Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Protocole Contenu de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule	Mise en place d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales signataires du présent protocole. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent protocole sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement. Mise en place d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action	Dès le rapport annuel 2019 pour le point sur l'état d'avancement

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

	Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
1.1 Rendre obligatoire pour tout	Obligation d'élaborer et de mettre	Projet de loi Fonction publique.	Loi prévue au 1 ^{er} semestre 2019	
employeur public l'élaboration et la	en œuvre un plan d'action dédié à	Le champ d'application sera précisé	Décret d'application au 2 nd semestre	
mise en œuvre d'un plan d'action	l'égalité professionnelle	par la loi pour les employeurs	2019	
« égalité professionnelle »		territoriaux et par décret pour les	Elaboration des plans d'actions au	
		deux autres versants	plus tard au 31 décembre 2020	
			Durée maximale de 3 ans pour la	
			mise en œuvre des plans	
	Pénalités financières dans la limite	Le décret susmentionné précisera les	2 nd semestre 2019	
	d'un montant maximal de 1% de la	modalités de contrôle et de sanction		
	rémunération brute annuelle globale	mises en œuvre		
	des personnels, en cas de non			
	élaboration d'un plan d'action			
		Elaboration d'un référentiel de plan	Premier trimestre 2019.	
		d'action par la DGAFP, soumis à l'avis		
		du comité de suivi puis mis à la		
		disposition des employeurs publics.		
1.2. Conforter le rôle des acteurs du	Elaboration et suivi de la mise en	Compétence de droit commun des	Permanent	
dialogue social dans le domaine de	œuvre des plans d'actions dans le	instances de concertation		
l'égalité professionnelle	cadre des instances de concertation	Modalités pratiques définies dans les		
		plans d'action		
1.3. Favoriser l'égal investissement	Réalisation d'un bilan de la mise en	Obligation de la loi « déontologie »	2019	
des femmes et des hommes dans le	œuvre de l'obligation de	de 2016		
dialogue social	composition équilibrée des instances			
	de dialogue social			
	Remplacement des agents	Modification des textes relatifs aux	A partir du 2 nd semestre 2019	
	représentants des personnels en	instances de concertation		
	congé de maternité d'adoption			
	pendant leur l'absence tout en leur			
	conservant leur mandat			

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

1.4. Renforcer la connaissance		Mise en place d'un GT avec les	2019
statistique de la situation comparée		signataires du présent protocole	
des femmes et des hommes,	bilans sociaux		
l'évaluation et le suivi des actions		Clarification de l'obligation juridique	2019
conduites en matière d'égalité		de produire ces données dans PJL	
professionnelle		Fonction publique	
	Exploitation des données issues de la	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017	Début de la collecte en 2020
	Base concours	relative à l'égalité et à la citoyenneté	A partir du 1 ^{er} janvier 2021 pour
			l'exploitation des résultats
	Testing et travaux statistiques pour	Nouvelle campagne	2019-2020
	améliorer la connaissance des		
	discriminations liées au sexe dans		
	l'accès à la FP		
	Étude de cohortes visant à comparer	Le cahier des charges de cette étude	Courant 2019
	et analyser les trajectoires et	sera examiné dans le cadre des	
	parcours professionnels des femmes	formations spécialisées dédiées du	
	et des hommes	Conseil commun de la fonction	
		publique (formation spécialisée	
		relative à la connaissance statistique	
		et formation spécialisée relative à	
		ľégalité)	
		Conduite de l'étude	A partir de 2020
1.5. Déployer auprès des employeurs	•	Après concertation avec les	Circulaire en 2019
publics un ou des référents Egalité	référents Égalité (en fonction des	organisations syndicales	
travaillant en réseau, en articulation	effectifs), ou appui sur un réseau de	représentatives, la DGAFP, la DGCL	
avec les acteurs déjà en place	référents mutualisés	et la DGOS publieront une circulaire	
		d'application par versant	
1.6 Responsabiliser l'encadrement	Prise en compte de l'action des	Modification des textes	2019
sur l'égalité professionnelle	encadrants dans le domaine de	règlementaires relatifs à l'évaluation	
	ľégalité F/H	annuelle des cadres supérieurs et	
		dirigeants	

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

1.7 - Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction	_	Mise en place du fonds Etat	2019
publique	148 Fonction publique, pour l'Etat	Lancement d'appels à projets	2019
		Création d'un comité de pilotage dirigé par la DGAFP, en associant à ce comité le SDFE	2019
		Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent	2019
1.8. Déployer une communication	Association des agents publics dans		Permanent
appropriée auprès des agents publics	le cadre de l'élaboration et de la		
favorisant l'implication et	mise en œuvre des plans d'actions		
l'appropriation par chacun des	par tout moyen approprié, et		
enjeux de l'égalité professionnelle	information des agents		

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 2 : C	Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			
2.1. Développer la connaissance des	Campagnes nationales de	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017	Dès 2019	
métiers de la fonction publique,	communication sur la diversité des	relative à l'égalité et à la citoyenneté		
élargir les viviers et renforcer l'action	métiers et de la fonction publique	Circulaire du Premier ministre du 17		
des écoles de service public pour une	auprès des lycéens et des étudiants	juillet 2018, à renforcer		
plus grande mixité des métiers	Fixer aux écoles de service public des	Conventions d'objectif et de	Dès 2019, au fur et à mesure du	
	objectifs pluriannuels liés à l'égalité	performance établies avec les écoles	renouvellement des COP	
	F/H, et des indicateurs de suivi	de service public.		
2.2. Renforcer la formation et la	Action de sensibilisation à l'égalité	Modalités à préciser dans les plans	Dès 2019	
sensibilisation pour mettre fin aux	professionnelle et à la lutte contre	d'actions		
stéréotypes de genre et lutter contre	les stéréotypes de genre et les			
les discriminations	discriminations déployées pour tous	Référentiel de formation mis à la	Courant 2019	
	les agents publics et les élèves des	disposition des employeurs et des		
	écoles de service public.	écoles de service public		
		Formation de l'ensemble des	2020	
		personnels d'encadrement de la FPE		
2.3. Etendre et renforcer le dispositif	Elargissement du dispositif de primo-	Projet de loi Fonction publique et	2019	
des nominations équilibrées dans	nominations pour les emplois de	modification du décret n°2012-601		
l'encadrement supérieur et dirigeant	direction et d'encadrement :	du 30 avril 2012	Modalités d'entrée en vigueur	
de la fonction publique	Elargissement du dispositif aux		progressive	
	dirigeants d'EP dans la FPE			
	Abote and the second second			
	Abaissement du seuil de soumission			
	des communes et de leurs EP dans la			
	FPT + évolution des règles de calcul	NAS differentians due désant me 2012 CO1	2010	
	Evolution du mode de décompte des	Modification du décret n°2012-601	2019	
	emplois : Emplois de type 2 de la	du 30 avril 2012		
	fonction publique de l'Etat seront			
	répartis en deux groupes au lieu			
	d'un ; en 3 groupes pour la FPH			

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

	Atteinte d'une proportion minimale	Définition dans les plans d'action des	D'ici à 2022
	d'un tiers de personnes de chaque	mesures pour atteindre cet objectif,	
	sexe sur l'ensemble de la population	et mise en œuvre des actions	
	en poste d'ici à 2022		
	Dispense de pénalités en cas de non-	Projet de loi Fonction publique	2019
	respect de la règle des primo-		
	nominations une fois la cible de 40%		
	atteinte sur la population en poste		
	Veiller à une représentation		Déploiement en lien avec les plans
	équilibrée des sexes à la fois au sein		d'actions
	des comités d'audition et parmi les		
	candidats auditionnés		
	Réflexion sur la situation des		Dès 2019
	magistrats judiciaires, administratifs		
	et financiers		
2.4. Mettre en place un diagnostic et	Diagnostic des règles prévoyant une		Diagnostic et révision de ces règles
le cas échéant, des solutions	obligation de mobilité géographique.		ou pratiques de gestion au plus tard
alternatives à l'obligation de mobilité	Révision des règles applicables par		le 31 décembre 2020
géographique	corps/direction/réseau/univers		
	professionnel pour la FPE		

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 3	Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière			
3.1. Déployer une méthodologie	Méthodologie commune aux	Réunion de la formation spécialisée	Premier trimestre 2019	
commune d'identification des écarts	employeurs publics des trois	Statistiques du CCFP		
de rémunération auprès des	versants de la fonction publique,			
employeurs publics des trois	concertée avec les représentants des	Déploiement de la méthodologie	A partir de 2019 et progressivement	
versants de la fonction publique	personnels		pour la FPE, puis déploiement	
			progressif dans la FPT et la FPH	
3.2. Intégrer dans les plans d'action	•	Plan d'actions	Au plus tard 31 décembre 2020	
« égalité professionnelle » des	1			
mesures de résorption des écarts de	actions chiffrées pour parvenir à			
rémunération	l'égalité salariale			
	Bilan sexué du déploiement du	Etude DGAFP	2019	
	RIFSEEP.			
3.3. Renforcer la transparence sur les	Renforcer la transparence des	Circulaire visant à préciser les	Premier semestre 2019	
éléments de rémunération	éléments de la rémunération des	modalités de mise en œuvre de la		
	agents publics lors des recrutements	transparence des rémunérations		
	(concours, sans concours, mobilité)	dans les trois versants de la fonction		
	ou dans les parcours professionnels	publique	2040	
3.4. Neutraliser l'impact des congés	Evolution des règles relatives aux	Dispositions législatives et	2019	
familiaux sur la rémunération et les	congés de maternité, aux congés	règlementaires		
parcours professionnels	parentaux et aux disponibilités pour raisons familiales dans les trois			
	versants			
3.5. Favoriser l'annualisation du	Possibilité de choisir de cumuler la	Décrets relatifs au temps partiel dans	1 ^{er} semestre 2019	
temps partiel comme alternative au	période non travaillée sur une durée	les trois versants de la fonction	I Semestic 2013	
congé parental	limitée dans le temps, pour lisser la	publique		
conge parental	rémunération	paonque		
Action 3.6. Garantir le respect de	Modification des dispositions	Projet de loi Fonction publique	2019	
l'égalité entre les femmes et les	relatives à l'avancement de grade	' '		
hommes dans les procédures	afin de prendre en compte la			
d'avancement	situation respective des femmes et			
	des hommes dans les corps, cadres			

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

d'emplois et grades concernés lors
de l'élaboration des tableaux
d'avancement au choix.

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 4 : Mieux accompagner	Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle			
4.1. Reconnaître la coparentalité	Etendre la possibilité d'absence au	Modification des circulaires relatives	2019	
	conjoint agent public ou à la	aux congés de maternité ou		
4.1.1 Création en 2019 d'une	conjointe agente publique de la	d'adoption et autorisations		
autorisation spéciale d'absence	femme enceinte, à la personne liée à	d'absence liées à la naissance pour		
permettant au conjoint agent public	elle par un pacte civil de solidarité ou	les fonctionnaires et agents des		
ou à la conjointe agente publique de	vivant maritalement avec elle.	fonctions publiques de l'Etat et		
se rendre à 3 des 7 actes médicaux		hospitalière. Circulaire pour la FPT		
obligatoires pendant et après la				
grossesse	Ces autorisations d'absence	Circulaire du 24 mars 2017		
	s'appliquent également à la PMA.			
4.1.2 Sécuriser la liste des	Redéfinir la notion de « chef de	Modification de l'instruction n° 7 du	2019	
bénéficiaires de l'autorisation	famille » de manière à couvrir l'agent	23 mars 1950 pour l'application des		
spéciale d'absence pour naissance,	public père de l'enfant ainsi que, le	dispositions du statut général des		
sur le modèle du congé de paternité	cas échéant, l'agent public conjoint	fonctionnaires relatives aux congés		
et d'accueil de l'enfant	ou l'agente publique conjointe de la	annuels et autorisations		
	mère ou l'agent public lié ou l'agente	exceptionnelles d'absence		
	publique liée à elle par un pacte civil			
	de solidarité ou vivant maritalement avec elle.			
	avec elle.			
Action 4.2 - Exclure les congés de		Projet de loi Fonction publique	2019	
maladie pendant la grossesse de				
l'application du délai de carence				

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	Étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser les jours de congés accumulés sur leur CET à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale	Modification du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature	2019
4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Réaliser un état des textes ou pratiques de gestion applicables aux femmes enceintes	Réunion d'un GT avec les organisations syndicales signataires du protocole, dans l'objectif de modifier les décrets	Début 2019 pour le diagnostic 2020 pour la modification des décrets
4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Durée minimale de placement en congé parental réduite à deux mois, et règles de renouvellement simplifiées Bilan de la réforme du congé parental de 2016	Décrets relatifs aux positions statutaires	2019
4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la	Concertation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique		2019
qualité de vie au travail	Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse	Modification du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature	2019
Action 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	Création de 1000 berceaux supplémentaires	Amendement budgétaire sur le programme 148	2019-2021

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes			
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un axe obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics			Au plus tard le 31 décembre 2020
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	Mise en place du dispositif	Projet de loi Fonction publique Modalités pratiques définies dans les plans d'action Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP	·
	Présentation devant les instances compétentes d'un bilan des signalements et actions mises en œuvre Désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives	Modification des textes instances de concertation	Dès 2019 Dès 2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

5.3. Former les publics prioritaires		Les plans d'action « égalité	Calendrier inscrit dans les plans
(encadrants, agents des services RH,	des violences sexuelles et sexistes	professionnelle » précisent le	d'action
représentants du personnel,	dans la fonction publique et les	calendrier de déploiement	
assistants sociaux, élèves des écoles	écoles de service public		
de service public) à la prévention et			
la lutte contre les violences sexuelles			
et sexistes			
5.4 Accompagner les agents victimes	Assurer le soutien et		Permanent
de violences	l'accompagnement des agents		
	victimes d'actes de violences		
	sexuelles, de harcèlement ou		
	d'agissements sexistes.		
5.4 Responsabiliser les employeurs	Mise en œuvre des procédures	Guide de la procédure disciplinaire,	Premier semestre 2019.
dans la conduite de l'action	disciplinaires (loi n°83-634 du 13	accompagné de cas pratiques	
disciplinaire	juillet 1983 portant droits et		
	obligations des fonctionnaires) et		
	des procédures répressives prévues		
	par le code pénal.		