



Suivi de l'accord du 8 mars 2013  
sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
dans la fonction publique  
*CCFP du 23 mai 2016*



# Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : le préambule

## → Les 27 propositions pour aller plus loin dans la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013

### Préambule de l'accord

*La mise en place d'un comité de suivi constitué des signataires et la déclinaison de l'accord à chaque niveau pertinent*

#### Propositions pour aller plus loin

- Assurer un suivi plus régulier de la mise en œuvre de l'accord dans le cadre de la FS3 du CCFP, le cas échéant dans le cadre d'une sous-formation ou de GT ad hoc, en plus de la réunion du CCFP sur le suivi des mesures et la présentation du *Rapport annuel Egalité*.
- Une nouvelle circulaire Egalité dans la fonction publique réaffirmera que l'accord du 8 mars 2013 doit être décliné, à chaque niveau pertinent, dans les trois versants de la fonction publique. Un état des lieux sera présenté annuellement devant le Conseil supérieur de chaque versant.
- Un bilan des candidatures aux labels Egalité et Diversité sera présenté chaque année dans le *Rapport annuel Egalité*. Un groupe de travail de présentation des Labels Egalité et Diversité sera organisé à la rentrée 2016.

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

*Mesure 1.1 : publication du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.*

### Propositions pour aller plus loin

- Présentation d'un calendrier précis de production, à partir de 2017, des résultats encore manquants dans le *Rapport annuel Egalité* dans le cadre de la sous-formation « Egalité » de la FS3 du Conseil Commun de la Fonction Publique.
- Présentation dans la 3<sup>ème</sup> édition du *Rapport annuel Egalité* d'études comparatives de données sur plusieurs années.



# Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 1

Mesure 1.2 : publication des arrêtés et décrets rendant obligatoire la production et la publication de rapports de situation comparée (RSC) dans les trois versants de la fonction publique et à chaque niveau compétent.

## Propositions pour aller plus loin

- Les rapports de situation comparée ministériels seront mis à disposition dans l'espace partagé MIOGA Egalité-Diversité de la DGAFP.
- La nouvelle circulaire Egalité dans la fonction publique disposera qu'un rapport de situation comparé doit être produit et présenté à chaque niveau pertinent et faire l'objet de dialogue social.



# Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 1

*Mesures 2 et 3 : engager une réflexion avec les employeurs territoriaux et les organisations syndicales pour parvenir à une représentation équilibrée dans les instances de dialogue social.*

## Propositions 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 Conseil Commun de la Fonction Publique.
- Un suivi statistique de la composition de ces instances de dialogue social sera systématiquement publié dans le Rapport annuel Egalité. Cette mesure pourra être suivie à compter de 2019.



## Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 2

### Axe 2 : rendre effective l'égalité professionnelle dans les rémunérations et les parcours professionnels

*Mesure 4 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes*

#### Proposition pour aller plus loin

La circulaire Egalité dans la fonction publique disposera 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. Il sera rappelé que les congés liés à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération.
- La méthodologie statistique permettant de calculer les écarts de rémunération sera déployée dans les ministères à partir de fin 2016. Les résultats seront l'objet de dialogue social et alimenteront la mise en place d'un plan d'action.

# Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 2

## Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

### Propositions pour aller plus loin

- La nouvelle circulaire Egalité dans la fonction publique disposera que toutes les structures publiques seront incitées à candidater au Label Egalité, et les employeurs à fixer des objectifs volontaristes en la matière en termes de calendrier et de structures concernées.
- La prochaine circulaire sur les priorités interministérielles de formation renforcera 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.



## Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 2

*Mesure 6 : Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement et favoriser une plus grande mixité des emplois.*

### Propositions pour aller plus loin

- La circulaire Egalité dans la fonction publique rappellera que les présidents et membres de jurys devront impérativement être formés à la prévention des discriminations.
- La présidence alternée femmes/hommes des jurys et comités de sélection dans la fonction publique pourrait être rendue obligatoire, sauf exceptions.
- La mission ROUSSELLE accompagne les écoles et leurs ministères de tutelle dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action « diversité » pour favoriser la mixité des recrutements et veiller à la prévention des discriminations lors de la formation, puis de la titularisation.



## Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 2

Mesure 7 : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

### Proposition pour aller plus loin

- La concertation sur la formation et le développement des compétences est en cours ; des propositions seront formulées pour renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes.



## *Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 2*

*Mesure 8 : Supprimer les freins à l'avancement.*

### *Proposition pour aller plus loin*

- La circulaire Egalité dans la fonction publique disposera que 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 : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics.*

### *Proposition pour aller plus loin*

- La circulaire Egalité dans la fonction publique disposera que les employeurs adresseront aux membres des CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics préalablement à l'examen des décisions individuelles, afin de leur permettre d'identifier et éventuellement de corriger des déséquilibres constatés.



## *Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 3*

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

*Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.*

#### *Propositions 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 12 : 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.*

#### *Proposition pour aller plus loin*

- La circulaire Egalité dans la fonction publique invitera l'employeur à proposer aux agents des entretiens avant leur départ et après leur reprise de fonctions, dans le cadre de leur information sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière.

## *Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 3*

*Mesure 13 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle*

### *Propositions 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 et les conséquences de l'organisation du temps en termes d'égalité professionnelle.
- Un nouveau modèle-type de charte des temps sera annexé à la circulaire Egalité dans 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. Le guide sera mis en ligne sur le site fonction publique dans les prochains jours. Un premier bilan de l'impact de la mise en œuvre du télétravail sur la conciliation entre vie professionnelle/personnelle sera présenté en 2017 dans le cadre de la FS3 du Conseil Commun de la Fonction Publique.



## Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 3

Mesure 14 : *Promouvoir dans toutes les concertations à venir les dispositifs et actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle /personnelle.*

### Proposition pour aller plus loin

- Le rapport de Philippe LAURENT alimentera la réflexion sur une meilleure organisation du temps de travail au sein de la fonction publique



## Suivi de l'accord Egalité du 8 mars 2013 : Axe 4

### Axe 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

Mesure 15 : *Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail*

#### Proposition pour aller plus loin

- La circulaire Egalité dans la fonction publique incitera les employeurs publics à mettre en place des dispositifs de protection des agents contre les violences, y compris contre les violences familiales détectées sur le lieu de travail.
- Des formations seront prévues à cet effet pour les acteurs de la prévention (CHSCT, notamment).

