

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|              |   | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES   |
|--------------|---|------|--|--|
| <b>AXE 1</b> | <b>RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ</b>  |      |  |  |
| <b>1.1</b>   | <b>Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action "égalité professionnelle"</b>                               |      |  |  |
|              | Rendre obligatoire, pour les employeurs publics des trois versants, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle.                           |      | FPE : tous les ministères ont réalisé un plan d'action et la plupart de leurs EP<br>FPT : en 2021, 58% des CT ayant répondu déclarent être engagées dans une démarche de réalisation d'un plan d'action (enquête DGCL)<br>FPH : en 2021, 58% des EPS ayant répondu déclarent être engagés dans une démarche de réalisation d'un plan d'action (enquête FHF)  | Article 132-1 à 132-3 du CGFP (issu de l'article 80 de la LTFP du 6 août 2019)<br>Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique<br>Référentiel de plan d'action<br>Fiche méthodologique (diffusée novembre 2020)                          |
| <b>1.2</b>   | <b>Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</b>                     |      |  |  |
|              | Les OS sont parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions «égalité professionnelle »  |      | L'article L. 132-4 CGFP, issu de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prévoit que six mois au plus tard avant l'expiration des actuels plans d'action, les administrations devront proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation portant sur l'établissement d'un nouveau plan d'action<br><br>Les plans étant triennaux, les négociations s'engageront à compter de 2023 | Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (Article 48) : « <i>Le comité social d'administration est consulté sur (...) Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> »                                      |
|              | Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences |      | Le RSU, qui présente la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, est présenté au comité social (Article 5 du décret).<br>Dans les 3 fonctions publiques, la base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.<br>Le RSU devra donc comporter l'ensemble des indicateurs en 2024 et portera sur les données 2023.                      | Le décret 2020-1093 du 30 novembre 2020 relatif à BDS-RSU (Article 5)<br>-Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la FPE la liste des indicateurs contenus dans la BDS ;<br>-Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la BDS RSU ;<br>- Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la FPH la liste des indicateurs contenus dans la BDS RSU. |
|              | Les OS seront informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.                            |      | La commission du Label Egalité Professionnelle (Label de l'Etat délivré par AFNOR) vérifie que les organismes labellisés Egalité associent les OS à la démarche.   | Cahier des charges ALLIANCE (LE et LD)   |
| <b>1.3</b>   | <b>Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social</b>   |      |  |  |
|              | Un bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social, sera dressé courant 2019.                |      | Publication de statistiques sur la parité dans les comités techniques de la FPE et de la FPT publié le 27 novembre 2019 sur le site de la fonction publique  |  |
|              | Les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence.  |      | Remplacement des agents représentants des personnels en congés maternité et d'adoption pendant leur absence, tout en conservant leur mandat  | Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (Article 85)   |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|            |   | Etat | REALISATIONS  | REFERENCES et RESSOURCES  |
|------------|---|------|---|---|
| <b>1.4</b> | <b>Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée, des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle</b>  |      |   |   |
|            | RAEP  |      | Depuis 2014, un RAEP est publié chaque année  | article L132-11 du CGFP<br>Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au RAEP entre les femmes et les hommes dans la FP                                  |
|            | BDS-RSU   |      | Le rapport de situation unique (RSU) présente la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution. Le RSU devra comporter l'ensemble des indicateurs avec les données 2023, dès 2024 .<br>Toutes les informations incluses dans la base de données sociales et le RSU, qui entre en vigueur au 1er janvier 2021, sont genrées (effectifs, rémunérations, recrutements, promotions, formations, ...). La BDS comporte également des données relatives aux violences sexistes et sexuelles. | article L.231-2 du CGFP<br>Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique |
|            | Base concours   |      | Une étude sur les concours d'accès aux IRA dans le RAEP 2022 : "Le concours externe des IRA : une réussite différenciée selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine" (DARES/DGAFP)  |   |
|            | Conduite de l'étude de cohorte  |      | Enquête DGAFP de décembre 2021 :<br>Ministères en ayant mené : MEF – MENJS – MESRI – MAA – MTE<br>Ministères n'en ayant pas mené : Culture – MEA -SPM -Armées   |   |
|            | Améliorer la connaissance des discriminations dans l'accès à la fonction publique, notamment pour les contractuels, les travaux statistiques et de testing seront poursuivis. Une nouvelle campagne de testing aura notamment lieu sur l'année 2019-2020 sur les discriminations liées au sexe. |      | Campagne de testing sur les discriminations dans l'accès à l'emploi tant public que privé (Université Paris Est - Pr. L'Horty) :<br>- en 2015-2016 sur 3 critères : le sexe, l'origine maghrébine et le lieu de résidence<br>- en 2017-2018 en complément des 3 critères de base : l'orientation sexuelle<br>- en 2019-2020 en complément des 3 critères de base : le handicap<br>- en 2021-2022 en complément des 3 critères de base : la grossesse et la parentalité                                |   |
| <b>1.5</b> | <b>Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place</b>   |      |   |   |
|            | Déploiement d'un réseau de référent égalité FPE   |      | réalisé   | Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'État et de ses établissements publics                            |
|            | Déploiement d'un réseau de référent égalité FPT   |      | réalisé   | Instruction n°DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Egalité au sein de la fonction publique hospitalière           |
|            | Déploiement d'un réseau de référent égalité FPH   |      | En cours  |   |
| <b>1.6</b> | <b>Responsabilier l'encadrement sur l'égalité professionnelle</b>   |      |   |   |
|            | Formation des encadrants à l'égalité professionnelle, mixité des métiers, lutte contre stéréotypes et prévention des violences  |      | Elaboration d'un référentiel de formation à l'égalité professionnelle (novembre 2019)<br>Orientation de formation maintenue dans le cadre du Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2021-2023   |   |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|              |   | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES   |
|--------------|---|------|--|--|
|              | Modification des compte-rendu d'entretien professionnel des administrations pour intégrer une évaluation des cadres en matière d'égalité professionnelle                                  |      | Travaux en cours   |  |
|              | Modification à venir du compte rendu d'entretien professionnel pour les emplois de direction (chefs de service et sous-directeurs, emplois DATE)  |      | Travaux en cours   |  |
|              | Modification des textes réglementaires relatif à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants pour prendre en compte leur action en matière égalité                          |      | Travaux en cours dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique,  |  |
| <b>1.7</b>   | <b>Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique</b>  |      |  |  |
|              | Pour la FPE   |      | Mis en place en 2019<br>2019 : 51 projets (42 lauréats)<br>2020 : 71 projets (59 lauréats)<br>2021 : 65 projets (55 lauréats)  | Publiées sur le portail de la FP :<br>Circulaire du 22 février 2019<br>Circulaire du 7 octobre 2019<br>Circulaire du 14 octobre 2020 |
|              | Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent  |      | Mis en place en 2022<br>2022 : 164 projets (100 lauréats)  | Publiées sur le portail de la FP :<br>Circulaire du 14 décembre 2021<br>Circulaire du 21 septembre 2022                              |
| <b>1.8</b>   | <b>Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle</b> |      |  |  |
|              | Information des agents prévu dans les plans d'action par les ministères employeurs  |      | Tous les ministères ont rendu accessible leur plan d'action égalité professionnelle par voie numérique et certains l'ont rendu accessible également par un autre moyen.<br>FPH : lors de l'enquête déclarative 2021, 56 établissements sur 93, soit 60%, ont rendu le plan accessible par voie numérique aux professionnels<br>L'information n'est pas disponible s'agissant de la FPT |  |
| <b>AXE 2</b> | <b>CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES</b>   |      |  |  |
| <b>2.1</b>   | <b>Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers</b>     |      |  |  |
|              | Campagne de communication sur les métiers de la FP auprès des lycéens et étudiants  |      | Dans le cadre du Plan Talents du service public : déploiement de Cordées du service public, de classes Prépas Talents et de Bourses Talents<br>Partenariat avec MozaikRH et la plateforme diversifiezvosTalents.<br>Déploiement du site Choisir le service public sur la marque employeurs des services publics en 2021  |  |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|            |   | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES  |
|------------|---|------|--|---|
|            | Convention d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public : des actions à conduire pour une plus grande mixité des candidatures aux concours, une plus grande mixité des intervenants ou enseignants, des actions de sensibilisation auprès des employeurs permettant de prévenir ou lutter contre les stéréotypes de genre lors de l'accueil en stage ou dans le cadre des processus d'affectation, etc |      | Formation des membres de jury à la prévention et lutte contre les stéréotypes de genre normalement.F37<br>- Conception d'une offre de formation interministérielle des jurys de concours disponible sur la plateforme de formation à distance Mentor en septembre 2021, intégrant les enjeux de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes<br>'- Une enquête avait été réalisée en octobre 2021 relative aux valeurs républicaines dans le cadre des formations initiales statutaires portées par les écoles de service public afin notamment de réaliser le suivi du précédent l'état des lieux, conduit en septembre 2020, de la formation dispensée par les écoles auprès des élèves en formation initiale, sur les thèmes de l'égalité professionnelle, de la diversité, du handicap, de la déontologie et de la laïcité des agents publics.   |   |
|            | Recours à l'apprentissage pour faire connaître les métiers FP   |      | Depuis 2019, augmentation progressive des objectifs de recrutement d'apprentis fixés aux employeurs de la FPE et des recrutements effectivement réalisés.  | Circulaire annuelle - dernière circulaire du 6 juillet 2022 relative à la campagne de recrutement d'apprentis dans le FPE |
|            | Mise en place d'une politique de lutte contre les stéréotypes notamment dans les concours et offres d'emploi/stages/apprentissage   |      | => Sensibilisation des employeurs publics à la non discrimination dans les recrutements via l'outil du Guide « structurer la fonction recrutement »<br>=> Déploiement d'une offre de formation interministérielle au recrutement dans le cadre d'un marché porté par le ministère de la justice à partir de 2022   | Guide 'structurer la fonction recrutement"  |
| <b>2.2</b> | <b>Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations</b>   |      |  |   |
|            | Formation de l'ensemble des personnels d'encadrement de la fonction publique de l'Etat (modalités et calendrier à préciser dans les plans d'action)   |      | <b>1 -Le</b> Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2021-2023 prévoit un axe sur les valeurs et les principes de la République<br><b>2-</b> Un socle commun de connaissance pour tous les agents publics avec le marché interministériel de formation aux « Valeurs de la République », ouvert aux employeurs de la FPE, en cours de renouvellement. Le marché interministériel de formation initial est porté par les des ministères sociaux depuis 2019 : un lot consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et un lot consacré à l'égalité professionnelle.<br>Renouvellement du marché en juin 2023: Le lot 3 sera dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il est constitué de 18 formations adaptées à différents types de public : tout public, cadres intermédiaires , cadres supérieurs, experts, acteurs RH, représentants du personnel...<br><b>3 -</b> Cette offre de formation interministérielle sera complétée par une offre de formation disponible sur la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor |   |
|            | Référentiel de formation mis à la disposition des employeurs et des écoles de service public  |      | Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre publié en novembre 2019 sur le site de la fonction publique   |   |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|              |   | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES  |
|--------------|---|------|--|---|
| <b>2.3</b>   | <b>Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique</b>                       |      |  |   |
|              | Elargissement champ à l'ensemble des emplois de direction et d'encadrement supérieur et notamment les dirigeants des EP de l'Etat.                            |      | Le dispositif sur les nominations équilibrées a été étendu le 30 décembre 2019 aux établissements publics de l'Etat (outre ceux dont les dirigeants sont nommés en conseil des ministres ), aux collectivités territoriales et ECPI de plus de 40000 habitants et au CNFPT   | Article 82 de la loi TFP - Article L132-5 du CGFP<br>Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique |
|              | Engager une réflexion s'agissant des magistrats.  |      |  |   |
|              | FPT : abaisser le seuil à 40 000 hab  |      | Abaissement du seuil par la loi du 6 août 2019 de 80 000 habitants à 40 000 habitants (communes et EPCI) ainsi que l'intégration du CNFPT.   | Article 82 de la loi TFP - Article L132-5 du CGFP<br>Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique |
|              | Révision des emplois type 2 FPE/ FPH  |      |  |   |
|              | Consitution de viviers  |      | Revue des carrières<br>Programme Vinci déployé par la DIESE  |   |
|              | Mixité des comités d'audition et des personnes auditionnées   |      | Bilan à effectuer  |   |
|              | Accompagnement des femmes (constitution de viviers, formation,...)  |      | Talents du numérique au féminin déployé par la DINUM<br>Programme Talentueuses déployé par la DIESE depuis 2021  |   |
| <b>2.4</b>   | <b>Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique</b>   |      |  |   |
|              | Diagnostic des règles de mobilité géographique  |      | Etat des lieux relatif à la mobilité géographique au sein des ministères réalisé lors du COSUI du 7 decembre 2021  |   |
|              | Révision des règles de mobilité géographique  |      | Travaux engagés par les employeurs publics dans le cadre de leurs lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.<br>La circulaire du Premier ministre du 20 avril 2022 relative aux LDGI prévoit que les mobilités ne doivent pas porter atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes. (NB : types de mobilité : fonctionnelle / géographique/ d'environnement professionnel) |   |
| <b>AXE 3</b> | <b>SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE</b>  |      |  |   |
| <b>3.1</b>   | <b>Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique</b> |      |  |   |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|            |   | Etat | REALISATIONS  | REFERENCES et RESSOURCES  |
|------------|---|------|---|---|
|            | Méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération mise à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique |      | Sur le site de la fonction publique :<br>- Outil de calcul des écarts de rémunération, guide et grille de lecture finalisés en janvier 2020.<br>- Les résultats obtenus via l'outil des écarts de rémunération sont à inscrire dans la base de données sociales et à analyser dans le rapport social unique (décret du 30 novembre 2020 / arrêté du 11 mai 2021 précités)<br>- Un outil complémentaire de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation de corps » a été mis en ligne sur le site de la fonction publique |   |
|            | Prise en compte des contractuels  |      | Mise à jour de la documentation méthodologique pour l'analyse des écarts de rémunération sur le site fonction-publique.gouv.fr pour mieux prendre en compte les agents contractuels   |   |
| <b>3.2</b> | <b>Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération</b>                              |      |   |   |
|            | Plan d'action comprend un calendrier de déploiement, des indicateurs et les actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts           |      | Les plans d'action « égalité professionnelle » abordent la questions de la résorption des écarts de rémunération.   | - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique               |
|            | Bilan sexué du déploiement du RIFSEEP   |      |   |   |
| <b>3.3</b> | <b>Assurer la transparence des rémunérations</b>  |      |   |   |
|            | Circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunération dans les trois versants de la fonction publique       |      | Une fiche dédiée de recommandations à destination des employeurs de la FPE sur la transparence des rémunérations est intégrée dans le guide « Structurer la fonction recrutement » élaboré par la DGAFP, publié en décembre 2021 sur le portail de la FP.   |   |
| <b>3.4</b> | <b>Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière</b>  |      |   |   |
|            | Conservation des droits à avancement durant congé parental  |      | effectif depuis 2020. L'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit le maintien des droits à avancement pendant les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de la carrière.   | - Art. 85 de la loi du 6 août 2019<br>- Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant |
|            | Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans   |      | effectif depuis 2020. La durée de la mise en disponibilité pour élever un enfant est portée à 12 ans contre 8 auparavant. Désormais le fonctionnaire peut bénéficier à sa demande d'une disponibilité « pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ».   |   |
| <b>3.5</b> | <b>Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental</b>   |      |   |   |
|            | Permettre l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental  |      | Les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans peuvent désormais cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.   | Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant        |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|              |  | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES   |
|--------------|--|------|--|--|
| <b>3.6</b>   | <b>Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>  |      |  |  |
|              | Avancement de grade : les tableaux d'avancement au choix précisent la répartition F/H  |      | Une obligation a été posée en ce sens par le décret du 29 novembre 2019 : Les lignes directrices de gestion afférentes aux promotions et aux valorisation des parcours visent en particulier à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.   | Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires |
| <b>AXE 4</b> | <b>MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA</b>   |      |  |  |
| <b>4.1</b>   | <b>Reconnaître la coparentalité</b>  |      |  |  |
| 4.1.1        | Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse<br>Modification des circulaires FPT  |      | en cours.  |  |
| 4.1.2        | Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant   |      | en cours   |  |
| <b>4.2</b>   | <b>Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence</b>   |      |  |  |
|              | Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence  |      | La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique supprime le jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse.   | Art. 84 de la loi du 6 août 2019   |
| <b>4.3</b>   | <b>Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux</b>  |      |  |  |
|              | Modification des décrets relatifs au CET dans les 3 FP :<br>- du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature<br>- décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale<br>- décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière ; |      | Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics (JO du 22 mars 2020) étend la possibilité pour les agents d'utiliser les droits épargnés sur leur CET : à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie <b>de plein droit</b> des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps. | Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics                   |
| <b>4.4</b>   | <b>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</b>  |      |  |  |
|              | Diagnostic avec employeurs   |      | Envoi, en octobre 2021, d'un questionnaire adressé à 84 écoles de service public. Présentation des résultats au cosui du 7 décembre 2021.  |  |
|              | Harmoniser les pratiques   |      | des travaux sont en cours  |  |
|              | Prise en compte de la parentalité  |      | des travaux sont en cours  |  |
| <b>4.5</b>   | <b>Assouplir les règles d'utilisation du congé parental</b>  |      |  |  |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|              |   | Etat | REALISATIONS   | REFERENCES et RESSOURCES   |
|--------------|---|------|--|--|
|              | Réduire la durée minimale de placement en congé parental à deux mois et simplifier les règles de renouvellement du congé parental.  |      | La durée minimale est réduite à deux mois (et non plus six). De plus, les demandes de renouvellement doivent désormais être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental (et non plus deux). Enfin, quatre semaines au moins avant sa réintégration (et non plus six), le fonctionnaire doit bénéficier d'un entretien avec le responsable des ressources humaines de son administration pour en examiner les modalités. | Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant  |
|              | Bilan de la réforme du congé parental de 2016 afin d'en évaluer l'impact, notamment s'agissant du recours à ce congé par les deux   |      | Les indicateurs relatifs à la prise du congé parental ne sont pas disponibles  |  |
| <b>4.6</b>   | <b>Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail</b>                                   |      |  |  |
|              | Mesures à prévoir dans les plans d'action sur l'organisation du temps de travail notamment pour les aidants, les femmes enceintes   |      | À partir du 1er septembre 2021, les agents publics peuvent, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein.  | <b>Accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques du 13 juillet 2021 et publié au Journal officiel le 3 avril 2022</b>  |
|              | Télétravail et femmes enceintes   |      | La possibilité de travailler plus de 3 jours par semaine est accordée à un agent proche aidant, avec l'accord de l'employeur, et à une femme enceinte, sans accord préalable du médecin du travail.  | Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature  |
| <b>4.7</b>   | <b>Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics</b>  |      |  |  |
|              | Renforcement des dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants par la création de place en crèches FPT/FPH   |      | 1 000 berceaux supplémentaires pour la FPE : 340 places réservées en 2019, 450 en 2020 et 210 en 2021  |  |
| <b>AXE 5</b> | <b>RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES</b>   |      |  |  |
| <b>5.1</b>   | <b>Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics</b>          |      |  |  |
|              | Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, |      | La réglementation impose que l'un des axes des plans d'action porte sur la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes<br>Les plans des employeurs de l'Etat comportent tous un axe dédié.   |  |
| <b>5.2</b>   | <b>Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public</b>                          |      |  |  |
|              | Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes   |      | La LTFP de 2019 a imposé la mise en place par l'ensemble des employeurs d'un dispositif de signalement des VSS et discriminations<br>Un 1er bilan a été effectué et montre que l'ensemble des employeurs Etat en sont dotés. Ce Bilan a été présenté au COSUI en juillet 2022  | Art. 80 de la loi du 6 août 2019 => CGFP, Section 2 : Article L135-6<br>Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique |
|              | Charte de fonctionnement du dispositif de signalement des violences   |      | <b>Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes</b> , soumise au COSUI de juillet et publiée en novembre 2019<br><b>Fiche méthodologique diffusée</b> à l'ensemble des employeurs publics en juin 2020   | Les documents sont disponibles sur le site de la fonction publique   |

## Tableau de suivi de la mise en œuvre des 30 actions de l'accord du 30 novembre 2018

|            |   | Etat | REALISATIONS  | REFERENCES et RESSOURCES  |
|------------|---|------|---|---|
|            | Bilan du dispositif de signalement des violences  |      | 1er bilan présenté en 2021 au Cosui du 22 juillet   |   |
|            | Désignation d'un référent "violences" au sein des instances compétentes   |      | Point de de situation présenté en 2021 aux Cosui du 22 juillet et du 7 decembre   |   |
| <b>5.3</b> | <b>Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</b> |      |   |   |
|            | Bilan de l'application de la circulaire de 2018   |      | Le bilan n'a pas été produit au bénéfice de la mise en place de l'obligation de de création d'un dispositif de signalement et des documents (charte et outils) d'accompagnement des employeurs publics et des victimes  |   |
|            | Création d'un référentiel de formation  |      | Publication du référentiel de formation en novembre 2019  |   |
|            | Facilitation de l'accès à la formation pour les agents publics  |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marché interministériel de 2019 porté par les MSS mis en œuvre dès 2019 et auquel 8 ministères ont adhéré,</li> <li>- <b>Ce marché va être remplacé par un nouveau marché interministériel qui portent notamment sur le sujet des VSS. En effet, le lot 3 portant sur les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles devrait comprendre 19 formations; Ce marché devrait être effectif à compter de l'été 2023. L'adhésion des ministères à ce marché sera obligatoire et non facultatif.</b></li> <li>- Une offre de formation interministérielle à distance sur la plateforme MENTOR : ex de la formation "Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir " réalisé par l'INTEFP et accessible aux agents de l'Etat pour les employeurs partenaires du programme</li> </ul> |   |
| <b>5.4</b> | <b>Accompagner les agents victimes de violences</b>   |      |   |   |
|            | Protéger les agents durant l'enquête  |      | Les dispositifs de signalement et de traitement des violences doivent prévoir une procédure d'orientation des agents victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien   |   |
|            | Réserver une attention particulière aux cas de violences conjugales   |      | Un GT dédié avec les employeurs publics est programmé   | Article L135-6 du CGFP, détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020 |
| <b>5.5</b> | <b>Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire</b>  |      |   |   |
|            | L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics.   |      | Publication des données de manière précise et ventilée en fonction des actes concernés qui sont des VSS, au sein du RAFP :<br>1ere édition dans le rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique   | CF RAFP publié sur le site de la fonction publique                      |
|            | Guide relatif à la procédure disciplinaire  |      | Publication du guide début 2023 après la présentation du guide rendu plus opérationnel lors du COSUI du 24 oct. 22  | Il sera rendu accessible sur le site de la fonction publique            |