

Parlons de ...



L'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique



et agissons ensemble !



Edition du 7 octobre 2019, numéro 10

Le mot de la Présidente des Services Publics CFE CGC

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

La fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, car elle représente au global, 20% de l'emploi en France (les trois versants de la fonction publique comptant 62 % de femmes parmi leurs agents).

Malgré cela, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes actifs, notamment dans leurs parcours professionnels.

Pourtant la Constitution de la Vème République, prévoyait déjà il y a plus de 50 ans que la loi favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux responsabilités professionnelles (*art 1^{er} de la constitution du 4 octobre 1958*).

Le principe de l'égalité de traitement, ainsi que la lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics sont consacrés ensuite par *l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983*, depuis sa modification par la *loi n°2001-397 du 9 mai 2001* relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La fédération des Services Publics CFE-CGC a signé le 30 novembre 2018 l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En effet nous avons estimé que cet accord permettra des avancées pour les agents. Nous attendons maintenant que le gouvernement traduise dans les textes réglementaires les dispositions inscrites dans l'accord.

La publication de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, confirme la volonté d'avancer sur cette thématique.



Nous allons, dans cette lettre SST égrainer le droit existant et les modalités mises en œuvre à ce jour afin que vous disposiez d'éléments vous permettant de mieux informer, de sensibiliser et de mieux défendre l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Bonne lecture avec ce travail à votre disposition dans la lettre SST !

Nathalie MAKARSKI
Présidente des Services Publics CFE CGC

Les dispositions légales et protocoles d'accords

1. [Constitution du 4 octobre 1958](#)
2. [Loi du 13 juillet 1983](#)
3. [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001](#)
4. [Directive 2006/54/CE](#)
5. [Loi n°2012-347 « Sauvadet » du 12 mars 2012](#)
6. [Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 08 mars 2013](#)
7. [Loi n°2014-873 du 4 août 2014](#)
8. [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)
9. [Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 30 novembre 2018](#)
10. [Article L.3221-2 du code du travail](#) et [Article L.3221-4 du code du travail](#)
11. [Article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne](#)
12. [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



Les démarches entreprises

Le 8 mars 2013 les organisations syndicales et les employeurs publics ont signé à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Par ce fait ils se sont engagés dans une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Le prolongement de la loi " Sauvadet " du 12 mars 2012, a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique. En application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives.

Depuis l'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre, des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière mesure législative à être rentrée en vigueur, est celle de l'application pour la première fois, des règles de composition équilibrée dans les instances de concertation, lors des élections professionnelles de décembre 2018.

En effet depuis six ans, des progrès notables ont été réalisés en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

Cependant conformément à l'engagement du Président de la République, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique. Le Premier Ministre l'a rappelé lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018 pour être en cohérences avec les orientations définies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en tant que "grande cause du quinquennat".

Le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, a abouti sur une concertation qui a été lancée lors du Conseil commun de la fonction publique le 9 mars 2018. De celle-ci en a résulté cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics.

Les cinq thématiques :



1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Les organisations syndicales et le Gouvernement s'engageront à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail.

Cette gouvernance s'appuiera sur un dialogue social structuré, qui permettra de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents.

2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Les employeurs publics s'engageront à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

Les comportements et l'évolution des mentalités de tous (employeurs, cadres, services chargés des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quelque soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents, seront les facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Les employeurs publics et le Gouvernement s'engageront à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Les organisations syndicales et le Gouvernement entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de "mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes" par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de "salaire égal pour un travail de valeur égale", garanti notamment par le droit international, le droit de l'Union européenne (Directive 2006/54/CE et Article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne) ainsi que par l'article L.3221-2 et L.3221-4 du code du travail.

Une attention toute particulière sera réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle s'est vue consacrer un axe spécifique dans le protocole d'accord du 8 mars 2013.



Il est rappelé qu'il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle, est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes dans les tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et dans le temps qui lui leur est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie".

Les constats et responsabilités demeurent. Les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle devront être repensés pour mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents.

Il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Les organisations syndicales et le Gouvernement s'engageront à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, d'harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail, ainsi que de garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de "Tolérance zéro".

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics devront être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.



Les obligations des employeurs publics en ce domaine ont été ainsi renforcé par la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Les démarches en cours et à venir

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action "égalité professionnelle"

Ce plan d'action sera un plan pluriannuel, qui devra être créé au plus tard le 31 décembre 2020. Sa mise en œuvre devra être effective dans un délai de 3 ans après son adoption.

La DGAFP devra établir un référentiel pour le plan d'action qui sera soumis à l'avis du comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018.



Le plan d'action devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le plan d'action devra préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012, sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.

Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants de la fonction publique. Les décrets susmentionnés préciseront les modalités de contrôle mis en œuvre.

En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le dialogue social doit représenter un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De ce fait les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et par la suite les futures instances en charge des questions collectives seront pleinement associées et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre.

Les employeurs publics devront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics. Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Lors des élections professionnelles de décembre 2018, les nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social ont été appliquées pour la première fois.

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.

1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle



La connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique, a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées, notamment dans le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, ainsi que par des travaux économétriques et sociologiques.

Ces rapports et études seront présentés en Conseil commun de la fonction publique, où ils demeureront des outils essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui permettra de construire et d'orienter la

politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En 2019 la mise en œuvre et le suivi des plans d'action, les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet d'un réexamen, dans le cadre d'un groupe de travail avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Ils seront enrichis de données relatives aux violences sexuelles et sexistes. Les employeurs publics seront tenus de transmettre annuellement l'ensemble de ces données pour la production des rapports et études. La production de ces données sexuées, seront indispensables pour nourrir l'élaboration des plans d'actions. Elles seront clarifiées juridiquement dans le cadre du projet de loi fonction publique.

La "base concours" (loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté), qui organise la collecte des données pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement dans la fonction publique et d'acquérir ainsi une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes. Une nouvelle campagne de testing aura notamment lieu sur l'année 2019-2020 sur les discriminations liées au sexe, qui aura pour but d'améliorer la connaissance des discriminations dans l'accès à la fonction publique notamment pour les contractuels.

Une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes sera menée, à partir de 2020. Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique, formation spécialisée relative à l'égalité) courant 2019.



1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

Chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents "Egalité" ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés en charge du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines, en fonction de son organisation et de ses effectifs.

La DGAFP, la DGCL et la DGOS devront publier en 2019 après concertation des organisations syndicales représentatives, pour tous les versants de la fonction publique, une circulaire qui précisera les modalités de mise en œuvre de cette obligation. Elle devra faire apparaître le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions.

Ces référents bénéficieront d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexiste, et le harcèlement dans l'année qui suivra leur désignation.

1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Les textes règlementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation aura pour but de vérifier que les encadrants ont bien suivi l'action de formation, et portera en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action; notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations; en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de la rémunération, de l'articulation des temps de vie, ainsi que de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.



1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Il sera mis en place dès 2019 pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le *programme 148 Fonction publique*.

Il sera alimenté par des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées, et à partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action "égalité professionnelle".

Ce fond aura pour but de cofinancer des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes (une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires comme mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes *hackathon (regroupement de développeurs informatiques, pour faire de la programmation collaborative sur un sujet donné)*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics, ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs.

Pour ce qui est de la fonction publique d'état le fonds sera géré par la DGAFP associé avec le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions conduites seront présentées par la DGAFP dans le cadre de la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique.



Pour la fonction publique hospitalière, ainsi que la fonction publique territoriale, un groupe de travail sera mis en place avec les organisations syndicales signataires de l'accord du 30 novembre 2018, pour définir les modalités de mise en place d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent pour chacune d'elles

1.8 Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

2.1 Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Les ministères s'engageront à déployer au niveau national dès 2019, en lien étroit avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des campagnes de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants. Ceci aura pour but l'élargissement des viviers pour l'accès à la fonction publique tout en favorisant la mixité des métiers.

Le recours à l'apprentissage sera également mis à profit dans les trois versants de la fonction publique pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchés dans la fonction publique, et contribuer, au rééquilibrage progressif des filières à dominante masculine ou féminine.

Les employeurs publics s'engageront à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.

A ce titre, une attention particulière devra être portée aux avis de concours et de vacance d'emploi ainsi qu'aux campagnes de recrutement qui devront être dénuées de tout stéréotype de genre.

2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

En plus de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est devenue obligatoire pour les encadrants, les représentants des personnels, les agents des services de ressources humaines et les élèves des écoles de service public, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée. Le calendrier ainsi que les modalités seront précisées dans le cadre du plan d'action "égalité professionnelle" dès 2019.

Un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des écoles de service public courant 2019, ainsi que des outils de sensibilisation.

La fonction publique de l'Etat, a pour ambition de former en priorité d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement.



2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Les employeurs publics des trois versants de la fonction publique se sont vus imposé un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017 pour les emplois de direction conformément à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur "l'égalité réelle entre les femmes et les hommes".

Le non-respect de cette obligation par les employeurs publics est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant.

Ce dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique, conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018.

Dans la fonction publique de l'Etat, seront désormais concernés les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres. Une réflexion sera également conduite afin de favoriser l'égal accès aux nominations des plus hauts magistrats des ordres judiciaires et administratifs ainsi qu'aux magistrats financiers, dans le respect des garanties afférentes à leur statut.

Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrée sera abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Le dispositif de primo-nominations équilibrées ne s'appliquera que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.

Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate.

Pour mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois et lutter contre le plafond de verre, les modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif des primo-nominations équilibrées seront révisées en 2019 (décret n°2012-601 du 30 avril 2012) pour une entrée en vigueur progressive à compter du 1^{er} janvier 2020. Ainsi les emplois de "type 2" de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un seul, pour la fonction publique hospitalière les emplois de "type 2" seront répartis en trois groupes au lieu d'un seul.



Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement, non soumis à l'obligation de primo-nominations équilibrées, afin d'identifier les leviers permettant un égal accès des femmes et des hommes à ces emplois, ce qui permettra la constitution de viviers pour les emplois fonctionnels.

Les plans d'action " égalité professionnelle " devront détailler les mesures mise en œuvre, pour atteindre d'ici à 2022, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe dans un premier temps, et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe, sur l'ensemble de la population en poste.

L'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels soumis au dispositif de primo-nominations, sera dispensé de pénalités en cas de non-respect de la cible de primo-nominations équilibrées sur ces emplois, sauf si le non-respect de cette cible remet en cause l'équilibre atteint sur l'ensemble des emplois, et ceux dès 2019.

Les employeurs publics devront veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés. Ces actions seront prévues et évaluées dans le cadre des plans d'action. L'égal accès

des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures sera renforcé, à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement

.4 Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Dans l'élaboration de leur plan d'action "égalité", les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce diagnostic sera établi par corps et par direction, réseau ou univers professionnel. Au vu de ce diagnostic et tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public sur l'ensemble des territoires, les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action.

Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- soit à mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

L'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités, devront être améliorée et renforcée.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents. C'est pourquoi le Gouvernement entend fournir avec les organisations syndicales (signataires du protocole du 30 novembre 2018) une méthodologie commune trois versant de la fonction publique. A cette fin une réunion spécifique de la formation spécialisée Statistiques du Conseil commun de la fonction publique y sera dédiée au premier trimestre 2019.

Un outil méthodologique d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires conçus par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique permettra aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple :

- la démographie,
- les conditions d'avancement et de déroulement de carrière,
- les primes,
- les heures supplémentaires,
- les temps partiel et temps non complet,
- les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales

Il sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat.

Une circulaire du ministre en charge de la fonction publique précisera les modalités d'utilisation de cet outil, qui est à décliner par chaque employeur public, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique. Enfin l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier, dès 2019.

3.2 Intégrer dans les plans d'action " égalité professionnelle " des mesures de résorption des écarts de rémunération

Les plans d'action "égalité professionnelle" devront comporter un axe dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il devra comprendre:

- un calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois
- des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération afin de les suivre, qui prendront en compte toutes les composantes de la rémunération. Ils devront être intégrés au rapport de situation comparée de chaque employeur public
- des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Elles devront être directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. Ces actions devront avoir été engagées avant le 31 décembre 2020 pour être achevée trois ans plus tard au terme du plan d'action adopter.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique devra réaliser en 2019 un bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.

3.3 Assurer la transparence des rémunérations

Les employeurs publics devront renforcer la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels. Une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée au premier semestre 2019.



3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de sa carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

Toutes les dispositions législatives ou réglementaires seront prises pour assurer le maintien des primes et indemnités des agents publics pendant ces congés dans les trois versants de la fonction publique. Les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Cette mesure sera sans impact sur les droits à pension des agents concernés, et elle sera inscrite dans le futur projet de loi Fonction publique.

3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Pour que les agents puissent bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public qui bénéficie d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agira pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

Les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. Il sera rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi "fonction publique " afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

Les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.

4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

4.1 Reconnaître la coparentalité



En 2019 sera créer une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse.

Pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, les circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance, seront modifiées. Pour la fonction publique territoriale, une circulaire précisera ces évolutions, afin que tous les agents publics bénéficient de droits équivalents à ceux existants pour les salariés du secteur privé.

Ces autorisations d'absence s'appliqueront également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA).

La liste des bénéficiaires du congé supplémentaire de 3 jours pour le "chef de famille" (*instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence*), sera redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère, ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Les femmes enceintes, seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse, afin de les protéger.

La mesure sera portée dans le projet de loi de la fonction publique.

4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Le Gouvernement étendra aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

Le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 (*portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature*), sera modifié sur les modèles des dispositions de la fonction publique territoriale (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004), et de la fonction publique hospitalière (article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002), courant 2019.

De ce fait les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne devra plus être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Pour se faire un état des textes ou pratique de gestion qui leurs sont applicables sera réalisé début 2019, afin qu'un groupe de travail puisse examiner les pistes d'harmonisation envisageables. Les décrets concernés seront modifiés d'ici 2020.

Les écoles de service public s'assureront de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il sera rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

La durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui et les règles de renouvellement du congé parental seront simplifiées, afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agentes et des agents. Ces assouplissements seront intégrés dans les décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.

Afin d'en évaluer l'impact, s'agissant du recours à ce congé par les deux parents, un bilan de la précédente réforme du congé parental (loi "déontologie" de 2016) sera conduit courant 2019.

4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Les employeurs publics préciseront dans leur plan d'action "égalité professionnelle" les mesures qu'ils mettront en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail.

Une attention toute particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (*relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*) sera modifié en 2019, afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail, afin de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue pour les agentes concernées.

Les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes devront être réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants, ainsi qu'à renforcer les dispositifs d'accompagnement, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants.

Le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en

œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

5. **Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

5.1 **Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action "égalité professionnelle" des employeurs publics**

Les plans d'action "égalité professionnelle" devront comporter obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs.

Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ainsi que les comités techniques seront pleinement associées à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

5.2 **Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public**



Toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de "**Tolérance zéro**". La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel, seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

Dès lors que cela sera possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource devra être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Ce dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, afin de couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne seront pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la DGAFP afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif s'appuiera sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Tous les ans, le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de "réfèrent" sur ces questions pour la durée du mandat. Ce réfèrent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Les employeurs publics seront incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, est en cours de mise en œuvre.

S'agissant de l'Etat, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les plans d'action "égalité professionnelle" préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

5.4 Accompagner les agents victimes de violences

Les employeurs publics seront tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes, en lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail).

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse. L'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête, et assurer la protection de la victime.

Une attention particulière devra également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

Les employeurs publics prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais. Comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le code pénal, ainsi que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (*portant droits et obligations des fonctionnaires*) devront être mises en œuvre.

Pour accompagner les employeurs publics dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

Conclusion

Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes, **les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes.**

Or, l'amélioration de la situation des femmes constitue un impératif démocratique qui doit conduire à une plus grande justice sociale pour les femmes et une nécessité économique dans une conjoncture démographique défavorable.

Compte tenu du vieillissement de la population et des tensions qui vont en résulter sur le marché du travail, **les femmes représentent un vivier de compétences** dont les trois versants de la fonction publique ont besoin d'une exigence sociétale qui doit permettre aux femmes et aux hommes de concilier dans les mêmes conditions leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux agents publics, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur **2 principes** :

- **l'égalité des droits**, qui interdit toute discrimination entre agents à raison du sexe
 - **l'égalité des chances**, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

La politique d'égalité professionnelle est mise en œuvre au travers d'une double approche, à la fois intégrée et spécifique :

- intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques,
- spécifique, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes.

Juridiquement encadrée au niveau international, européen ou national, l'égalité professionnelle relève également de la compétence des partenaires sociaux, avec l'aide, notamment financière, de l'État.

À court terme l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique, commencera à devenir effective.

La loi de transformation de la fonction publique en son titre V, chapitre 1^{er} décline comment l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations doit être mis en œuvre au sein de la fonction publique.

Cependant un nombre de travaux importants de mise œuvre de cette loi est encore à l'ordre du jour à l'agenda social de la DGAFP et des partenaires sociaux dans un agenda plus que contraint.

Un grand nombre de décrets d'application concernant cette thématique sur les trois versants, devront être pris rapidement afin que la mise en application de cette loi soit effective au 1^{er} janvier 2020.

Ce sujet majeur dans notre société va malheureusement être traité au pas de charge. Souhaitons que le dialogue social et les négociations demeurent et permettent enfin aux femmes de bénéficier au sein des trois versants de la fonction publique, de la place qui leur est due.

Agissons ensemble !

Hugues THIBAUT

Délégué Fédéral Services Publics CFE-CGC

En charge de la Santé et Sécurité au Travail

Pour une réelle prise en compte de l'humain dans les trois versants de la Fonction Publique,



15-17 rue Beccaria 75012 PARIS

Tel : 01 44 70 65 90

<http://www.cfecgcfp.org>