

**Suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013**

Conseil commun de la fonction publique

Réunion plénière du 23 mai 2016

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique.

Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

La mise en œuvre de cet accord a, par ailleurs, été renforcée par des textes législatifs (loi n°2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n°2014-873 du 4 août 2014 ; loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires loi relative à la déontologie, aux droits obligations des fonctionnaires), par des actions cohérentes menées de concert avec le ministère en charge des droits des femmes, et une démarche qui permet d'intégrer l'égalité professionnelle dans les différents chantiers de l'agenda social.

Trois ans après la signature de l'accord du 8 mars 2013, de nombreuses mesures sont mises en œuvre.

Cependant, de nouveaux dispositifs doivent être proposés pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et au-delà, dans la société française.

Ce document présente les détails de la mise en œuvre de cet accord, mesure par mesure. Il présente également des propositions « pour aller plus loin », soumises à échange dans le cadre d'un groupe de travail le 13 mai 2016, en vue du Conseil commun de la fonction publique le 23 mai 2016.

Plusieurs propositions pourraient être intégrées dans une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, élaborée en concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs publics.

Préambule de l'accord

Ce que prévoit l'accord

La mise en place d'un comité de suivi composé des signataires de l'accord qui examinera, au moins une fois par an, la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole, et le respect de leur calendrier. Les mesures du protocole du 8 mars 2013 ont vocation à être déclinées, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités locales et les établissements publics, et dans les établissements publics de santé.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Un comité de suivi constitué des signataires a été mis en place. Neuf réunions de suivi ont été organisées depuis 2013. En outre, les séances plénières du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 24 juin 2014 et du 29 mars 2016 ont été consacrées à la présentation du *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* (1^{ère} et 2^{ème} éditions). Un groupe de travail est consacré, le 13 mai 2016, au suivi de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, afin de préparer la réunion plénière du CCFP du 23 mai 2016.

L'accord du 8 mars 2013 est en cours de déclinaison dans les ministères. Le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord sur l'égalité professionnelle. De même, en novembre 2014, les deux ministres et le secrétaire d'Etat en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité. Enfin, le ministre de la Défense a signé, le 16 décembre 2015, avec cinq organisations syndicales, un accord égalité couvrant ses personnels civils. L'élaboration d'un protocole Egalité est en cours dans l'ensemble des ministères, qui pour certains mettent d'ores et déjà en œuvre des plans d'action très structurants. Cet accord a également été décliné dans des collectivités locales (Conseil régional des Pays de la Loire par exemple).

Par ailleurs, lors des conférences de l'égalité, chaque ministère présente devant le cabinet du ministre en charge des Droits de femmes et la direction générale de l'administration et de la fonction publique, ses actions de l'année en cours et ses perspectives pour l'année n+1. Les objectifs fixés sont publiés annuellement dans les feuilles de routes de l'égalité. La déclinaison ministérielle de l'accord du 8 mars 2013 fait partie des priorités déployées depuis 2013. Les feuilles de route pour 2016-2017 sont disponibles sur le site www.fonction-publique.gouv.fr.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2016, le dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Depuis cette date, les candidats à l'un, l'autre ou aux deux labels, soumettent un seul dossier de candidature et ont un seul audit sur place.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Afin d'assurer un suivi régulier et précis de la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole, la sous-formation « Egalité » de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique se réunira au moins deux fois par an pour examiner les questions relatives à l'égalité professionnelle. Une réunion du Conseil commun de la fonction publique sera annuellement dédiée au suivi de la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole d'accord du 8 mars 2013, ainsi qu'à la présentation du *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*.

- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, il sera rappelé que l'accord cadre du 8 mars 2013 doit être décliné à chaque niveau pertinent de dialogue social, dans les trois versants de la fonction publique : administrations centrales et services déconcentrés, collectivités locales, établissements de santé et médico-sociaux. Un état des lieux de la déclinaison de l'accord du 8 mars 2013 sera présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant.
- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, rappeler l'incitation faite à toutes les structures publiques à candidater au Label Egalité et fixer des objectifs volontaristes en la matière en termes de calendrier et de structures concernées. En effet, dans le cadre du comité interministériel Egalité et citoyenneté du 6 mars 2015, les ministères et les collectivités locales ont été incités à candidater au Label Egalité, parallèlement au Label Diversité.
- Depuis ce comité interministériel, la mise en place du dispositif d'alliance des deux labels a été réalisée. La circulaire de la Ministre de la fonction publique pourrait rappeler cette « facilité » offerte aux structures publiques notamment pour candidater aux deux labels simultanément. Pour mémoire, les candidats au label Egalité sont tenus de transmettre à l'AFNOR les accords collectifs signés et les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Une réunion de présentation de la démarche de labellisation et du cahier des charges sera proposée aux partenaires sociaux et aux représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers à la rentrée 2016.
- Un bilan des candidatures des organismes publics au Label Egalité et au Label Diversité sera établi dans chaque nouvelle édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*.

Axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Mesure 1.1 (et article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Ce que prévoit l'accord

Mettre en place un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, présenté devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Le décret détaillant le contenu du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* a été publié le 27 décembre 2013.

Les deux premières éditions du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ont été présentées en réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique les 24 juin 2014 et 29 mars 2015. L'édition 2015 de ce rapport inclut des retours d'expériences dans les trois versants de la fonction publique, de nombreuses statistiques sexuées, ainsi que le *Rapport sur le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique* (mise en œuvre de l'article 56 de la loi 2013-347 du 12 mars 2012).

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Un calendrier précis de production, à partir de 2017, des résultats encore manquants dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* sur les indicateurs prévus dans l'accord du 8 mars 2013 sera présenté dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité » du CCFP.
- ⇒ Dès sa 3^{ème} édition, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présentera des études comparatives de données sur plusieurs années.

Mesure 1.2

Ce qui est prévu par l'accord

La publication des arrêtés et décrets rendant obligatoire la production de rapports de situation comparée (RSC) dans les trois versants de la fonction publique et à chaque niveau compétent, et la publication de ces RSC.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans la FPE

L'arrêté bilan social publié le 23 décembre 2013. Les rapports de situations comparées pour 2015 sont en cours de réalisation.

Dans la FPT

L'arrêté « bilan social » a été publié le 24 juillet 2013 puis dans l'arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

Par ailleurs, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 prévoit la mise en place d'un rapport Egalité devant l'assemblée délibérante des collectivités locales de plus de 20.000 habitants à compter de 2016 et 2017. Le rapport devra comporter une partie égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la collectivité. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, publié le 28 juin 2015, a été présenté par la direction générale des collectivités locales en formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, en septembre 2015. Un guide de réalisation de ce rapport sera proposé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale, en 2016.

Dans la FPH

Les textes réglementaires sont parus (décret du 22 novembre 2012, arrêté du 5 décembre 2012 et instruction de la direction générale de l'offre de soins du 2 janvier 2013). La synthèse de l'année n-2 est présentée devant les organisations syndicales (lors de la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière du 18 février 2014 pour la synthèse 2012 et le 17 avril 2015 au titre la synthèse 2013).

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Les rapports de situation comparée ministériels seront mis à disposition sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).
- ⇒ Une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique rappellera que la production et la présentation d'un bilan social annuel présentant un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire, et sera accompagnée d'une discussion dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement au sein de la structure d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce que prévoit l'accord

Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges des employeurs publics et des représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui modifie l'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

L'article 54 de cette même loi qui vient modifier l'article 53 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit par ailleurs une représentation équilibrée dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des CSFPE, CSFPT et CSFPH à partir du 1^{er} janvier 2019.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions d'application de ces nouvelles règles (publication en 2016).

Les données sexuées sur la composition de ces instances sont déjà disponibles dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2015*.

Ce qui pourrait être proposé pour aller plus loin

- ⇒ Un décret en Conseil d'Etat sera pris en 2016 dans les meilleurs délais afin de fixer les conditions d'application de ces nouvelles règles. Il fera l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux préalablement à son inscription à l'ordre du jour du CCFP.
- ⇒ Un suivi statistique de la composition de ces instances de dialogue social sera systématiquement publié dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. Cette mesure pourra être suivie à compter de 2019.

Axe 2 : rendre effective l'égalité professionnelle l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Mesure 4

Ce que prévoit l'accord

Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), dont le déploiement est en cours, aura un impact sur les rémunérations : transformation de primes en points d'indice ; alignement des conditions d'avancement de grade des filières techniques et administratives dans les catégorie C ; passage, en 2018, en catégorie A, des corps et cadres d'emplois de la filière socio-éducative de catégorie B ; création d'un troisième grade à accès fonctionnel pour les corps enseignants et assimilés.

Par ailleurs, les études réalisées dans le cadre de l'appel à projet commun avec le Défenseur des Droits sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (lancé fin 2012), ont été présentées aux hauts fonctionnaires à l'égalité par la ministre en charge de la Fonction publique et en formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique, en mars 2015.

Dans la FPE

Suite à la présentation de ces travaux économétriques, le service statistique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a entamé, dès 2015, des travaux en lien avec des ministères pilotes (ministères économiques et financiers et ministère de la culture et de la communication) pour construire des outils de suivi des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes produits à partir des données de la base SIASP de l'Insee. Il proposera fin 2016 cette méthodologie à tous les ministères.

La priorité RH des conférences de l'égalité pour les ministères en 2015, portant sur la suppression des écarts de rémunération, est prolongée en 2016 et fera l'objet d'un suivi en 2017.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, rappellera que chaque administration, dans les trois versants de la fonction publique, doit s'engager dans les meilleurs délais à mettre tout dispositif en place afin de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La circulaire précisera que les congés liés à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération.

En outre, la circulaire rappellera que la méthodologie statistique permettant de calculer les écarts de rémunération sera déployée dans les ministères à partir de fin 2016. L'analyse et la diffusion de ces données permettra d'éclairer le dialogue social et d'objectiver un plan d'action pour mettre fin aux écarts salariaux. Les résultats statistiques consolidés sur les ministères ayant mis en œuvre cette circulaire seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Mesure 5

Ce que prévoit l'accord

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Formation

Dans la FPE

La DGAFP a publié des référentiels de formation égalité professionnelle (mars 2014).

Concernant la formation des jurys de concours, l'instruction de la ministre de la fonction publique, du 24 juin 2015, à destination des jurys de concours, porte notamment sur la prévention des stéréotypes. En complément, le *Guide sur le concours administratifs à destination des présidents et membres de jury* met l'accent sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes/hommes (novembre 2015).

Dans le cadre de la formation obligatoire des nouveaux entrants dans la fonction publique de l'Etat à la prévention des discriminations, 120 formateurs issus des différents ministères ont été formés et ont commencé à former les nouveaux agents des ministères. Les sessions sont effectives depuis 2015 (co-pilotage DGAFP/DILCRA, avec le concours du Défenseur des droits et du Réseau des écoles de service public, mise en œuvre par l'IRA de Nantes et l'IRA de Lyon). Des formations similaires sont également déployées dans les ministères, notamment ceux détenteurs du Label Diversité.

Les formations à la lutte contre les stéréotypes de genre sont déployées dans les ministères (cf. les Feuilles de route égalité des ministères en 2015, accessibles via www.fonction-publique.gouv.fr). Par ailleurs, la mixité des métiers a été une priorité RH portée par la DGAFP auprès des ministères lors des conférences de l'égalité réalisées en 2015 pour 2016.

Chaque année, la priorité donnée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rappelée dans la circulaire annuelle relative aux priorités interministérielles de formation.

Dans la FPT

Le CNFPT a formé sur la lutte contre les discriminations en 2014 et 2015, 6 070 stagiaires. Il a également formé, en 2014 et 2015, 1 310 stagiaires sur l'égalité femmes hommes.

Dans la FPH

La direction générale de l'offre de soins a publié le circulaire n° DGOS/RH4/2013/295 du 19 juillet 2013 et l'instruction n° DGOS/RH4/2014/238 du 28 juillet 2014, traitant des formations relatives à la lutte contre les discriminations et formation sur les jurys de concours.

Communication

Trois versants de la fonction publique

Chaque année, des actions sont menées dans les trois versants de la fonction publique autour du 8 mars, et une communication est réalisée sur le site fonction publique qui dispose d'un espace dédié « égalité professionnelle ». La DGAFP a également ouvert un extranet Egalité-Diversité à la communauté des employeurs et organisations syndicales travaillant sur le domaine (février 2015). Le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2015* rapporte des initiatives dans ce domaine.

Dans la FPE

La mixité des métiers est la priorité RH 2016 des ministères lors des conférences de l'égalité 2015-2016. Elle fait l'objet d'engagement dans les feuilles de route de ces ministères.

Dans la FPT

Le CNFPT a publié, en mai 2014, un livret thématique consacré à l'égalité professionnelle, valorisant les bonnes pratiques des collectivités.

Mixité des métiers dans les répertoires des métiers et fiches de postes

Dans la FPE

En 2016, sont lancés des travaux de révision du *Répertoire interministériel des métiers de l'Etat* (RIME) avec des intitulés intégrant le féminin et le masculin des métiers et fonctions (par exemple : Directrice / Directeur).

Dans la FPT

Dans la 3^{ème} édition du *répertoire des métiers* du CNFPT, publiée en novembre 2013, les métiers sont systématiquement nommés au masculin et au féminin. Le *Guide du maire* comporte un chapitre complet sur l'égalité professionnelle, consultable sur le portail des collectivités locales. L'association nationale des directeurs et directeur-adjoints des centres de gestion de la FPT a publié en 2015 un guide intitulé « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT ».

Les collectivités territoriales conduisent des actions de communication/sensibilisation sur l'égalité professionnelle (ex : ville de Suresnes, participation des agents au forum « Choisir un métier », mettant en valeur la mixité des métiers ; région Centre Val-de-Loire, sensibilisation des encadrants afin de détecter les problèmes d'inégalité lors des entretiens de fin d'année ; ville de Rouen, région Haute-Normandie et département de Seine-Maritime, développement en 2014 d'un programme commun pour sensibiliser leurs agents à l'égalité professionnelle, soit 1 500 encadrants formés et sensibilisés, puis sensibilisation de l'ensemble des agents).

Dans la FPH

Le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière a été revu dans ce sens : dans la 3^{ème} édition du Répertoire des métiers de la FPH qui a été publiée au 1^{er} trimestre 2015, les métiers sont systématiquement nommés au masculin et au féminin.

Charte et Labels

Trois versants de la fonction publique

La *Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique* a été discutée en formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, puis signée le 17 décembre 2013 par la ministre en charge de la Fonction publique et le Défenseur des droits. Un premier bilan a été présenté à cette même formation spécialisée en juillet 2015 (ces documents sont disponibles sur le site www.fonction-publique.gouv.fr).

Dans la FPE et la FPT

Lors du comité interministériel du 6 mars 2015, le Premier ministre a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, afin de postuler au Label Diversité d'ici fin 2016. Les ministères sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes (cf. supra). Les autres employeurs publics, notamment les collectivités territoriales, sont incités à suivre la même démarche. Cette décision est facilitée par une évolution de ces labels : depuis janvier 2016, le rapprochement du Label Diversité et du Label Egalité est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, et tout en conservant un même degré d'exigence (cf. supra). La DGAFP et les ministères déjà labellisés accompagnent dans cette démarche les ministères candidats. Le tronc commun du cahier des charges des labels inclut des attendus en termes de lutte contre les stéréotypes mais aussi de mesure du ressenti des agents.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, toutes les structures publiques seront incitées à candidater au Label Egalité, véritable levier d'amélioration RH en termes de recrutement, parcours professionnels, dialogue social, etc. (cf. proposition formulée dans le cadre du Préambule). La circulaire incitera les employeurs à fixer des objectifs volontaristes en la matière en termes de calendrier et de structures concernées.
- ⇒ La prochaine édition de la circulaire sur les priorités interministérielles de formation va renforcer la priorité portant sur les formations à l'égalité professionnelle et sur l'attention que devront porter les employeurs à la dimension égalité professionnelle et lutte contre les discriminations liées au sexe dans toutes les formations.

Mesure 6

Ce que prévoit l'accord

Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement. Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Le Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (qui présente notamment des données statistiques extraites du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et les données du rapport portant sur les nominations équilibrées) et les RSC inclus dans les bilan sociaux dans les trois versants de fonction publique et le *rapport Egalité* obligatoire dans les collectivités locales de plus de 20 000 habitants (voir mesure 1, *supra*) commencent à donner une image plus précise du recrutement par sexe.

Dans le cadre de la labellisation diversité et/ou égalité des ministères, une attention particulière est prévue dans le cahier des charges sur les processus de recrutement, notamment en termes d'objectivation et de traçabilité.

D'ici la fin du premier semestre 2016, la mission de l'économiste Yannick L'HORTY dressera un état des lieux des possibles discriminations dans les voies d'accès à la fonction publique (concours externe, 3ème concours, recrutement des C sans concours et des agents contractuels) au regard du sexe, de l'origine, de la situation familiale et du lieu de résidence. La mission conduite par Olivier ROUSSELLE, Conseiller d'Etat, est chargée, quant à elle, d'accompagner et de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de la diversité, de la mixité sociale et de la parité dans l'ensemble des écoles de service public, en lien avec les administrations de tutelle.

La représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection est effective depuis le 1^{er} janvier 2015 (40 % minimum de chaque sexe, article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012). L'enquête statistique interrompue sur les jurys de concours dans la FPE a été réactivée en 2015 de manière à suivre la composition des jurys et la part des présidences selon le sexe.

Dans la FPT

L'arrêté « bilan social » du 28 septembre 2015 contient des données sexuées pour les promotions internes au sein de la collectivité. Pour les concours, les organisateurs sont les centres de gestion de la fonction publique territoriale et le CNFPT. Les statistiques de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) sur les concours organisés par les centres de gestion, et ceux du CNFPT pour les concours A+, sont présentées partiellement par sexe. La convention statistique entre la DGAFP, la DGCL et la FNCDG, du 15 janvier 2013, constitue le cadre adapté pour examiner les pistes d'améliorations des statistiques sur les concours.

En outre, le *rapport Egalité* (article 61 de la loi du 4 août 2014) est présenté devant l'assemblée délibérante des collectivités locales de plus de 2. 000 habitants à compter de 2016 et 2017.

Un bilan des actions visant à favoriser la représentation équilibrée dans les jurys des concours ou examens professionnels pour les cadres d'emplois relevant du décret n°2015-323 du 20 mars 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la

constitution des jurys pour le recrutement ou la promotion dans certains cadres d'emplois de la fonction publique, sera réalisé en décembre 2016 pour respecter les dispositions de l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Dans la FPH

Le décret du 22 novembre 2012, arrêté du 5 décembre 2012 et instruction de la direction générale de l'offre de soins du 2 janvier 2013 fixe les indicateurs du bilan social.

La représentation équilibrée au sein des jurys de concours et comités de sélection est rappelée au fur et à mesure des réactualisations d'arrêtés relatifs aux comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires (par exemple : arrêté du 1^{er} octobre 2014 relatif au corps des assistants socio-éducatifs, des conseillers en économie sociale et familiale, des éducateurs techniques spécialisés, des éducateurs de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs de la FPH ; arrêté du 30 janvier 2015 relatif, entre autres, à l'examen professionnel pour l'avancement de grade d'attaché principal d'administration hospitalière).

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ En parallèle à la mise en place, déjà effective, d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et les comités de sélection, il sera rappelé dans la circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique que les présidents et membres de jurys doivent impérativement être formés à la prévention des discriminations.
- ⇒ La présidence alternée femme/homme des jurys et comités de sélection dans la fonction publique, déjà prévue par le protocole de 2013, pourrait être rendue obligatoire, sauf exceptions.
- ⇒ Les plans d'action « diversité » des écoles de service public intégreront des mesures afin de favoriser la mixité des recrutements et de veiller à la prévention des discriminations lors de la formation, puis de la titularisation. La mission ROUSSELLE a pour vocation à accompagner les écoles et leurs ministères de tutelle dans l'élaboration de ces plans et dans leur mise en œuvre.

Mesure 7

Ce que prévoit l'accord

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Cette disposition est inscrite dans la circulaire du 8 juillet 2013 d'application de l'accord égalité professionnelle, et est systématiquement évoquée lors des conférences annuelles de l'égalité avec les ministères.

Dans la FPE

La circulaire du 9 septembre 2015 de la mise en œuvre de la feuille de route accompagnement RH de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat prévoit de faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Dans la FPH

La DGOS a sollicité l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) afin d'obtenir des données sur la répartition femmes/hommes de suivi des formations.

En 2013 et 2014, la proportion de départs féminins en formation est supérieure à la proportion de femmes dans les effectifs. A titre d'exemple, pour 2014, sur la base des effectifs 2013 : 82 % des départs en formations sont féminins, alors que les femmes représentent 77 % des effectifs de la FPH. Par catégories, on dénombre 85 % de départs en formation féminins pour les catégories A pour un effectif de 73 % de femmes ; pour les catégories B, 83 % de départs en formations pour un effectif de 83 % de femmes ; pour les catégories C, 79 % de départs en formation pour un effectif de 78 % de femmes. Ces chiffres sont quasiment identiques pour l'année 2013 (les résultats ne sont pas encore disponibles pour l'année 2015).

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Dans le cadre de la concertation en cours sur la formation et le développement des compétences, des propositions seront formulées pour renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes.

Mesure 8

Ce que prévoit l'accord

Supprimer les freins à l'avancement.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Le dispositif de primo-nominations aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement (art. 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcé par la loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 4 août 2014) a un effet très structurant : 33 % de femmes ont été primo-nommées en 2014, soit au-delà de l'obligation légale (20 % en 2013-2014, 30 % à partir de 2015 et 40 % à partir de 2017). Les résultats de ces nominations sont détaillés dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2015* et dans le rapport spécifique à ce dispositif. Ce dispositif a été récompensé par le prix d'excellence des Nations Unies pour le Service public, le 26 juin 2015.

La mise en cohérence de l'art. 52 de la loi du 12 mars 2012, modifié par la loi du 4 août 2014 et par l'art. 53 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires, permettra un meilleur suivi de cette disposition obligeant les ministères de tutelle à veiller à des nominations équilibrées pour les personnalités qualifiées au sein des conseils d'administration des établissements publics.

Dans la FPE

Dans la FPE

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique a été rendue possible, notamment, par des travaux de recherche sur le plafond de verre dans les ministères, financés par la DGAFP et publié en 2014 (*Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeantes*, disponible sur le site de la fonction publique).

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Ainsi que le prévoira la circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, les règles et les pratiques de gestion des employeurs dans les trois versants de la fonction publique concernant la mobilité géographique seront réexaminées au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes.

Mesure 9

Ce que prévoit l'accord

Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Ces données sont intégrées dans les bilans sociaux.

Ce qui pourrait être proposé pour aller plus loin

- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un rappel sera effectué sur la nécessité d'adresser aux CAP et aux CCP, des données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles, afin de leur permettre d'identifier et éventuellement de corriger des déséquilibres constatés.

Axe 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 10

Ce que prévoit l'accord

Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Cette mesure fait l'objet de l'art. 69 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la Déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Un suivi statistique de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique sera effectué dans le cadre d'une approche globale sur le suivi statistique de l'organisation du temps de travail.

Mesure 11

Ce que prévoit l'accord

Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

La loi sur égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 4 août 2014, intègre cette question.

Ce que prévoit l'accord

Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans les trois versants de la fonction publique

Publication d'un *Guide des congés familiaux dans la fonction publique* en 2016. Le projet de guide a été transmis aux organisations syndicales en mai 2016.

Des guides ministériels ont été réalisés par les ministères économiques et financiers et les ministères sociaux, par exemple, et un meilleur système d'accompagnement ou de remplacement est prévu dans de nombreuses structures publiques (Ville de Reims, Services du premier ministre, ministère de l'Outre-Mer, etc.).

Dans la FPH

Dans le *guide relatif la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers* (mis en ligne le 10 juin 2015) a été ajoutée la nécessité pour l'employeur de proposer aux agents des entretiens avant leur départ et après leur reprise de fonctions, dans le cadre de l'information des agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, inviter l'employeur à proposer aux agents des entretiens avant leur départ et après leur reprise de fonctions, dans le cadre de l'information des agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière.

Mesure 13

Ce que prévoit l'accord

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Trois versants de la fonction publique

Un canevas de charte du temps est intégré en annexe de la circulaire d'application du protocole du 8 juillet 2013.

Des mesures concrètes ont été prises pour améliorer l'articulation entre la vie privée et professionnelle qui constitue une clé de l'égalité professionnelle. Elles portent sur plusieurs domaines : l'intégration des avancées sociales négociées dans la cadre de l'accord du 8 mars 2013 sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégrées dans la loi du 20 avril 2016, la publication de guides sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, une information renforcée des agents sur les congés familiaux, la mise en place de charte des temps par de nombreux employeurs publics.

Dans la FPE

De nombreuses chartes des temps ont été déployées dans les directions et les ministères (SG Bercy, DG Trésor, DGAFF, MAAF, etc.) ou sont en cours de négociation (MAEDI, MASS).

Dans la FPT

En 2015, la Direction générale des collectivités locales a conduit une enquête complémentaire aux bilans sociaux, sur la thématique égalité professionnelle portant sur les données de l'année 2014. Y figurent notamment des indicateurs sur les chartes du temps. Les résultats sont en cours d'exploitation.

Dans la FPH

Dans le cadre de la certification des établissements de santé par la Haute autorité de santé (HAS), le critère de certification n° 3d concerne la qualité de vie au travail. Le manuel de la certification inclut dans la qualité de vie au travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La HAS et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont par ailleurs précisé dans un document d'information ce qui entrait dans la définition de la qualité de vie au travail. Sont, entre autres, mentionnés : l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la diversité et la non-discrimination, l'égalité professionnelle, la conciliation des temps, etc.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Le Rapport de Philippe LAURENT sur le temps de travail dans la fonction publique alimentera la réflexion sur une meilleure organisation du temps de travail au sein de la fonction publique, et les conséquences de l'organisation du temps en termes d'égalité professionnelle devront être étudiées.

- ⇒ Un nouveau modèle-type de charte des temps sera annexé à la circulaire de la Ministre de la Fonction publique.
- ⇒ Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique apporte un cadre commun pour son déploiement. Un guide sur le sujet, qui a été soumis à échanges avec les organisations syndicales, est en cours de finalisation. Il est proposé de dresser un premier bilan en 2017 de l'impact de la mise en œuvre de ce décret au regard de l'objectif de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec les partenaires sociaux et les employeurs publics dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Mesure 14

Promouvoir dans toutes les concertations à venir les dispositifs et actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Dans la FPE

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1^{er} janvier 2014) et de réservations interministérielles de berceaux.

Pour mémoire, suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, le 1^{er} janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1^{er} janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en 2014 de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif est désormais pérennisé.

Les employeurs publics, pour leur part, ont également une politique sociale souvent dynamique et innovante, comme par exemple la mise en place de CESU garde d'enfant 6-12 ans (ministères économiques et financiers), avec des conditions particulières pour les familles monoparentales (ministère de l'Intérieur ; ministères économiques et financiers).

Dans la FPH

Dans le cadre de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, un exemple peut être donné concernant le nombre places en crèches offertes par certains établissements. Ainsi, après extraction par l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH), les données du bilan social 2014 dénombrent, pour 878 établissements enquêtés, un nombre de place en crèches de 11 964 et 3 771 demandes n'ayant pu être satisfaites.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Le Rapport de Philippe LAURENT sur le temps de travail dans la fonction publique alimentera la réflexion sur une meilleure organisation du temps de travail au sein de la fonction publique.

Mesure 15

Ce que prévoit l'accord

Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Ce qui a déjà été réalisé ou est en cours

Trois versants de la fonction publique

La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique a été publiée.

Les référentiels de formation à l'égalité professionnelle publiés par la DGAFP en mars 2014 intègrent les questions de harcèlement, à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres dirigeants, cadres de proximité, membres de jury, IRP, élèves des écoles de service public.

Un *Guide de prévention des situations de violences et harcèlement dans la fonction publique* sera présenté au 1^{er} semestre 2016 dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique. Il précise le cadre de protection des agents publics, les acteurs et outils de prévention, explique les modalités d'intervention en cas de violence et harcèlement, et présente enfin de nombreux retours d'expérience d'employeurs dans les trois versants de la fonction publique, y compris dans le cas de violences extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

De nombreux dispositifs sont déployés dans les trois versants de la fonction publique pour prévenir ou sanctionner les violences et harcèlements, et protéger les victimes : cellule THEMIS au ministère de la Défense ; cellule STOP DISCRI à la Gendarmerie ; dispositifs dans des hôpitaux et dans certaines collectivités locales (départements du Gers), etc.

L'article 20 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a par ailleurs amélioré le régime de la protection fonctionnelle prévu à l'article 11 du titre I du statut général des fonctionnaires et l'a notamment étendu aux membres de la famille du fonctionnaire (au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs) pour les instances engagées contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ces proches pourraient être victimes, du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

Dans la FPE

Des actions de communication et de prévention sont déployées dans les ministères (MEF) ; des cellules d'écoute et des dispositifs existent déjà (Intérieur-Gendarmerie, Défense, MEF-DG Fip). Le 4^{ème} plan de lutte contre les violences faites aux femmes (2015-2017) est déployé dans tous les ministères.

Dans la FPT

Le CNFPT a formé en 2014 et 2015, 155 stagiaires sur le harcèlement au travail.

Dans la FPH

La DGOS a publié l'instruction n° DGOS/RH4/2014/238 du 28 juillet 2014 sur ce sujet.

Ce qui est proposé pour aller plus loin

- ⇒ Dans le cadre d'une circulaire de la Ministre de la fonction publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, inciter les employeurs publics à mettre en place des dispositifs de protection des agents contre les violences, y compris les violences familiales détectées sur le lieu de travail. Il y serait indiqué que les acteurs de prévention, notamment du CHSCT, peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle. Des formations seront prévues dans ce sens pour les acteurs de la prévention.