

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 23/03/2020

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.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, la direction générale de l'administration et de la fonction publique met à la disposition :

Des infographies présentant des données statistiques, offrent un panorama complet de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique : effectifs, recrutements, rémunérations, temps de travail, etc.

Un court film *motion design* présentant les avancées de l'accord Égalité de 2019 et la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics

En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, précise les missions des référentes et référents Égalité : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

Pour ce faire, les référentes et référents Égalité bénéficient de formations et d'une lettre de mission.

La circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

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

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.



Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu, à partir de septembre, à une phase de négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Egalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Il prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

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

Il prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

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

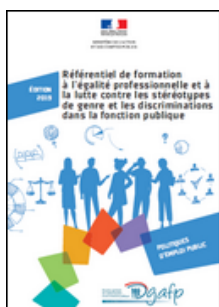
Il prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

L'accord prévoit la tenue d'un comité de suivi composé des signataires. Sa première réunion se tient le 29 janvier 2019, sous la présidence du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

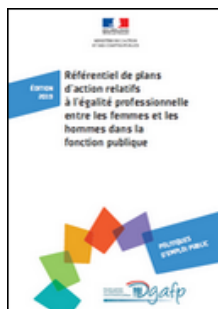
Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique



Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la DGAFP met à disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2).

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble de leurs agents, agentes et élèves des écoles de service public.

Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce référentiel constitue, pour les employeurs des trois versants de la fonction publique, un outil méthodologique d'aide à l'élaboration de leur plan d'action égalité professionnelle, précisant notamment le contenu des thématiques devant obligatoirement y figurer.

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes



Également prévue par l'accord de 2018, la mise en place par les employeurs publics des trois versants de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est rendue obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique.

La présente Charte de fonctionnement, illustrée de nombreux exemples issus des trois versants de la fonction publique, vise à accompagner les employeurs dans la mise en place de ce dispositif.

Elle précise les attendus en termes opérationnels, les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer le traitement de ces situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cette cinquième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la



fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité en 2018 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Est également présenté le Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2017.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2019)

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite



Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Ce guide sur les congés familiaux et le temps partiel recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique



Le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre de la réalisation du 4e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016) et du lancement du 5e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2017-2019). Il participe également de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013.

Ce guide précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement.

La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes permet de rappeler l'implication des ministères dans la mise en œuvre du 5e plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays. ([voir la page "Prévention des violences et harcèlements"](#))

Le levier RH de la labellisation

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » 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. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les autres employeurs publics, notamment les collectivités territoriales, sont incités à suivre la même démarche.

Cette décision est facilitée par le rapprochement du label Diversité et du Label Égalité, effectif depuis janvier 2016. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur place. À ce jour, 9 structures publiques sont labellisées Égalité et 22 labellisées Diversité.

[Cahier des charges de labellisation applicable au label diversité et au label égalité \(PDF - 877.3 Ko\)](#)

Rapport de situation comparée

Depuis septembre 2014, les ministères sont tenus de réaliser, au sein de leur bilan social, un rapport de situation comparée. La liste des indicateurs est fixée par l'[arrêté du 22 décembre 2017](#) portant modification de l'[arrêté du 23 décembre 2013](#)

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

[Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique \(PDF - 490 Ko\)](#)

[Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013](#)

Le protocole prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La mise en œuvre du protocole du 8 mars 2013 est présentée aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre des travaux de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique. Cette instance se réunit plusieurs fois par an, depuis 2013.

Le protocole du 8 mars 2013 a été décliné par le ministère de l'Intérieur (2014), les ministères en charge de l'écologie, du logement et des transports (2014) et le ministère de la Défense (2015).

Documents associés

- > **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 2.24 Mo**
 - > **Guide pratique Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée - 568 Ko**
 - > **Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite - 638.9 Ko**
 - > **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - 589.19 Ko**
 - > **Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir - 2.86 Mo**
 - > **L'égalité professionnelle femmes - hommes : Territoriaux, nous agissons - 1.06 Mo**
 - > **Cahier des charges de labellisation applicable au label diversité et au label égalité - 877.3 Ko**
 - > **Dossier de candidature applicable au label diversité et au label égalité - 304.99 Ko**
 - > **Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe - 2.97 Mo**
 - > **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 398.26 Ko**
-