avec clause de revoyure pour le bilan,</li> <li>- une annexe dédié aux moyens en effectifs et financier,;</li> <li>- adoption d'un principe de protocole "outil de formation" avec l'annexe "lexique" et d'autres éléments qui seront mis en ligne sur l'intranet,</li> <li>- Meilleure différenciation entre mesures d'impulsion de l'égalité (axe 1) et mesures pour réduire les inégalités.</li> </ul>	
<b>INTRODUCTION</b>	<b>INTRODUCTION</b>	égalité "grande cause nationale", labellisation Egalité et diversité, négociation en cours d'un protocole FP	L'ensemble des moyens de pilotage et d'impulsion ont été regroupés dans l'axe 1	
	enjeu général	contexte, constats sur l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rajout du contexte de la <b>LTFP</b>.</li> <li>- Exigence de disposer d'<b>un état "0"</b> des indicateurs du plan d'actions à partir duquel le comité de suivi fixera des objectifs de progression</li> </ul>	
L'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MTES et du MCTRCT	L'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MTES et du MCTRCT	rappel des étapes précédentes et de la démarche de négociation, du périmètre	<b>périmètre</b> des bénéficiaires précisé : services ministères, DDI, EP ; tout personnel y compris celles en prestations de service	
Les étapes précédentes et actions réalisées.	Le contenu du protocole	documents de référence et contributions pris en compte pour l'élaboration du protocole, table des matières		
Diagnostic et orientations pour 2018-2021	moyens	une instruction ministérielle pour concrétiser le plan d'action, un traçage budgétaire des moyens dédiés à l'égalité à partir de 2020, information dans le RSC. Renforcement de la mission égalité. Cf annexe 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une annexe dédiée aux <b>moyens humains et budgétaires</b>,</li> <li>- rajout de l'accompagnement <b>matériel</b> des victimes de violences, sans limitation de moyens</li> </ul>	- les moyens de mise en œuvre (budgétaires et humain) restent très <b>insuffisants</b> , notamment pour les référent.es,
Le dialogue social, outil de progression de l'égalité entre les femmes et les hommes		<b>Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.</b>	l'axe regroupe désormais tous ce qui concours à améliorer l'égalité femmes-hommes : gouvernance, réseau - périmètre <b>incluant clairement les EP et tous les personnels</b> travaillant dans les services du ministère (y compris DDI),	- place et rôle du <b>réseau Profession'Elle</b> a clarifier par rapport aux organisations syndicales, - l'objectif de <b>labellisation</b> du ministère (label égalité et diversité, qui n'ont aucun lien avec l'efficacité de l'action pour l'égalité) n'est pas abandonné par la DRH même si celle-ci ne met pas en avant cet objectif,
	<b>Mesure 1</b> : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole	le COSUI, le site collaboratif, les acteurs.trices	<ul style="list-style-type: none"> <li>- renforcement de rôle du COSUI :</li> <li>- au <b>moins 3 réunions / an</b> au lieu de 2,</li> <li>- validation de processus opérationnels, consulté avant décisions de partenariats,</li> <li>- contribue au <b>contenu de la note de cadrage des référent.es</b>,</li> <li>- consulté sur l'élaboration des <b>cahiers des charges</b> des études, des bilans.</li> <li>- réunion d'installation du COSUI <b>dès 2019</b>.</li> <li>- <b>évaluation</b> précise des résultats,</li> <li>- prise en compte de la <b>transversalité</b> dans la gouvernance,</li> <li>- information et consultation des représentant.e.s du personnel et des <b>organisations syndicales</b>,</li> <li>- <b>Site collaboratif</b> ouvert à l'ensemble des OS et des personnes impliquées dans la réalisation des actions</li> </ul>	rejet de la demande unitaire de permettre aux <b>non-signataires</b> éventuels de faire parti du COSUI

protocole V1 - 30/07/2018	protocole V finale - 29 juillet 2019 2019 - 2022	contenu	les évolutions apportées par la CGT et la délégation syndicale CFDT, FO, FSU (en surlignage jaune dans le projet de protocole)	Ce qui ne figure pas dans la version finale ou est en deça des attentes (en surlignage rouge/orange dans le projet de protocole)
	<b>Mesure 2</b> : Mobiliser les chefs de services <u>et directeurs.rices d'établissement public</u> dans la mise en œuvre du protocole	égalité dans les objectifs des cadres dirigeants. des nouvelles obligations pour les directeurs.trices EP	- distinction entre cadres dirigeant.es et cadres intermédiaires. - rajout des "directeurs.rices d'établissement public" - <b>responsabilisation des cadres dirigeant.es et implication des managers,</b>	pas de moyens supplémentaires prévus hormis la formation
	<b>Mesure 3</b> : Impulser la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements publics	nouvelles obligations de négociation dans les EP	- une <b>obligation de négocier l'égalité</b> , avec les organisations syndicales représentatives : concrétisation de notre demande d'inclure les EP dans le périmètre du protocole. - <b>Un bilan</b> est prévu pour le COSUI en 2022	
	<b>Mesure 4</b> : Renforcer le réseau des référents dans toute la sphère ministérielle	leur fonction, leur positionnement fonctionnel, leur mission, leur valorisation, leur implication dans le réseau territorial	- une <b>consolidation et des moyens pour les référent.es.</b> - une <b>lettre de mission concertée</b> en COSUI, - prise en compte de la question des moyens de travail - Le <b>crédit temps</b> de 10 % devient <b>modulable</b> vers le haut en fonction de la taille du service. - Les référent.es du réseau ministériel intégreront les <b>réseaux pilotés par les directeurs et directrices territoriales de l'égalité,</b> - développement d' <b>initiatives les 8 mars pour l'égalité ET les 25 novembre</b> contre les violences,	
	<b>Mesure 5</b> : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes	levier de la formation initiale et continue, les cibles prioritaires, les écoles	regroupement de l'ensemble des mesures de formation dans cette mesure 5. - formation des stagiaires et vacataires	point de vigilance sur la formation en présentiel
	<b>Mesure 6</b> : Construire un plan de communication « égalité ».	la communication comme outil pour porter le thème de l'égalité. L'amélioration de la visibilité de ce thème sur les sites numériques. L'évolution du langage au service de l'égalité (écriture épicienne et neutre)	- formation à l'égalité dans les écoles, où les risques d'agissements sexistes et sexuels existent, - encourager une <b>écriture sans stéréotypes,</b>	le protocole ne bénéficie pas entièrement d'une écriture non stéréotypée !
<b>AXE 1 : développer une carrière professionnelle dans l'égalité et sans discrimination</b>	<b>Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités</b>			les mesures proposées manquent d'ambition et ne s'attaquent pas aux vraies difficultés, le plus souvent sociales et familiales, qui pénalisent les femmes dans l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière. Cet axe nécessite des mesures et des actions plus fortes pour atteindre la mixité et l'égalité professionnelle.
<b>Des recrutements et nominations équilibrés</b>				
<b>Mesure 1-1</b> : Poursuivre la parité dans les jurys et les comités de sélection. Mettre en œuvre la présidence alternée. Amplifier les appels à candidatures pour la sélection des membres des jurys.	<b>Mesure 7</b> : faire progresser la <b>mixité des filières, des corps et des emplois</b>	dépliant métiers, aides à la mobilité, actions sur la mixité, étude sur les corps à prédominance féminine	la mixité est portée dans ces différents aspects. - <b>contribution CGT acceptée</b> : "Pour parer d'éventuels biais dans l'égal accès à tous les corps, filières et emplois, une analyse sera menée permettant de <b>comparer par sexe l'occupation des emplois (au sens RIME) et des postes suivants leur cotation</b> , en lien avec les objectifs de la mesure 11" - zoom sur les <b>corps à prédominance féminine</b> , mais... <b>vigilance sur le cahier des charges de l'étude. Cette mesure est l'une des revendications phare de la CGT</b>	<b>aucune étude de la sorte n'ont été produites dans la fonction publique. Certains ministères s'en sont déjà fixé l'objectif mais des difficultés à surmonter</b>
<b>Mesure 1-2</b> : Repenser les formations post concours, pour les rendre plus accessibles à tous et toutes. Individualiser les formations, limiter les mobilités géographiques, personnaliser les parcours	<b>Mesure 8</b> : Renforcer l'action <b>au moment des recrutements</b>	action sur les jurys, formations adaptables, réalisation d'un guide "recrutement sans discrimination".	- cas des <b>famille monoparentale</b> cité. - Des statistiques genrées seront fournis pour la 1ere fois sur candidatures et personnes retenues	<b>réduction du titre rejetée : neutraliser les freins aux recrutements des femmes</b> - <b>vigilance</b> : sous la pression des "employeurs" et sans volonté de donner plus de moyens pour permettre une formation dans de bonnes conditions, la <b>réduction des durées de formation</b> et la e-formation sont les pistes de la DRH pour répondre au problème d'éloignement des centres de formation, au détriment des écoles
<b>Mesure 1-3</b> : Faire progresser la mixité de l'encadrement au sein des ministères	<b>Mesure 9</b> : Faire progresser la mixité des cadres dirigeants au sein des ministères	progression dans les EP affichée		- le seul critère de l'accès aux postes de direction par les femmes est insuffisant car <b>le décrochage de carrière se fait à la fin de la trentaine, soit en amont. La question du vivier doit être considérée à partir de ces âges-là</b> , mais avec une action nécessaire sur les conditions requises pour que des femmes accèdent à ce type de responsabilités.

protocole V1 - 30/07/2018	protocole V finale - 29 juillet 2019 2019 - 2022	contenu	les évolutions apportées par la CGT et la délégation syndicale CFDT, FO, FSU (en surlignage jaune dans le projet de protocole)	Ce qui ne figure pas dans la version finale ou est en deça des attentes (en surlignage rouge/orange dans le projet de protocole)
<b>Des évolutions de carrière et de rémunérations plus égalitaires</b>	<b>Axe 3 : Supprimer les situations et les écarts de rémunération et de déroulement de carrière.</b>		supprimer et non réduire, comme écrit initialement. Cet axe concrétise des revendications importantes en terme d'égalité. Nécessité d'être force de proposition et présents pour gagner des améliorations.	
<b>Mesure 1-4:</b> initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations. Structurer les études et une méthodologie partagée d'observation afin de produire tous les deux ans un point de situation sur la progression des rémunérations. Il permettra, sur des cohortes générées d'évaluer notamment l'éventuel impact des temps partiels, des parentalités et maternités.	<b>Mesure 10 :</b> Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée	bilans et étude de cohortes générées, calcul d'un index des rémunérations, publication des bilans sociaux sur l'intranet	- une <b>amélioration possible du RSC, études de cohortes générées</b> à la demande de la CGT, <b>différentiation de la part indemnitaire et indiciaire dans les études de rémunération</b>	vigilance sur la " <b>méthode d'analyse de la DGAFP</b> ". Elle ne doit pas aboutir à chiffrer la seule " <b>part inexpliquée des écarts de rémunération</b> ", qui fait abstraction de tous les facteurs concourant aux inégalités.
<b>Mesure 1-5:</b> Rendre compte aux CT locaux et au CTM des données générées sur les rémunérations et l'indemnitaire				
<b>Mesure 1-6:</b> mieux contrôler l'action au moment des promotions	<b>Mesure 11 :</b> Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.	rapport sur l'utilisation du CIA et sur l'IFSE (RIFSEEP), lien entre occupation des postes, cotation, RIME, information des instances,	CGT : seule à porter une revendication sur la <b>réduction des écarts de pension</b> . La transformation de temps partiels en semaine de 4 jours de travail peut contribuer à aller dans ce sens	Attention à la limitation de l'objectif, en lien avec l'expression " <b>toute chose égale par ailleurs</b> " mentionné dans cette mesure.
	<b>Mesure 12 :</b> prendre des mesures pour les déroulements de carrière	analyse des promotions, évaluation des déséquilibres entre candidatures et affectations, prise en compte de l'égalité dans les "lignes" de gestions		- nécessité de s'attaquer réellement aux critères qui pourraient produire des discriminations indirectes. - Contradiction de la mesure avec l'attaque par la LTFP du rôle des CAP. Agir pour remettre les élu.es et représentant.e.s du personnel au cœur de ce sujet.
<b>AXE 2 : concilier développement professionnel et personnel</b>	<b>Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale</b>		- titre modifié selon amendement cgt " <b>articuler</b> " plutôt qu'" <b>accompagner</b> "...	... mais la suite de l'amendement "en tenant compte du numérique" n'a pas été repris (se retrouve cependant dans la mesure 13) - la cgt demandait un axe "action sociale" à part entière étant donné qu'elle ne concerne pas exclusivement la question de l'articulation des temps, mais aussi les violences sexistes et sexuelles. L'absence de cet axe dédié a pénalisé le niveau des mesures qui avaient été proposées et qui ne se retrouvent pas toutes dans le protocole.
<b>Mesure 2-1 :</b> porter, dans le cadre du dialogue social, la réalisation d'une charte des temps, incluant dispositions relatives à la déconnexion et horaires personnels (aidant.es familiales.aux)	<b>Mesure 13 :</b> concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique	charte des temps, espace de travail distant,	Notre demande de réactivation du comité de suivi de l'application des garanties minimales et de négociation d'un droit à la déconnexion a trouvé réponse dans la <b>mise en place d'un groupe de travail sur le temps de travail au sein du CHSCT-M. Une concertation sur le droit à la déconnexion doit s'y dérouler.</b>	La CGT était opposée au principe de charte des temps qui n'est d'aucune utilité et qui contrevient au respect strict des garanties minimales
<b>Mesure 2-2 :</b> Inciter tous les services à valoriser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le nombre d'agents concernés par les congés de paternité et accueil de l'enfant est stable: en 2016 il a concerné 330 agents. Pour mémoire les congés adoption concernent majoritairement les hommes dans nos ministères (63 % des congés pris).	<b>Mesure 14 :</b> favoriser le partage de la parentalité	promotion du congé paternité et d'accueil de l'enfant, information / formation des encadrant.e.s, maintien dans le poste après un congé parental de moins de 3 mois.		dans le titre , "promouvoir" remplace "développer" . <b>Amendement "et le travail en site distant" rejeté</b>
<b>Mesure 2-3 :</b> développer le télétravail, particulièrement dans les métiers où la part des femmes est importante. Pour cela il convient d'étudier les modalités d'accès à certains logiciels ou données sensibles depuis l'extérieur, mais aussi de développer des lieux d'exercice alternatifs au domicile			- La délégation a fait supprimer les mesures concernant le télétravail, qui ne peut être présenté comme une réponse favorable à l'amélioration de l'égalité femmes-hommes. Reste la proposition dans la mesure 13 des espaces de travail distant dans les implantations "sieges".	besoin de veiller à une mise en place équilibrée de la modalité de travail en télétravail pour ne pas couper les femmes du collectif de travail
	<b>Mesure 15 :</b> Accompagner l'accueil des jeunes enfants.	recensement offres et besoins de garde, information large des disponibilités, soutien du CGCV,		
	<b>Mesure 16 :</b> Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité	information sur les droits et services disponibles pour les futurs parents, gestion de l'allaitement, prépa départ et retour des congés maternité		n'a pas été repris notre revendication de décompte du temps d'allaitement dans le temps de travail.

protocole V1 - 30/07/2018	protocole V finale - 29 juillet 2019 2019 - 2022	contenu	les évolutions apportées par la CGT et la délégation syndicale CFDT, FO, FSU (en surlignage jaune dans le projet de protocole)	Ce qui ne figure pas dans la version finale ou est en deça des attentes (en surlignage rouge/orange dans le projet de protocole)
<b>AXE 3: lutter contre les violences et les discriminations sexuelles et sexistes</b>	<b>Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes</b>		le rôle du chsct est abordé	la prise en compte des contributions, de la cgt notamment, est décevante au regard des discussions menées et de la dernière version provisoire travaillée avant de disposer de la finale.
<b>Prévenir- informer et former</b>	<b>Mesure 17</b> : établir un guide «violences et harcèlement » papier et internet MTES /MCTRCT			
<b>mesure 3-1</b> : En lien avec les réseaux des services sociaux et avec le guide DGAFP établir un guide «violences et harcèlement » papier et internet MTES/MCT, rappelant les dispositions et les sanctions applicables, identifiant les facteurs de risques spécifiques, rassemblant les fiches réflexes, listant les contacts et les dates clés, afin qu'aucun agent du ministère, n'ignore les ressources, l'appui mais aussi les sanctions encourues dans les situations de violences ou harcèlement	<b>Mesure 18</b> : renforcer la prévention	programme de prévention élaboré au sein du CHSCT et référent violences à désigner.		
	<b>Mesure 19</b> : améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	modification des fiches réflexes, remontés centralisés des signalements, formation des personnels acteurs, mise en place d'une cellule d'écoute.		- La remontée centralisée ne doit pas contribuer à désaisir le CHSCT (dont l'existence dans sa forme actuelle est cependant remise en cause par la LTFP), - faire la preuve de l'efficacité des cellules d'écoute !
<b>Traiter-sanctionner</b>	<b>Mesure 20</b> - accompagner et soutenir les victimes	information des agent.e.s sur leur droit à la protection fonctionnelle, formation des personnes ressources, accompagnement des agents victimes de violence conjugale.	contribution CGT de prendre en compte les violences hors travail satisfaite.	chsct non évoqué
<b>mesure 3-2</b> : renforcer les signalements et les traitements et mettre en place une police des sanctions qui permette de sanctionner les auteurs mais aussi l'absence des signalements	<b>Mesure 21</b> - Quantifier et contrôler	bilan pour le CHSCT-M		
<b>Mesure 3-3</b> : mettre progressivement en place une cellule d'écoute pour lutter contre les discriminations et les violences, pour tous les agents de la sphère ministérielle en évaluant les deux options, internalisation et externalisation				
<b>AXE 4: faire des formations initiales et continues le levier de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes</b> <b>former tous les agents</b> <b>mesure 4-1</b> : mettre en place des partenariats avec des associations pour valoriser la mixité des métiers de la sphère ministérielle et singulièrement ceux scientifiques et techniques <b>mesure 4-2</b> : construire un plan de formation dans les écoles relevant des ministères, sur la prévention des violences et du harcèlement, l'égalité des rémunérations, les métiers et carrières <b>mesure 4-3</b> : structurer une stratégie de formations sur l'égalité femmes/hommes à plusieurs paliers et à partir d'outils et d'intervenants diversifiés. Inclure des éléments obligatoires dans les formations managériales. Assurer le déploiement des formations à distance de type « vivre ensemble la diversité » pour tous des agents. Apposer un label «égalité femmes hommes » sur les formations des catalogues ministériels pour aider au repérage et rendre visible cette politique transversale	intègre l'axe 1 "gouvernance"			
<b>AXE 5: développer la politique transversale d'égalité</b>				

protocole V1 - 30/07/2018	protocole V finale - 29 juillet 2019 2019 - 2022	contenu	les évolutions apportées par la CGT et la délégation syndicale CFDT, FO, FSU (en surlignage jaune dans le projet de protocole)	Ce qui ne figure pas dans la version finale ou est en deça des attentes (en surlignage rouge/orange dans le projet de protocole)
<b>Mesure 5-1</b> : renforcer le réseau des référents dans toute la sphère ministérielle et l'ouvrir à la lutte contre les discriminations en formalisant leurs missions, leur quotité et leur formation et en structurant les actions en lien avec le protocole. Une quotité temps devra être dévolue, à minima 5 % à 10 % du temps . Désigner les DREAL/DEAL pilotes du réseau local et de la politique d'égalité dans la zone de gouvernance. Construire l'animation du réseau au niveau national et créer un site collaboratif	intègre l'axe 1 "gouvernance"			
<b>Mesure 5-2</b> : intégrer dans les COP des établissements publics des mesures sur les problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations en identifiant des actions opérationnelles				
<b>Mesure 5-3</b> : Construire un plan de communication sur l'égalité entre les femmes et les hommes				
<b>AXE 6: expérimenter et innover en matière d'égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes</b>			
<b>Mesure 6- 1</b> :- Expérimenter d'ici 2020 la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternités	<b>Mesure 22</b> : construire collectivement des projets pour l'égalité			
<b>mesure 6-2</b> : - Expérimenter une initiative « fabrique à projets Egalité » avec les agents du ministère et des établissements publics, notamment des écoles	<b>Mesure 23</b> : Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle.		soutien de la demande de sourçage	
<b>mesure 6- 3</b> : Expérimenter la mise en place d'indicateurs « égalité- lutte contre les discriminations » dans le sourcing des entreprises	<b>Mesure 24</b> : expérimenter le remplacement de certains congés maternité		la CGT privilégie la création d'un pool d'agent.e.s titulaire plutôt que des CDD	
	<b>Mesure 25</b> : Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité.		soutien de cette demande	
	<b>Mesure 26</b> : Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année.		soutien du principe, qui se concrétise en une semaine de 4 jours évitant ainsi le passage à temps partiel et la perte de salaire liée (sans baisse de charge de travail)	demande non satisfaite d'étendre cette disposition au-delà des seuls retours de congé maternité
	<b>Mesure 27</b> : Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C		prise en compte de la question du numérique mais pas sur l'ensemble des métiers à prédominance féminine	restriction aux seuls agents de catégorie C (demande de FO)
	<b>Mesure 28</b> : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique			
<b>Annexes</b>	<b>Annexes</b>			
chiffres clés	1 : Bilan de la charte 2014-2017 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			
	2 : Chiffres clé 2017 – extrait du bilan social ministériel 2017			
	3 : Budgets et moyens			
	4 : Lexique – Les mots clés de l'égalité			
	5 : Plan d'actions			
diagnostic du bilan social ministériel				