



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Réunion du comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

24 octobre 2022

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et présentation du tableau de suivi de la réalisation des actions de l'accord
2. Présentation du Guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »
3. Bilan du premier appel à projet du Fonds égalité professionnelle, commun aux trois versants de la fonction publique

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et présentation du tableau de suivi de la réalisation des actions de l'accord
2. Présentation du Guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »
3. Bilan du premier appel à projet du Fonds égalité professionnelle, commun aux trois versants de la fonction publique

Axe 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE

- Action 1.2 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle

=> **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** (article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat)

=> **Obligation de négociation des plans d'action** : « *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* » (article L. 132-4 du CGFP - Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique)

=> **Le RSU**, qui présente la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, **est présenté au comité social compétent** (cf. décret du 30 novembre 2020 + listes des indicateurs des BDS indiqués dans un arrêté par versant)

Axe 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE

Action 1.4 : 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

=> Campagne de testing sur les discriminations dans l'accès à l'emploi tant public que privé (Université Paris Est - Pr. L'Horty) :

- *en 2015-2016 sur 3 critères : le sexe, l'origine maghrébine et le lieu de résidence*
- *en 2017-2018 en complément des 3 critères de base : l'orientation sexuelle*
- *en 2019-2020 en complément des 3 critères de base : le handicap*
- ***en 2021-2022 en complément des 3 critères de base : la grossesse et la parentalité***

Résultats du 4^{ème} testing sur les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison d'une situation de grossesse et de parentalité réalisé par le Pr L'Horty et ses équipes.

Ce qu'il faut en retenir :

- Le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi.
- L'ordre de grandeur est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français, lui-même comparable à celui d'une situation de handicap.
- Cette « pénalité » associée à un état de grossesse et à une future parentalité existe tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique.

Des travaux sur la parentalité vont être engagés dans le cadre de FP+ dans le cadre de l'articulation des temps de vie, professionnels et personnels.

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

- [Action 1.5](#) : Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

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

=> Instruction 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

=> Circulaire « référent Egalité » en cours d'élaboration dans la FPT

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

- [Action 1.7](#) : *Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

=> **Le FEP, créé en 2019, a été étendu à la FPT et la FPH en 2022.** Le montant de cofinancement est passé de 600 000 euros à une dotation d'1 million d'euros pour 2021.

Le FEP en chiffres : nombre de projets déposés en 2019 - 2020 - 2021

2019 : 42 lauréats/51 candidatures

2020 : 59 lauréats /71 candidatures (circulaire du 7 octobre 2019)

2021 : 55 lauréats /65 candidatures (circulaire du 14 octobre 2020)

2022 : 100 lauréats /164 candidatures (circulaire du 14 décembre 2021)

⇒ **Appel à projet 2023 lancé par la circulaire du 21 septembre 2022**

Une présentation du bilan du FEP 2022 sera faite en 3^e point de ce Comité de suivi

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

• Action 2.1 : 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

=> **Sensibilisation des employeurs publics à la non discrimination dans les recrutements** via le Guide « Structurer la fonction recrutement » (2021)

=> **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

- Le lot 1 « Réussir ses recrutements », destinés aux acteurs RH en charge du recrutement et aux managers recruteurs, couvre l'ensemble du processus de recrutement. Au sein de ce lot, les formations 3 et 6, qui portent sur les étapes de la sélection et l'analyse des candidatures, ont pour objectif de faire connaître les principes et pratiques de non discrimination et les valeurs de la République.

=> Des **stages collectifs pour des jeunes filles de 3^{ème}** organisés par la DiNUM pour encourager l'orientation des jeunes filles vers les métiers du numérique

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

• Action 2.2 : 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

=> Une offre de formation à l'égalité est disponible sur la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor avec 2 modules de formation :

- « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » ;
- « La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management ».

⇒ **Un socle commun de connaissance pour tous les agents publics et un marché interministériel de formation aux « Valeurs de la République »** ouvert aux agents FPE

- Marché interministériel de formation porté par les des ministères sociaux depuis 2019 qui comprend un lot consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et un lot consacré à l'égalité professionnelle.

- Renouvellement du marché en juin 2023 : le lot 3, dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (cf infra), est constitué de 18 formations adaptées à différents types de public : tout public, cadres intermédiaires, cadres supérieurs, experts, acteurs RH, représentants du personnel...

Formations du futur marché interministériel

1.1 Socle commun de formation à l'égalité professionnelle

Parcours 1 : analyser les situations d'inégalités et identifier les acteurs de l'égalité professionnelle

Parcours 2 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parcours 3 : garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations
Parcours 4 : accompagner et participer à la mise en place de la politique d'égalité professionnelle

Parcours 5 : intégrer la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH

Parcours 6 : participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

1.2 La trajectoire professionnelle : dépasser sexisme et autocensure

1.3 Savoir conduire une démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

- Action 2.3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique
 - **Le dispositif sur les nominations équilibrées a été étendu** le 30 décembre 2019 aux établissements publics de l'Etat (dont les dirigeants sont nommés en conseil des ministres), aux collectivités territoriales et ECPI de plus de 40000 habitants et au CNFPT
 - **Évolution du dispositif à mettre en œuvre par la DIESE en 2023** :
 - Distinguer les types d'emploi (sous-directeur, chef de service...) dans la comptabilisation des nominations équilibrées, via un décret en Conseil d'Etat, comme cela est prévu par la loi TFP.
 - Etendre le DNE aux nominations aux emplois de direction des établissements publics – au-delà des emplois à la décision du gouvernement - via un décret en Conseil d'Etat, comme cela est prévu dans la loi TFP

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

- [Action 2.4](#) : Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la 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

⇒ **Etat des lieux relatif à l'obligation de mobilité géographique FPE réalisé** (présenté au COSUI de décembre 2021)

⇒ **Les lignes de gestion interministérielles des cadres supérieurs** (circulaire du Premier ministre du 20 avril 2022) **prévoient que :**

- les mobilités ne doivent pas porter atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- L'exigence de diversification des parcours et de mobilité doit prendre en compte les contraintes des cadres, par exemple une charge familiale ou une contrainte de santé. L'analyse des parcours dans le cadre des promotions ou des nominations intègre ces éléments.

⇒ Suivi de la mise en œuvre par la DIESE

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

Axe 3 : SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

- Action 3.1 : Déployer une méthodologie commune **d'identification des écarts de rémunération** auprès des employeurs publics des trois versants (guide et outil)

=> Des outils mis à disposition des employeurs publics

- Outil de calcul des écarts de rémunération, guide et grille de lecture **pour mesurer et analyser les causes des écarts de rémunération afin de mieux cibler les mesures de correction utilisable par les employeurs des 3 fonctions publiques**
- Un outil de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération mis en ligne au 1^{er} semestre 2021 (site de la fonction publique) qui permet de vérifier l'impact de chaque mesure correctrice sur l'écart de rémunération constaté

⇒ Les mesures des écarts de rémunération constatés en 2019 sur le champ de la FPE publiées dans l'édition 2021 du RAEFP :

- Dans la fonction publique en 2019, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes.
- L'écart salarial moyen traduit principalement la sous-représentation des femmes dans le haut de la distribution des salaires.
- **Dossier égalité professionnelle dans le RAEFP soumis au CCFP du 8 novembre** : données sur les écarts de rémunération notamment

Axe 3 : SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

- [Action 3.3](#) : Assurer la transparence des rémunérations
=> Sensibilisation des employeurs publics aux enjeux de la transparence des rémunérations

Le guide « Structurer la fonction recrutement » élaboré par la DGAFP, en concertation avec les employeurs publics de l'Etat, publié en décembre 2021 contient une fiche technique « Traiter la question de la rémunération » qui met en lumière les enjeux de la transparence et précise la nature des informations à communiquer aux candidats à un recrutement.

2 indicateurs permettent de mesurer la maturité des employeurs publics sur ce point :

- Publication de la fourchette des niveaux de rémunération dans l'offre d'emploi
- Communication d'une fiche financière aux candidats rendant visible la rémunération offerte afin de leur permettre un choix éclairé

Axe 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- Action 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
 - ⇒ **Réalisation d'une enquête établissant un état des lieux des procédures et pratiques mises en œuvre par les écoles de service public vis à vis des élèves et stagiaires enceintes et/ou parents réalisée par la DGAFP en octobre 2021 (présentée lors du précédent comité de suivi du 7 décembre 2021).**
 - ⇒ **Des travaux vont être lancés pour harmoniser les règles applicables aux stagiaires des écoles de service public**

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

Axe 5 : RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Action 5.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

=> Art. 80 de la loi du 6 août 2019 => **Décret 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 des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes mis à la disposition des employeurs et mis en ligne

=> Fiche méthodologique diffusée à l'ensemble des employeurs publics en 2020

⇒ Un nouveau bilan des dispositifs de signalement de 2022 sera réalisé début 2023

Axe 5 : RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Action 5.5 : Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

=> Depuis 2019, publication dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, d'un tableau statistique relatif aux sanctions disciplinaires prononcées dans la FPE pour des faits de violences sexuelles et sexistes.

=> Publication du guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (présentation en point 2 de l'ordre du jour)

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité Professionnelle

- [Formation à la prévention et lutte contre les VSS](#)

2 modules de formation sont disponibles sur la plateforme interministérielle de formation Mentor :

- le module en ligne « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » ;
- le module en ligne « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel ».

Au sein du futur marché interministériel « Valeurs de la République » : Socle commun de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes comportant 8 formations :

- Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (1h30)
- Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (3h00)
- Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants
- Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions
- Participer à la mise en oeuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales
- Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et présentation du tableau de suivi de la réalisation des actions de l'accord
2. Présentation du Guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »
3. Bilan du premier appel à projet du Fonds égalité professionnelle, commun aux trois versants de la fonction publique

Présentation du projet de guide des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

- ❑ La précédente réunion du COSUI avait été l'occasion de présenter le **projet de guide des outils statutaires et disciplinaires** dont l'objectif est principalement **d'accompagner les employeurs publics confrontés aux situations de violences sexistes et sexuelles, dans leurs actions de prise en charge de la victime et de réponse de l'administration vis-à-vis des auteurs de ses actes et en particulier dans la conduite de la procédure disciplinaire.**
- ❑ Ce projet de guide s'inscrit dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et plus particulièrement, dans la volonté de responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire face aux violences sexistes et sexuelles.
- ❑ Il s'attache à présenter les **bonnes attitudes** à adopter en présence d'actes et comportements qualifiés de violences sexistes et sexuelles. Ainsi, notamment, la **nécessité de savoir écouter et accompagner les personnes qui estiment être victimes, informer et prévenir, prendre des mesures conservatoires, mener une enquête administrative** pour établir la réalité des faits et prendre les **mesures adéquates** en matière **RH, statutaire ou le cas échéant disciplinaire.**

Présentation du projet de guide des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

- Actualisation du projet de guide

Une version actualisée de ce projet de guide, présenté aujourd'hui, permet la prise en compte de diverses évolutions, notamment :

- ❑ Les **observations et propositions des organisations syndicales mais aussi des administrations** sollicitées dans les 3 versants (ministères, DGCL, DGOS) ;
- ❑ Les **évolutions récentes de la législation** avec l'entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022 du **Code général de la fonction publique**, la loi du 21 mars 2022 (3DS) et le décret du 3 octobre 2022 relatifs aux **dispositifs et procédures de protection des lanceurs d'alerte**, l'actualisation de dispositions du code pénal ;
- ❑ Une **évolution de la structure interne du guide** incluant notamment des réagencements, la **rédaction de nouveaux développements, compléments et ajouts de jurisprudences**, de liens vers les autres publications de la DGAFP ainsi que la prise en compte de recommandations du Défenseur des Droits.

Présentation du projet de guide des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

- [Plan du Guide](#)

Enrichi de ces éléments, **le plan du guide** des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique **se compose de deux parties** :

- ❑ La première partie « **Connaitre les faits de violences sexistes et sexuelles** » définit l'ensemble **des actes et comportement fautifs** qui peuvent être **qualifiés de violences sexistes et sexuelles** et justifier une réponse notamment disciplinaire, dès lors que des faits sont établis qu'ils soient ou non constitutifs d'une infraction pénale.
- ❑ La deuxième partie « **Réagir aux faits de violences sexistes et sexuelles** » rappelle l'utilité des **mesures de prévention**, la nécessité des **procédures de signalement**, il présente les **mesures de protection** mises à œuvre au profit de la victime **pour faire cesser les agissements incriminés**. Il rappelle la nécessité d'initier sans délai **l'enquête administrative susceptible de déboucher sur différentes décisions**, notamment l'engagement **d'une procédure disciplinaire** dont le guide détaille les différentes étapes et règles à respecter. Les autres **actions statutaires et RH** à la disposition de l'employeur sont également passées en revue.
- ❑ Outre les employeurs publics, les thématiques abordées par le guide pourront utilement informer et accompagner tant les services de ressources humaines et acteurs de la prévention, que les personnes victimes et témoins de ces agissements qui nous concernent tous.

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et présentation du tableau de suivi de la réalisation des actions de l'accord
2. Présentation du Guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »
3. Bilan du premier appel à projet du Fonds égalité professionnelle, commun aux trois versants de la fonction publique

Bilan de la campagne 2022 du FEP 3 versants

- [Action 1.7](#) : *Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

Depuis 2019, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) finance des projets dans la fonction publique de l'État



À quoi servent ces projets ?

Les projets financés par le FEP visent à ...

Promouvoir



L'égalité professionnelle



La mixité des métiers

Lutter contre



Les stéréotypes



Les violences sexistes et sexuelles

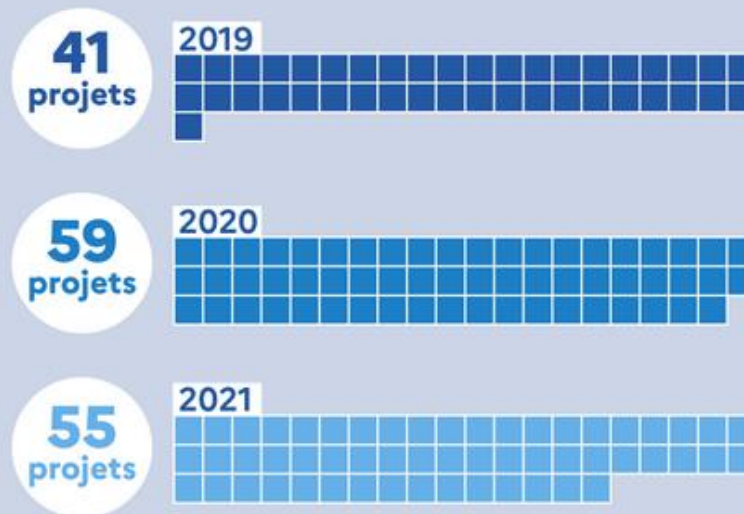


Bilan de la campagne 2022 du FEP 3 versants

Quel est le budget ?



Combien de projets ont été financés ?



En voici des exemples...



Bilan de la campagne 2022 du FEP 3 versants

164 projets déposés par les employeurs publics des 3 versants de la FP

100 projets lauréats

1 070 922 euros

FPE

40 projets
543 994 euros

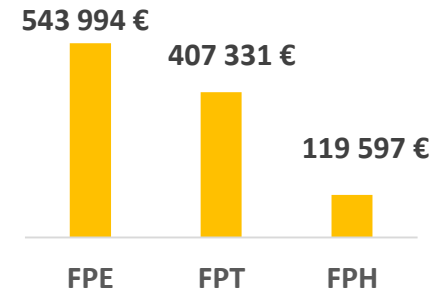
FPT

44 projets
407 331 euros

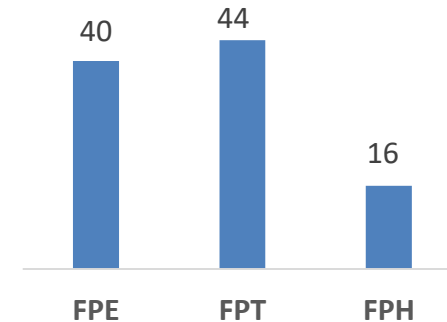
FPH

16 projets
119 597 euros

Montant en euros par versant

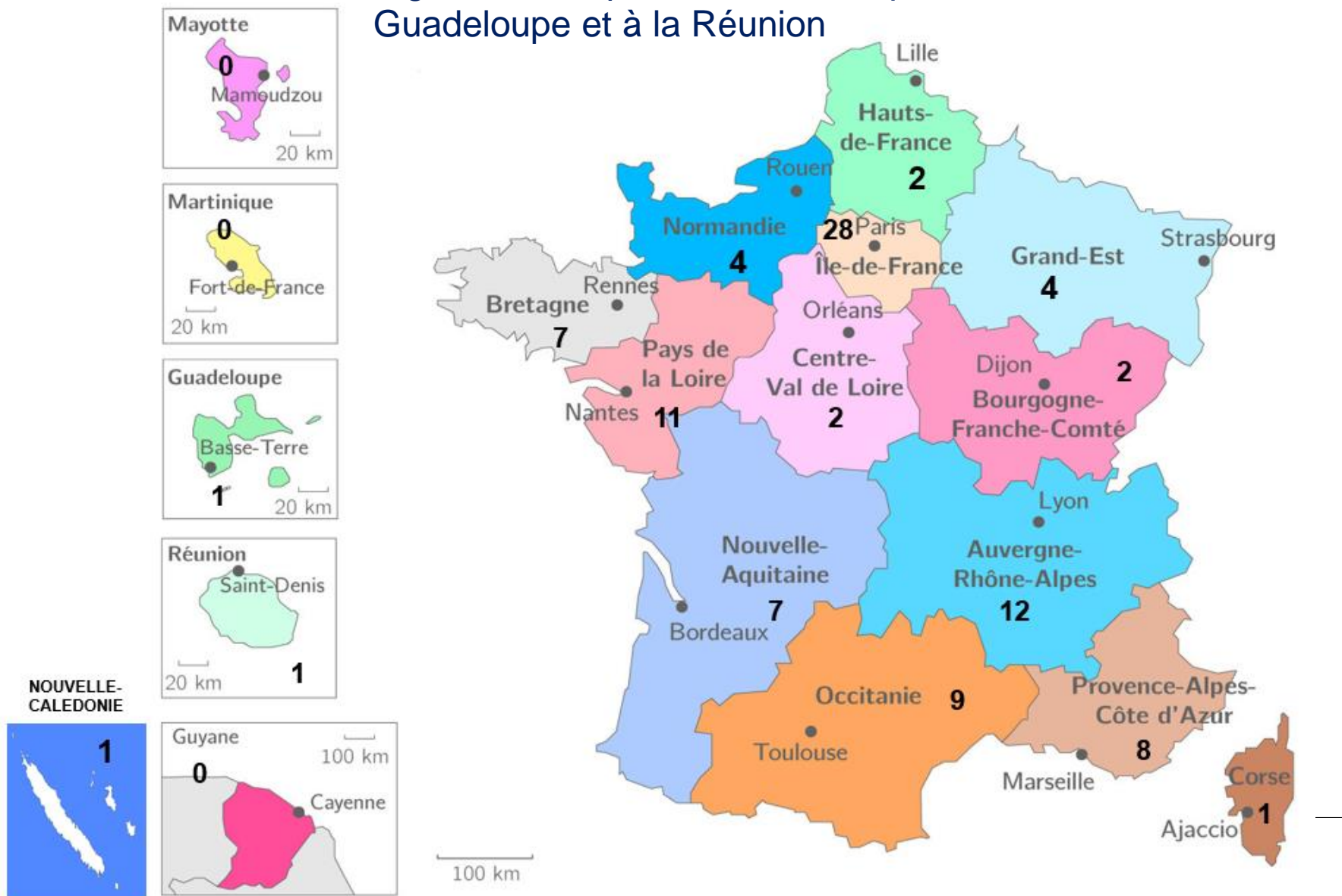


Nombre de lauréats



Bilan de la campagne 2022 du FEP 3 versants

En 2022 des projets ont été cofinancés dans toutes les régions métropolitaines ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, Guadeloupe et à la Réunion



Bilan de la campagne 2022 du FEP 3 versants

Quelques exemples de projets lauréats du FEP 2022

Projets FPE

« Premier concours d'éloquence au féminin de l'académie de Montpellier »

--

Ministère de l'Education nationale
(Occitanie)

« Actions communes établissements Rennais pour l'Egalité Femmes/Hommes et lutte contre les VSS »

--

INSA de Rennes (Bretagne)

« Accompagnement des agents dans le cadre de la création d'une salle de lactation dans les locaux de la DRH »

--

Ministère de l'Intérieur (IDF)

Projets FPH

« Quizz vidéo et application smartphone : sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles »

--

Hospices civils de Lyon
(ARA)

« Mise en place d'un dispositif d'alerte dématérialisé avec boîte mél dédiée pour la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes »

--

Centre hospitalier de Provins (IDF)

Projets FPT

« Le grand pari de l'Egalité femmes-hommes, quatre rencontres insolites »

--

Communauté d'agglomération du Pays-de-Grasse (PACA)

-séminaires insolites dans des lieux atypiques-

« Vis mon job en faveur de la mixité des métiers »

--

Commune de Dijon
(BFC)

-Web série sous forme de vidéos-

De nombreux projets sont valorisés sur la bibliothèque des initiatives :
<https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/>