



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique**



FORMATION SPÉCIALISÉE « ÉGALITÉ, MOBILITÉ, PARCOURS PROFESSIONNELS »

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

ORDRE DU JOUR

- 1-** Présentation de la mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- 2-** Présentation du projet de sommaire de l'édition 2022 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport
- 3-** Présentation des chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées 2020 dans les trois versants de la fonction publique

ORDRE DU JOUR

- 1-** Présentation de la mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- 2-** Présentation du projet de sommaire de l'édition 2022 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport
- 3-** Présentation des chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées 2020 dans les trois versants de la fonction publique

Mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap

1. Le contexte et la circulaire PM du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un Etat plus inclusif
2. Mise en œuvre par la ministre de la transformation et de la fonction publiques du suivi renforcé de la mobilisation accrue des employeurs publics de l'Etat
3. L'offre de services en cours de déploiement par la DGAFP venant en appui de la mobilisation de la communauté interministérielle

1. LE CONTEXTE DE LA POLITIQUE HANDICAP

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a permis des avancées notables en matière de parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

La circulaire PM du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un Etat plus inclusif

- Mobilisation accrue de la communauté interministérielle en vue d'améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.
- Focus sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap avec l'objectif d'atteindre une proportion minimale de 6 %.
- Mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la loi de transformation de la fonction publique (*articles 91,92 et 93 de la loi*)
- **Mise en place par la ministre de la transformation et de la fonction publiques d'un suivi renforcé de la mobilisation accrue demandée par le Premier ministre.**

2. LE SUIVI RENFORCÉ DE LA MOBILISATION DES EMPLOYEURS PUBLICS pour améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

- ✓ **Un diagnostic partagé** établi avec chaque ministère sur la base d'une fiche synthétique → *février 2021*

- ✓ **Des discussions bilatérales qui ont permis l'engagement de chacun des ministères sur des objectifs exigeants pour la période 2020-2022** → *mars-juin 2021*
 - flux de recrutements annuels,
 - recrutements d'apprentis et dispositif de titularisation (article 91 loi du 6 août 2019),
 - évolution catégorielle des recrutements dont recrutement de A+,
 - mise en œuvre du dispositif de détachement-promotion (article 93 loi 6 août 2019),
 - **objectifs qualitatifs** : structuration du réseau des référents handicap en vue d'en améliorer l'accès pour les agents BOETH, déploiement de formations/sensibilisations au handicap

2. LE SUIVI RENFORCÉ DE LA MOBILISATION DES EMPLOYEURS PUBLICS pour améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

✓ **Présentation au CIH des engagements renouvelés de la communauté interministérielle sur la période 2021 et 2022** → 4

juillet 2021

- flux annuels de recrutements : 4 000 personnes en situation de handicap
- recrutements d'apprentis : 6% sur la base d'un objectif de 15 000 apprentis
- **Notification aux employeurs publics ministériels de leurs engagements** en matière de recrutement et de parcours professionnels
(→ *novembre 2021*)

3. L'OFFRE DE SERVICES en cours de déploiement de la DGAFP venant en appui de la mobilisation de la communauté interministérielle

Contribuer à la structuration et la professionnalisation de la fonction de référent handicap :

- **un groupe de travail interministériel** pour définir leurs missions, rappeler les moyens à disposition et émettre des recommandations sur leur positionnement (*2ème trimestre 2021*)
- **une circulaire DGAFP (en cours de validation) à laquelle sera annexée une lettre de mission type recommandant aux employeurs publics de :**
 - garantir que les agents ont **accès à un référent handicap**
 - encadrer leurs fonctions par **une lettre de mission** :
 - favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle,
 - Coordonner et suivre les actions de l'employeur en la matière (politique RH)
 - informer et communiquer
 - gestion administrative et financière (recensement des BOETH et suivi des dépenses FIPHFP)
 - favoriser les recrutements de BOETH
 - spécifier dans la LM quel sera leur **temps de travail dédié** à ces fonctions
 - positionner le RH en transversalité afin de faciliter les échanges avec les managers et les acteurs médico-sociaux,
 - **les former** de façon systématique : espace collaboratif OSMOSE, MENTOR et formation du schéma directeur 2021-2023

3. L'offre de services en cours de déploiement par la DGAFP venant en appui de la mobilisation de la communauté interministérielle

Identifier et lever les freins au recrutement et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap

- Diffusion de fiches méthodologiques → *février 2021*
 - Titularisation des apprentis BOETH (décret n°2020-530 du 5 mai 2020)
 - Détachement/Promotion des fonctionnaires BOETH (décret n°2020-569 du 13 mai 2020)

- Favoriser la constitution de viviers de recrutement :
 - prise en compte de la dimension handicap au sein de la convention de partenariat entre le MTFP et Pôle Emploi,
 - GT interministériel pour identifier les bonnes pratiques avec les employeurs publics (*juillet et décembre 2021*)
 - Une fiche opérationnelle « *Bonnes pratiques pour la recherche de candidatures en vue de favoriser le recrutement de personnes BOETH* » → *janvier 2022*

- Renforcer les bonnes pratiques en matière de recrutement
 - Une fiche dédiée au recrutement des personnes en situation de handicap dans le guide DGAFP « *Structurer la fonction RH recrutement* » (*publication à venir*)
 - Jobdating dédié 1^{er} trimestre 2022

3. L'offre de services en cours de déploiement par la DGAFP venant en appui de la mobilisation de la communauté interministérielle

Structurer une offre de formation interministérielle dans le domaine du handicap adossée aux outils de mutualisation interministérielle

- Le schéma directeur de la formation tout au long de la vie 2021-2023 porte la formation de tous les référents handicap dans l'axe « Porter les valeurs et les principes de la République »
 - définition d'un référentiel de compétences commun,
 - travaux engagés avec l'EHESP pour mettre en place une formation dédiée aux référents handicap → supports pédagogiques disponibles dès mars 2022 et ouverture de la formation en septembre 2022
- Développement d'une offre de formation à distance sur le handicap via le déploiement de MENTOR, outil interministériel de formation à distance des agents de l'Etat permettant de partager des contenus transverses de formation.
 - Fin des travaux en fin d'année 2021
- Un espace collaboratif OSMOSE mettant des ressources documentaires à disponibilité des correspondants handicap ministériels

ORDRE DU JOUR

- 1-** Présentation de la mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- 2-** Présentation du projet de sommaire de l'édition 2022 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport
- 3-** Présentation des chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées 2020 dans les trois versants de la fonction publique
- 4-** Bilan genré de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

LE RAPPORT EGALITÉ : UNE OBLIGATION LÉGALE ET UN RENDEZ-VOUS DE DIALOGUE SOCIAL



Un rapport prévu par la loi et précisé par l'accord

- **« 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. »** (article 6 bis loi n°83-634 du 13 juillet 1983 issu de l'article 50 loi n°2012-347 du 12 mars 2012)
- **Disposition précisée par le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle et le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013**

Qui fait l'objet d'un rendez-vous de dialogue social et d'une large information

- **D'une présentation en formation spécialisée « Égalité, mobilité parcours professionnels » ou en réunion plénière du CCFP**
- **D'une transmission par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat**

NOUVEAUTÉ 2022

À partir de 2022 :

Fusion du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle et du Rapport annuel FP en un rapport social unique de la fonction publique



L'ÉDITION 2020 DU RAPPORT EGALITÉ

TITRE 1 : présente l'actualité des politiques de RH et les principales mesures pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2021 et début 2022.

 Il sera enrichi d'**une quinzaine de fiches de retours d'expérience** issus des trois versants de la fonction publique

TITRE 2 : regroupe, de façon ramassée en sélectionnant les seules données intéressantes au regard des questions de représentation et d'égalité des genres, les principales données statistiques sexuées extraites du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et de publications statistiques 2020

TITRE 3 : présente le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2020 (rapport 2021)

- Une **fiche « Chiffres-clés de l'Égalité »** - éd. 2021

TITRE 1.1 - ACTUALITÉ DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1.1 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve de la crise sanitaire liée au Covid 19

1.2 Suite à l'accord du 30 novembre 2018 et la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle : Où en sommes-nous ?

1.3 La labellisation Egalité professionnelle et Diversité

1.4 L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve de la crise sanitaire liée au Covid 19

1.1.1 Le renforcement des inégalités de genre et des violences envers les femmes

1.1.2 Les inégalités professionnelles touchent davantage les femmes, notamment celles dans les métiers du soin et des services (« Care »)

1.1.3 L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail : télétravail et conciliation des temps de vie

1 – TITRE 1.1 - ACTUALITÉ DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2 L'état des lieux de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2.1 L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle et espace collaboratif

1.2.2 L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes

1.2.3 La pérennisation d'une culture de l'égalité et le déploiement de référents Egalité de référents VSS

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2.4 Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la FPE devient inter versants

1.2.5 La parentalité en école de service public : résultats de l'enquête

1.2.6 La base de données sociales et le rapport social unique à l'aune de l'égalité professionnelle

1.3 La labellisation Égalité professionnelle et Diversité

1.3.1 Les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

1.3.2 La rénovation du cahier des charges de labellisation

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.4 L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique

1.4.1 Le vivier VINCI

1.4.2 Le programme TALENTUEUSES

2. Retours d'expérience des actions en faveur de l'égalité dans les trois versants de la fonction publique

2.1. L'engagement des employeurs publics et le dialogue social

2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : formations, sensibilisations et communautés d'échanges

2.3 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

2.4 La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral

2.5 Les démarches de labellisation

2. Retours d'expérience des actions en faveur de l'égalité dans les trois versants de la fonction publique

2.6 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques

2.7 Le réseau de référentes et référents égalité

2.8 La mesure des inégalités salariales

2.9 La crise sanitaire : analyse des impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes

1. Les Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.1 Par ministères, filières et métiers

1.2 Par catégorie socio-professionnelle et hiérarchique

1.3 Dans les emplois de direction

1.4 Fonctionnaires, contractuels et apprentis

1.5 Les âges

1.6 Les travailleurs handicapés

1.7 Les niveaux de diplôme

1.8 Le temps partiel

2. Les Flux de personnels

2.1 Les recrutements par concours : candidats et lauréats

2.2 Les parcours professionnels : promotions et mobilité (dont mobilité géographique)

2.3 Les départs à la retraite

3. Les Rémunérations

4. La Formation statutaire et professionnelle

5. Les Conditions, organisation et temps de travail

5.1 L'organisation et le temps de travail

5.2 Les congés (congé parental)

5.3 Les absences pour raison de santé

5.4 Les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'exposition aux risques professionnels

6. Les Relations professionnelles

6.1 La représentation dans les instances de dialogue social

6.2 Les sanctions disciplinaires et les mesures prises pour insuffisance professionnelle

7. L'action sociale

7.1 Les crédits sociaux

7.2 L'aide à la parentalité et les logements

Rapport annuel pour l'année 2020 sur le bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

ORDRE DU JOUR

- 1- Présentation de la mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- 2- Présentation du projet de sommaire de l'édition 2022 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport
- 3- Présentation des chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées 2020 dans les trois versants de la fonction publique**



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration
et de la fonction
publique**

BI LAN DU DI SPOSI TI F
DES NOM NATI ONS ÉQUI LI BRÉES
POUR LES 3 VERSANTS DE LA
FONCTI ON PUBLI QUE - 2020

Objectifs du dispositif des nominations équilibrées

- Mis en place depuis 2013, le dispositif des nominations équilibrées (DNE) a pour objectif **d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.**
- Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque pour les primo-nominations aux emplois de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, *l'objectif fixé est de 40%.*
- Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le « **flux** » (taux de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs) et le « **stock** » (taux de féminisation des emplois supérieurs).

Un dispositif rénové par la loi de transformation de la fonction publique

- En application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'article 82 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires de transformation de la fonction publique. Ces modifications au dispositif des nominations équilibrées sont de trois ordres :
 - **une extension du dispositif aux emplois de dirigeants d'établissement public de l'Etat nommés en Conseil des ministres, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants** et au Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - une adaptation de certaines dispositions aux spécificités de la fonction publique territoriale ;
 - **une dispense de pénalité financière pour les employeurs publics dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe.**

- Deux autres dispositions supplémentaires sont apportées par l'accord:
 - adaptation du montant des pénalités financières pour les collectivités nouvellement intégrées au dispositif (entre 40 000 et 80 000 habitants);
 - **révision des modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif: dans la FPE, répartition des emplois de type de 2 en deux groupes au lieu d'un** (1. chef de service et inspecteur civil du ministère des Armées / 2. sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau).

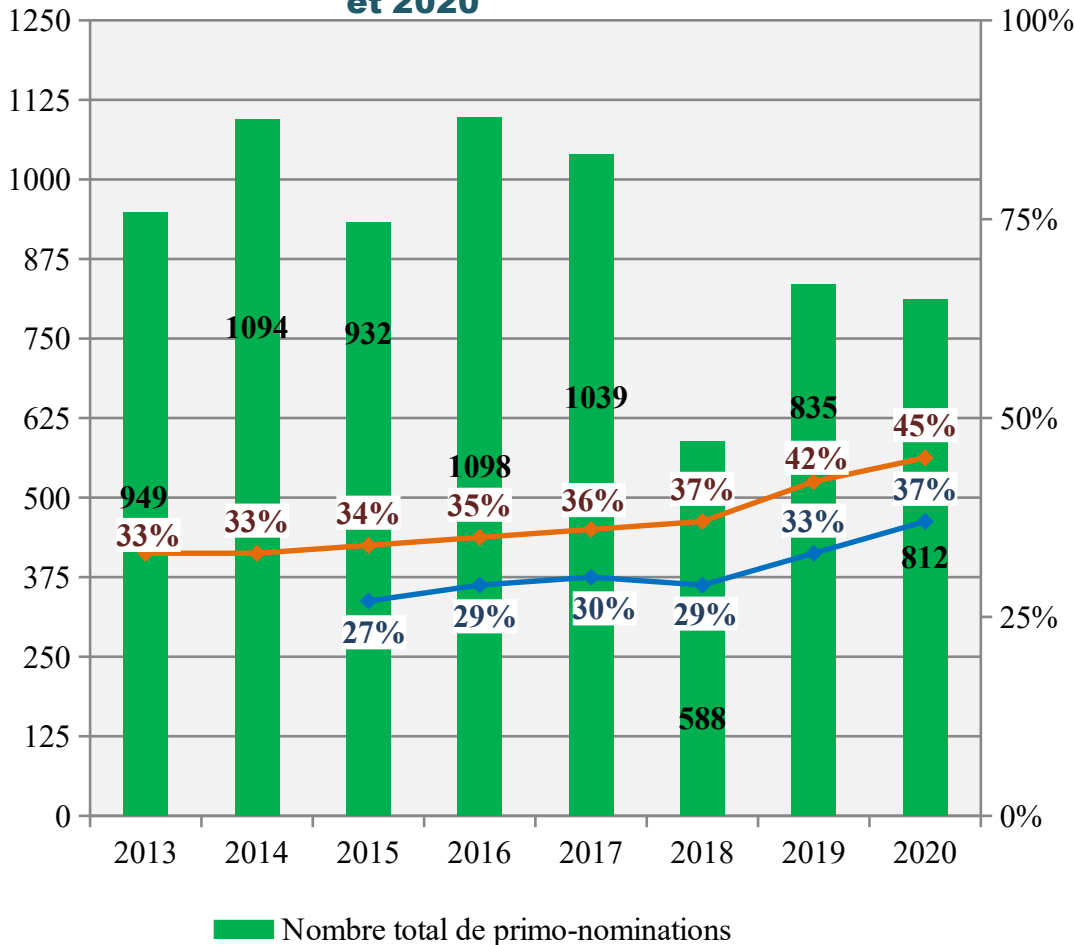
Les nouvelles modalités du dispositif des nominations équilibrées (DNE) sont applicables pour la FPT à compter du renouvellement des assemblées délibérantes :

- extension du dispositif aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au Centre national de la fonction publique territoriale ;
- exclusion des collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction du dispositif ;
- non prise en compte en tant que primo-nomination des « re-nominations » effectuées à la suite d'une fusion de collectivités ou d'EPCI ;
- abaissement du contrôle de l'obligation légale à 4 nominations au lieu de 5 ;
- réinitialisation du cycle de 4 nominations à chaque renouvellement général de l'assemblée délibérante.

Pour la FPT, l'année 2020 est marquée par la superposition de deux dispositifs législatifs : le renouvellement général des assemblées délibérantes étant intervenu au cours de l'année 2020 pour les communes et les EPCI.

Bilan pour les 3 versants de la fonction publique

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique entre 2013 et 2020



- La féminisation des emplois de direction à l'échelle globale de la fonction publique entre 2019 et 2020 a légèrement diminué, après avoir connu une forte croissance entre 2018 et 2019.

• Résultats sur le flux :

- est de **37%** contre 27% en 2015.
- Alors qu'il augmentait d'1 point par an, le taux de primo-nominations a progressé de 3 points entre 2019 et 2020
- Il atteint 45% en 2020, et se place au-dessus de la barre des 40%.

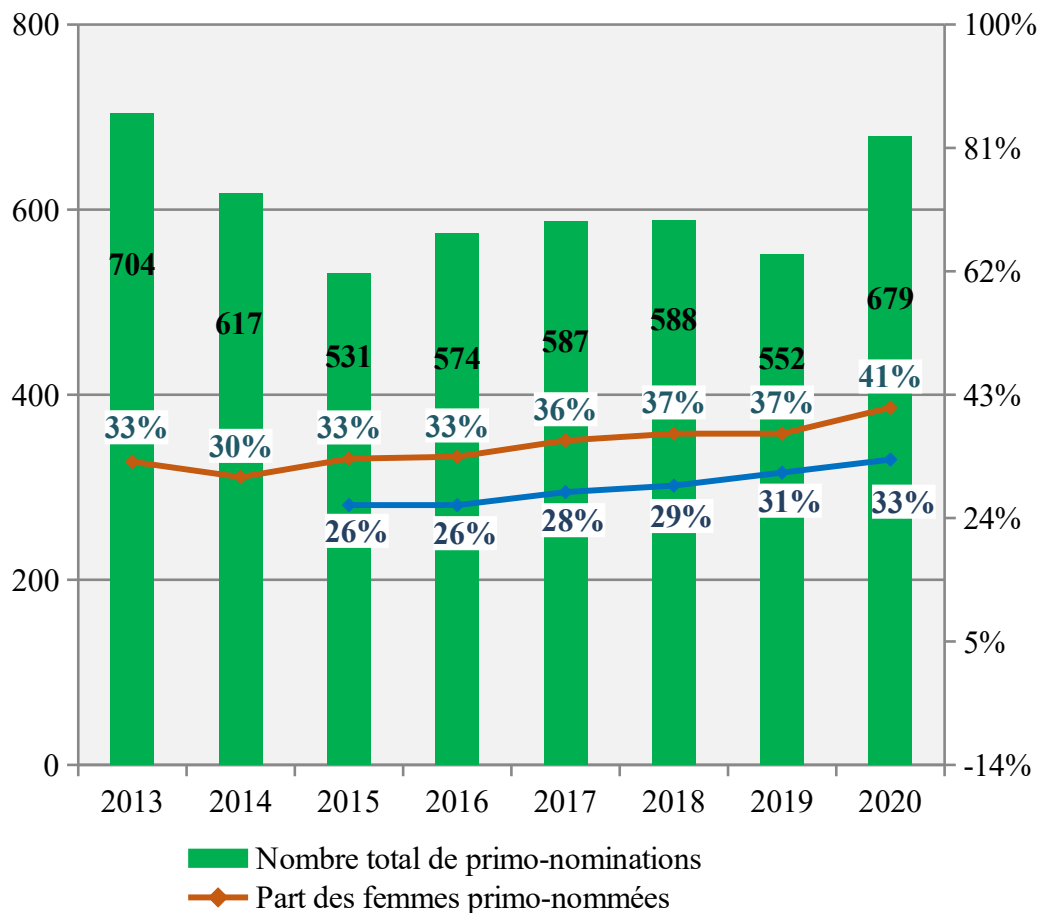
• Résultats sur le stock :

- La part des femmes en fonction a **augmenté de 4 points**, attestant des progrès réalisés par la fonction publique depuis la mise en place du dispositif
- En 2020, la part des femmes est de **37%** contre 27% en 2015

NB : Ce bilan global tient compte des résultats de la FPT sur la base des dispositions antérieures à la loi du 6 août 2019

Les emplois supérieurs de la fonction publique d'Etat continuent leur féminisation

Evolution de la féminisation de emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat entre 2013 et 2020



- Le **taux de primo-nominations féminines a augmenté de 4 points** entre 2019 et 2020, pour atteindre **41%**
- Depuis 2013, ce taux a augmenté de 7 points
- **La part des femmes occupant un emploi supérieur a augmenté de deux points entre 2019 et 2020**, pour atteindre **33%**.
- Dans tous les départements ministériels à l'exception de 3 (Justice, Culture, SPM non significatif), la part des femmes qui occupent un emploi supérieur augmente.

Pénalités financières :

- **6 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de 40% mais seuls quatre d'entre eux sont soumis au versement d'une contribution financière compte tenu des règles d'arrondi (contre 6 en 2019)**
- Le montant global **des pénalités financières** pour la FPE s'élève à **1 170 k€**, soit 46% de moins qu'en 2019 (2 160 k€).