



**Ministère de la Réforme de l'Etat, de la
Décentralisation et de la Fonction publique**

COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE

Bilan 2013

**Programme
d'actions 2014**



COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE LA REFORME DE L'ETAT, DE LA DECENTRALISATION, ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nom du Haut fonctionnaire

en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : **Christian NEGRE**

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique s'inscrit dans la promotion de l'exemplarité des employeurs publics et participe à l'efficacité des services publics.

C'est la raison pour laquelle ce sujet a constitué l'une des premières priorités au titre des chantiers inscrits à l'agenda social de la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique.

Ainsi, dès septembre 2012, s'est engagée une concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics qui a abouti le 8 mars 2013, à la signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Celui-ci prévoit l'application de 15 mesures structurées 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 vie professionnelle/vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail (www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf).

Cet accord a été signé par la totalité des dix organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique, ainsi que les représentants des employeurs publics (Etat, territoriaux, hospitaliers) siégeant au Conseil commun de la fonction publique.

Il s'agit du premier accord du quinquennat négocié et signé ; c'est aussi la première fois dans l'histoire de la fonction publique que les parties prenantes ont approuvé de façon unanime un accord.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, cet accord relève d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer l'ensemble des acteurs.

Afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti d'un dispositif de suivi de la mise en œuvre. Le comité de suivi, composé des signataires du protocole, s'est d'ores et déjà réuni à trois reprises (avril, juillet, novembre 2013).

Une circulaire d'application du protocole a notamment été publiée le 8 juillet 2013, afin que chaque employeur public mette en œuvre effectivement l'accord.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, à l'occasion des conférences de l'égalité 2013, chaque ministère a présenté un bilan 2013 de ses actions de déclinaison de l'accord et dressé les perspectives d'actions pour 2014.

En complément de ces mesures adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, le ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique s'engage en 2014 à continuer d'une part, à élaborer les outils (juridiques, guides, statistiques,...) permettant aux employeurs publics d'accélérer la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 et, d'autre part, à assurer le suivi de cette mise en œuvre.

<p style="text-align: center;">LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE</p>

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : POURSUIVRE LA DIVERSIFICATION DES MODES DE RECRUTEMENT

La professionnalisation des épreuves de concours, l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience, par exemple pour le concours interne et le troisième concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration sont des actions concrètes qui doivent permettre d'agir favorablement dans le domaine du recrutement dans la fonction publique.

Plus de 400 concours ont ainsi été réformés.

De même la montée en puissance des classes préparatoires intégrées doivent permettre aux femmes issues de milieux défavorisés de bénéficier d'actions de formation leur permettant de préparer dans de bonnes conditions les concours d'accès à la fonction publique.

La part des femmes ayant réussi un concours après avoir intégré une CPI s'élève à 73 %. Cette démarche sera poursuivie et il sera proposé la mise en place d'une classe préparatoire intégrée pour l'accès aux emplois de direction de la fonction publique territoriale.

MESURE 2 : FAVORISER LA REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET LES COMITES DE SELECTION

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit, qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection respecte une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

Un décret relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière a été publié (décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière).

Dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la session 2012/2013 du concours, trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs plus de 47 % des membres de jury des épreuves orales.

De même, pour la session de 2013 à l'Ecole nationale d'administration (ENA), outre la présidente, les trois jurys présentent une composition proche de la parité : 7 femmes et 7 hommes pour le concours externe, 10 femmes et 7 hommes pour le concours interne et 7 femmes et 9 hommes pour le troisième concours.

MESURE 3 : FAVORISER L'ACCES DES FEMMES AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DE DIRECTION

A compter du 1^{er} janvier 2018, les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le dispositif est applicable dès le 1^{er} janvier 2013, avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2017, et 40 % à partir de 2018. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera progressivement de 30 000 euros à partir de 2013, à 60 000€ à partir de 2015 et à 90 000 euros à partir de 2018. Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois détaillés en annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelques 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés, dont 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'Etat (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, etc.).

Dans le cadre de son pilotage des politiques de RH, la DGAFP dispose d'un tableau de bord interministériel de la performance RH dont un indicateur concerne l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées avec chaque ministère.

Etat d'avancement des actions : le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, présenté en conseil des ministres le 17 juillet dernier, prévoit que l'objectif de 40% devra être atteint dès 2017.

Date de mise en œuvre: annuel, à partir de 2013.

MESURE 4 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS : INTEGRER UN MODULE DE FORMATION RELATIF A L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public (loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Afin de mettre en œuvre ce principe, des actions de formation et de sensibilisation sont prévues par le protocole relatif à l'égalité professionnelle signé le 8 mars 2013, ainsi que par sa circulaire d'application.

Ces actions sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module intégré dans les programmes des écoles de formation initiale.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP.

Des référentiels de formation ont été élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire. Ils seront diffusés d'ici décembre 2013. Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

MESURE 5 : VALORISER LES BONNES PRATIQUES D'EGALITE FEMMES-HOMMES

Action 1 : Rénover la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

Ainsi que le prévoit le protocole d'accord relatif à l'égalité femmes-hommes, des travaux ont été initiés en avril 2013 afin de rénover la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux du Conseil commun de la fonction publique, au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels ».

Ces travaux sont achevés et la Charte a été signée par la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des Droits le 17 décembre 2013.

Des bonnes pratiques et retours d'expérience seront présentés chaque année dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique. Un espace sera également dédié sur le site www.fonction-publique.gouv.fr.

Action 2 : Valoriser les bonnes pratiques recueillies lors des conférences de GPRH

Chaque année, une sélection de bonnes pratiques ministérielles particulièrement innovantes, après expertise de la DGAFP et validation du comité de pilotage des DRH, pourrait être transposée en droit ou en règle de gestion pour l'ensemble de la FPE. En 2013, un des thèmes retenus porte sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

MESURE 6 : FAVORISER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Représentation équilibrée parmi les personnalités qualifiées : mettre en œuvre la loi du 12 mars 2012

L'article 52 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que la proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics (non mentionnés à l'article 1^{er} de la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public) ne peut être inférieure à 40 % à partir du second renouvellement.

Les conseils d'administration des établissements publics couverts par l'article 52 de la loi du 12 mars 2012 étant renouvelés à un rythme pluriannuel (en général de 3 ans), un bilan des nominations sera transmis, à compter de 2015, par les autorités de tutelle des établissements publics au ministère en charge de la fonction publique. Ce bilan sera inclus dans le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

MESURE 7 : PREVENIR ET PRENDRE EN CHARGE LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit qu'afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire du ministre chargé de la fonction publique rappelle les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics. Cette circulaire doit paraître d'ici la fin de l'année 2013.

Des formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement seront mises en place, précisées dans des référentiels de formation.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

<p style="text-align: center;">LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE</p>
--

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions visant à accélérer la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 :

MESURE 8 : DISPOSER DE DONNEES STATISTIQUES SEXUEES ET D'ETUDES AFIN D'AMELIORER LA CONNAISSANCE DE LA PROBLEMATIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Action 1 : Réaliser un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté chaque année au Conseil commun de la fonction publique

L'article 50 de la loi du 12 mars 2012 a modifié l'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983 modifiée. Il prévoit la réalisation d'un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera présenté chaque année par le ministre en charge de la fonction publique au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

S'inspirant du rapport de situation comparée présenté dans le secteur privé, ce rapport récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la fonction publique dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée. Il comprend notamment des données relatives aux conditions générales d'emploi, aux rémunérations, à la formation, aux conditions de travail, aux congés et à l'organisation du temps de travail. Les informations figurant dans le rapport sont produites sur la base d'éléments contenues dans la publication la plus récente du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, et peuvent être enrichies, le cas échéant, de données et de travaux de recherche complémentaires.

La liste du socle de 27 indicateurs présents dans ce rapport est inscrite dans le protocole d'accord du 8 mars 2013.

Le décret d'application est en cours de publication. Le premier Rapport sera présenté au Conseil commun de la fonction publique durant le 1^{er} semestre 2014, puis transmis au Parlement.

Action 2 : Réaliser un rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes dans les bilans sociaux

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaborent un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, qui est une partie intégrante du bilan social.

Ce RSC est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Les employeurs publics élaboreront les premiers rapports de situation comparée dans les bilans **produits en 2014 au titre de l'année 2013**. S'agissant de la fonction publique d'Etat, l'arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des administrations et établissements publics de l'Etat a été signé le 23 décembre 2013.

Action 3 : Travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, commandités par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et le Défenseur des droits

Ces travaux économétriques, portant sur les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au 3^{ème} semestre 2014.

MESURE 9 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE A TRAVERS LA REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique, les chartes du temps seront un des éléments soumis aux partenaires sociaux lors des discussions sur les conditions de vie au travail (CVT) dans la fonction publique, qui s'ouvrira début 2014.

MESURE 10 : ASSURER UNE MEILLEURE INFORMATION DES AGENTS SUR LES CHOIX OPERES EN MATIERE DE CONGES FAMILIEUX ET DE TEMPS PARTIEL

Afin de 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, **un guide** sera élaboré à cet effet en 2014.

MESURE 11 : FAVORISER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de la question de la représentation équilibrée dans les instances de dialogue social et de formuler des propositions en 2014. Le ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique met en place, dans ce sens, un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

MESURE 12 : ASSURER UN SUIVI ETROIT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

Le comité de suivi de l'accord, composé des signataires, va continuer à se réunir aussi fréquemment en 2014.

Par ailleurs, quatre priorités fortes sont fixées aux différents ministères pour 2014 s'agissant de l'application de l'accord (en plus de priorités fixées par ministère en fonction des situations propres) :

- la réalisation, dans le bilan social (à partir de l'édition 2014 sur l'année 2013), du **rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes** (art. 51 de la loi du 12 mars 2012 et mesure 1 de l'accord du 8 mars 2013). Présenté dans un chapitre séparé, il intègre, a minima, les 27 indicateurs définis en annexe 1 de l'accord du 8 mars 2013.

- la **mise en place de formations et de sensibilisations**, dès 2014, pour tous les agents concernant les questions d'égalité professionnelle, de lutte contre les stéréotypes de genre et de prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- la **révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique, participant à la suppression des freins à l'avancement.**
- Constituer et animer un **réseau de référents égalité** dans les services.

Un suivi spécifique de ces priorités sera notamment effectué dès le 1^{er} semestre 2014, à travers la tenue des conférences de Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines qui se tiennent entre le ministère en charge de la Fonction publique et chaque ministère.