

Fiche technique : Mettre en place un « socle commun » d'indicateurs « Égalité professionnelle » dans les bilans sociaux des trois versants de la fonction publique en cohérence avec les indicateurs du rapport annuel Égalité

État du droit

1) L'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit que : « Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un **rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

2) L'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 stipule que : « Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, **dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. »

3) Les collectivités locales sont également tenues de fournir, tous les deux ans, un **rapport sur l'état des collectivités locales** présenté aux comités techniques paritaires (art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée). Une synthèse est réalisée par le CNFPT et la DGCL.

4) Un **arrêté** est en cours de publication afin de définir les indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux des établissements publics relevant de la **fonction publique hospitalière**.

5) La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un **rapport de situation comparée** (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les indicateurs obligatoires sont prévus par décret et dépendent de la taille de l'entreprise.

Propositions

A la suite de la réunion Égalité professionnelle du 9 octobre 2012 « Enrichir le dialogue social en développant la connaissance statistique pour mettre en place des plans d'action Égalité professionnelle », il a été proposé d'élaborer un socle commun d'indicateurs relatif à l'égalité professionnelle applicable aux trois versants de la fonction publique.

Ces indicateurs seront présentés dans le cadre du bilan social devant les instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique.

Ils pourront être complétés par des indicateurs complémentaires déterminés au niveau pertinent pour tenir compte de la réalité de l'égalité professionnelle pour chaque employeur.

Ces **documents annuels de référence** fourniront, à chaque niveau pertinent, des **données statistiques** et un **plan d'action**, et deviendront des **outils de pilotage**.

1. Le rapport annuel « Égalité »

Afin de donner une vision de la fonction publique dans son intégralité, le rapport sur l'égalité professionnel qui sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique sera établi sur la base de différentes sources :

- remontées des bilans sociaux des trois versants de la fonction publique,
- données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique
- de différentes enquêtes et travaux de recherche

2. Les bilans sociaux

Afin de déterminer le socle commun d'indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle applicables aux trois versants de la fonction publique, il est proposé dans la mesure du possible de s'inspirer des éléments contenus dans le rapport de situation comparée applicable dans le secteur privé.(voir tableau joint)

Ces indicateurs seraient accompagnés d'analyses permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique sur les thématiques développées.