

ÉDITION
2018

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



LES ESSENTIELS

Un nouvel accord pour aller encore plus loin

« Grande cause du quinquennat », l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est, dans le champ de la fonction publique, une priorité du ministre chargé de la fonction publique : il a donc lancé en mars 2018 une concertation, suivie d'une riche négociation, afin de renforcer et d'approfondir les engagements pris lors du protocole d'accord de 2013.

Le nouvel accord, signé le 30 novembre 2018 par les employeurs des trois versants de la fonction publique et par la majorité des organisations syndicales représentatives, s'applique dès 2019.

Ses objectifs sont de :

- renforcer les acquis de 2013 en passant un cap ;
- développer de nouvelles thématiques, notamment sur la parentalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral et sexuel ;
- parvenir à des résultats concrets et mesurables ;
- mieux accompagner les employeurs dans leurs démarches.

Ne sont présentées ici que certaines actions. L'accord complet est disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

AXE 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité



ZOOM

Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions « égalité professionnelle »

Afin d'aboutir à des actions concrètes pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accord rend obligatoire pour les employeurs des trois versants de la fonction publique l'élaboration d'un plan d'actions dédié à l'égalité professionnelle, au plus tard au 31 décembre 2020. À défaut, ils pourront être redevables d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute globale des personnels*.

Le plan d'actions devra comporter notamment des mesures relatives à la prévention et, le cas échéant, au traitement des écarts de rémunération, à la mixité des métiers et des parcours professionnels, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement. Un référentiel de plan d'actions sera mis à disposition des employeurs en 2019.

* Des dispositions en ce sens sont intégrées par le Gouvernement dans le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle : formation des managers, évaluation des cadres supérieurs et dirigeants sur leur action dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes

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 et du harcèlement. En outre, les textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants intégreront une évaluation de leur action dans ce domaine.

ZOOM

Créer un Fonds en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mis en place dès 2019, le Fonds Égalité professionnelle, piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en lien avec le Service aux droits des femmes et à l'égalité, est destiné à cofinancer en 2019 les projets des employeurs publics de l'État visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par le biais de formations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ou des actions de mentorat et de coaching pour donner un nouvel élan aux carrières.

→ Plus d'infos sur www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle

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

• Renforcer la formation et la sensibilisation des agents pour mettre fin aux stéréotypes de genre

Une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.

ZOOM

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

Le dispositif des nominations équilibrées prévu par la loi du 12 mars 2012 sera renforcé par un élargissement aux emplois de dirigeant des établissements publics de l'État et l'abaissement du seuil de soumission des collectivités territoriales. Les plans d'actions élaborés par les employeurs publics auront pour objectif, d'ici 2022, d'atteindre au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans ces emplois.



AXE 3 – Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière



ZOOM

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

Afin de compléter les éléments du rapport de situation comparée (RSC) et les études économétriques menées par des laboratoires de recherche, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé avec deux ministères pilotes une méthodologie d'autodiagnostic des différentes causes d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires de l'État. Cette méthodologie sera progressivement mise à la disposition des ministères en 2019, puis des travaux seront menés pour l'adapter aux deux autres versants de la fonction publique. En outre, le volet « Rémunérations » du RSC sera renforcé afin d'éclairer les actions à mener dans ce domaine dans le cadre du plan d'actions égalité.

• Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels

Tout agent en congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant conservera pendant 5 ans, au titre de ces deux dispositifs, la totalité de ses droits à avancement d'échelon.

• Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement : la situation respective des femmes et des hommes sera prise en compte pour l'avancement au choix*

* Des dispositions en ce sens sont intégrées par le Gouvernement dans le projet de loi de transformation de la fonction publique.

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

ZOOM

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

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés maladie pendant la grossesse seront exclus du champ de l'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse*.

* Des dispositions en ce sens sont intégrées par le Gouvernement dans le projet de loi de transformation de la fonction publique.



- Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail, grâce notamment au télétravail et au travail sur site distant
- Favoriser l'accès aux places en crèche avec la création de 1 000 places interministérielles en crèche sur trois ans

AXE 5 – Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

ZOOM

Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement auprès de chaque employeur public

Cette obligation, prévue par la circulaire du 9 mars 2018, vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement sexuel ou moral, seront traitées afin de protéger les victimes, de les accompagner et de sanctionner les auteurs.

Pour ce faire, les employeurs publics seront tenus de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement de ces situations. Ces dispositifs pourront être mutualisés au niveau national ou local afin que toutes les structures puissent en bénéficier. Une charte de fonctionnement de ces dispositifs sera mise à disposition des employeurs publics en 2019.

- Accompagner les victimes de violences, y compris pour les violences extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail



→ Retrouvez toutes les informations dans notre dossier **Égalité professionnelle** sur www.fonction-publique.gouv.fr