

Groupe de travail

« Egalité professionnelle, engagement et diversité »

Fonction Publique +

Mardi 14 février 2023



Rappel de la démarche d'ensemble

La transposition de l'index égalité professionnelle dans le secteur public s'inscrit dans le cadre du programme « Fonction publique + » porté par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

Il s'agit d'un programme de transformation managériale et RH pour une fonction publique adaptée aux enjeux du service public de demain.

Un premier GT a été conduit le 27 octobre 2022 pour évoquer le principe de la création d'un Index et l'extension du Dispositif des Nominations Equilibrées (DNE) dans la fonction publique.



1. Index Egalité professionnelle dans la fonction publique

2. Evolution du Dispositif des Nominations Equilibrées



1. Index Egalité professionnelle dans la fonction publique



Transposition de l'Index Égalité professionnelle dans la fonction publique

1. Définition générale de l'index
2. Proposition de périmètre de l'index
3. Proposition d'indicateurs pour composer l'index
4. Proposition d'un régime de transparence, contrôles et sanctions
5. Calendrier de mise en œuvre



1. Définition générale de l'index

- L'index du secteur public pourrait être défini à partir du modèle de l'index du secteur privé qui serait adapté aux spécificités de la fonction publique
- Il s'agit d'un outil visant à :
 - mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.
 - Identifier les points de progression imposant à l'employeur de prendre des mesures de correction pour résorber les écarts.
 - établir des comparaisons dans le temps et entre administrations
- L'index prendrait la forme d'une **note sur 100**, rendue publique, calculée à partir d'indicateurs avec **un niveau minimal requis de 75 pts**.



2. Proposition de périmètre de l'index

Employeurs des 3 versants comptant au moins 50 agents en gestion

- **FPE** : départements ministériels, établissements publics
- **FPT** : collectivités territoriales et EPCI d'au moins 50 agents et d'au moins 40 000 habitants + CNFPT.
- **FPH** : établissements publics de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux d'au moins 50 agents.



3. Proposition d'indicateurs pour composer l'index

Sous réserve des précisions souhaitées par les employeurs dans le cadre des discussions, les indicateurs seraient définis et calculés à l'identique des indicateurs de la base de données sociale/ rapport social unique (BDS/RSU).

L'approche sera différenciée selon les versants ou la taille de l'administration concernée

Les indicateurs pourraient mesurer :

- **les écarts de rémunération pour les titulaires et les contractuels**
- **les écarts de taux de promotion de grade et de corps**
- **la représentation de femmes parmi les plus hautes rémunérations**



4. Proposition d'un régime de transparence, contrôles et sanctions

- **Transparence et contrôles**

La note globale et les résultats obtenus à chacun des indicateurs seraient publiés tous les ans, avant l'été, par les employeurs et sur leur site internet.

En cas de non atteinte du 75 points sur 100, des mesures correctrices, pouvant être négociées dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle, seraient également être publiées dans l'année qui suit.

La procédure de vérification des obligations liées à l'index serait calquée sur celle de la vérification de la réalisation des plans d'action égalité professionnelle



- **Sanctions**

- Une sanction serait applicable en cas de non publication de la note et des indicateurs à la date fixée

- En cas de non-atteinte des 75 points, des mesures de correction devront être publiées par l'employeur :

Si, au terme d'un délai de 3 ans, les mesures correctrices envisagées n'avaient pas permis d'atteindre la note de 75, une contribution financière serait applicable.



5. Proposition de calendrier de mise en œuvre

Première publication de l'index à l'automne 2023 au titre des données 2022 pour la FPE

Première publication de l'index à l'automne 2024 au titre des données 2023 pour la FPT et la FPH



2. Evolution du Dispositif des Nominations Equilibrées (DNE)



Contexte

10 ans après la loi Sauvadet

Le seuil de 40% de primo-nominations féminines a été dépassé dans les trois versants de la fonction publique

Le taux de féminisation des emplois suivis dans le cadre du DNE a progressé régulièrement

De 27% en 2015 à 35% en 2021

Les actions destinées à accompagner des femmes vers l'accès aux emplois de direction se multiplient :

- Talentueuses
- Montée en puissance de programmes ministériels en faveur de l'égalité professionnelle (Ariane, VirtuOses, Leadership au féminin, Tremplin...)

→ **Souhait désormais d'aller plus loin**



Vers une nouvelle étape à horizon 2027

Trois leviers d'évolution

1. Elargir le périmètre d'application du DNE
2. Revoir à la hausse l'objectif sur les primo-nominations
3. Etablir un objectif de mixité de l'occupation des emplois (« stock »)



1. **Elargir le périmètre d'application du DNE**

- En cohérence avec le cadre de la réforme de la haute fonction publique
- Elargir à d'autres emplois
- Intégrer davantage d'établissements publics



2. Revoir à la hausse l'objectif sur les primo-nominations

- Aller au-delà des 40% de primo-nominations de chaque sexe
- Sur un périmètre élargi
- En tenant compte des progrès déjà accomplis



3. Objectif sur la mixité de l'occupation des emplois (« stock »)

- Mesure nouvelle : première mise en place d'un tel objectif
- Objectif transversal à la fonction publique
- En tenant compte des effectifs et des mobilités entrantes et sortantes

