



CONCOURS EXTERNE / INTERNE D'INGÉNIEUR EN CHEF TERRITORIAL

SESSION 2019

Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

EPREUVES N° 11 & 12

Durée : 5 h
Coefficient : 4 (externe)
5 (interne)

SUJET :

Vous êtes recruté(e) comme chargé(e) de mission auprès de la directrice générale des services d'une métropole de 700 000 habitants.

La métropole compte environ 4000 agentes et agents, majoritairement de catégorie C, dont 40% de femmes. Les effectifs les plus importants sont concentrés dans les services en charge de l'entretien des espaces publics (voirie, espaces verts...).

La directrice générale des services fait le constat que les hommes sont sur-représentés dans les postes d'encadrement de la collectivité, et ce quel que soit le niveau hiérarchique. En accord avec l'exécutif métropolitain, elle souhaite faire de l'égalité femmes-hommes un axe fort de la politique sociale de l'établissement. Elle est particulièrement attentive aux enjeux d'égalité d'accès aux postes à responsabilité et de réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes à poste équivalent.

Dans une première partie, vous rédigerez une note de synthèse à partir de l'ensemble des documents joints.

Dans une seconde partie, vous ferez, à l'attention de la directrice générale des services, des propositions sur une stratégie globale de réduction des inégalités femmes-hommes au sein des services de la métropole, en matière d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

Barème de notation :

- **Synthèse : 10 points**
- **Propositions : 10 points**

DOCUMENTS JOINTS

Document n° 1	Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ? – Brigitte Gresey – Ed. Belin – chapitre 1 pp.7-16 – février 2017	Page 1
Document n° 2	Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 30 novembre 2018	Page 7
Document n° 3	Egalité femmes-hommes : les collectivités veulent faire bouger les lignes – Solange de Freminville – La Gazette des Communes – 4 juillet 2018	Page 28
Document n° 4	Normes sociales, culpabilité ou manque d'ambition : ces facteurs qui freinent la carrière des femmes cadres Isabelle Maradan – lemonde.fr – 8 mars 2019	Page 31
Document n° 5	Postes de direction : en avant toutes ! – Gaëlle Ginibrière La Gazette des Communes – 17 décembre 2018	Page 34
Document n° 6	Ville, CCAS et Métropole de Dijon (Côte-d'Or) : Contre les discriminations, un plan d'action et deux labels - Alexandra Caccivio – La Gazette des Communes – 7 janvier 2019	Page 38
Document n° 7	Enquête sur le harcèlement sexuel au travail – le défenseur des droits – 26 Mars 2015	Page 40
Document n° 8	Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – Articles 6 bis, 6 ter et 6 quater	Page 42

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.**
- **Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.**
- **Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.**

Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?

Le cerner pour mieux
le neutraliser

XXXXXXXX

Le sexisme sort des limbes

*« Dans le système conceptuel,
on a défini le masculin et le féminin,
dans chaque société, avec des catégories
mentales contrastives, comme le chaud
et le froid, le sec et l'humide [...].
Ces catégories sexuées sont de plus,
hiérarchisées, la catégorie positive
étant, dans toutes les cultures, celle
qui correspond au masculin. »*

Françoise Héritier, anthropologue
(2014)

Le grand écart entre des avancées certaines et la poursuite
d'inégalités coriaces entre les femmes et les hommes s'ex-
plique par la persistance du sexisme qui maintient nos têtes
et nos cœurs dans une contradiction quasi schizophrénique :

nous avons un pied dans le siècle futur et l'autre qui reste accroché à des archaïsmes profonds.

La convergence des chiffres sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail conduit à évoquer ce qu'on peut appeler la « tragédie des 20 % » : les femmes sont la moitié de l'humanité et pourtant il y a toujours 25 % d'écart de rémunération en moyenne annuelle brute. En France, les femmes ne sont que 28 % à l'Assemblée nationale, 28 % dans les Conseils d'administration des sociétés cotées, à peine 30 % des créatrices d'entreprise, moins de 20 % des expertes dans les médias, alors que les hommes représentent 20 % des salariés à temps partiel et ne prennent en charge que 20 % du temps domestique ! Et cela, même si le taux d'activité des femmes a progressé

fortement depuis les années 1960 et si la formation initiale des filles bat des records : les deux tiers des diplômées du troisième cycle sont des femmes.

« Tout comme est raciste celui ou celle qui proclame et justifie la suprématie d'une « race » par rapport à l'autre, est sexiste celui ou celle qui proclame et justifie la suprématie d'un sexe par rapport à l'autre. »

Sheldon Vanauken,
écrivain américain (1969)

Une notion relativement récente

Repérer le sexisme est difficile car il s'agit d'une notion récente. C'est à la fin des années 1960 aux États-Unis

que le terme a fait son apparition, avec le cri d'indignation d'une femme, Pauline Leet, déplorant que les poétesses ne soient pas reconnues par les historiens. « *Lorsque vous affirmez que, puisque moins de femmes écrivent de la bonne poésie, cela justifie leur totale exclusion, vous adoptez une position analogue à celle d'une personne raciste et je vous appellerai, dans ce cas, un "sexiste"* »¹.

Constitué par analogie au mot racisme pour mettre en évidence le déséquilibre hiérarchique entre les hommes et les femmes, ce mot permet, comme le racisme, de maintenir le pouvoir dans les mains de ceux qui l'ont déjà. Comme le dit Florence Montreynaud, auteure de nombreux ouvrages sur les femmes, « *dans les deux cas, on utilise des différences physiques visibles, la couleur de la peau ou le sexe, pour justifier une hiérarchie des statuts entre groupes sociaux et leur assignation à des rôles différents* »². Aux hommes la sphère publique et le soin des affaires de la cité, aux femmes la sphère privée et le soin des enfants.

Mais le terme sexisme restera longtemps dans les limbes en France. Il fit une courte apparition dans les années 1970, par exemple dans le titre des chroniques publiées dans les *Temps modernes*, « *Les chroniques du sexisme ordinaire* », et, surtout, il figure en tête d'une proposition de loi antisexistes déposée par la Ligue du droit des femmes, présidée par Simone de Beauvoir, qui déclencha à l'époque un torrent d'injures. C'est seulement vers les années 2000 qu'il émerge sur la scène des politiques d'égalité, notamment avec la création de sites³ ou de rubriques dans des médias et la production de livres⁴ et rapports⁵ sur le sujet, qui contribuent à lui donner droit de cité.

Ils et elles vivent ensemble nuit et jour

La difficile émergence du sexisme vient de ce qu'il est lié à la double image du groupe discriminé, les femmes. La majorité d'entre elles vivent avec les hommes et pas seulement pendant les heures de travail, mais tout au long du jour et de la nuit. Le mot sexisme, dérivé du mot sexe, évoque dès lors l'intimité, les liens multiples entre les femmes et les hommes et semble inapproprié, voire indécent. Comme le montre la sociologue Liliane Kandel, il renvoie à une image double des femmes, profondément enracinée dans les inconscients : la mère (vénérée) et la putain (méprisée), une image ambivalente, à la fois positive et négative.

Peter Glick et Susan Fiske⁶, psychosociologues américains, ont avancé une théorie sur l'ambivalence du sexisme qui viendrait de la coexistence de deux pouvoirs : celui que les hommes exercent sur les institutions dont ils écartent les femmes (pouvoir structurel) et celui que les femmes exercent sur eux pour leurs besoins d'intimité et de reproduction (pouvoir dyadique). Les premiers auraient manifesté, en retour, « un sexisme bienveillant » à l'égard des secondes, une attitude empreinte de vénération et de protection, permettant d'aménager et de maintenir de bonnes relations entre les sexes, mais cantonnant les femmes dans un rôle traditionnel.

Les stéréotypes de sexe en pleine forme

Le sexisme est lié à la construction sociale des rôles de sexe et donc aux stéréotypes de sexe. « *Représentations schématiques et globalisantes, croyances sur ce que sont et ne sont pas par nature les filles et les garçons* »⁷, les stéréotypes peuvent se transformer en préjugés et légitimer des discriminations, voire des exclusions. On se trouve donc toujours confronté à une conception binaire et archaïque de l'homme et de la femme qui seraient différents par nature, par essence, et qui réduit celle-ci au groupe d'appartenance « femme » : le dur pour l'homme, le mou pour la femme, l'actif, le rigoureux pour l'un et le passif et l'intuitif pour l'autre.

☞ Racisme, esclavagisme, sexisme, chaque fois la victime a d'abord été dépouillée de sa pleine humanité pour être mieux avilie. ☞
Aymeric Garon, journaliste et écrivain (2013)

Plus grave encore, les stéréotypes de sexe induisent une stigmatisation des femmes : le masculin est doté d'un coefficient hiérarchique supérieur et « l'emporte sur le féminin », comme en grammaire. C'est la « valence différentielle » des sexes évoquée par l'anthropologue Françoise Héritier⁸. Le masculin, loin d'être le référent neutre universel supposé, est au contraire l'étalon qui établit un ordre sexué du monde⁹. La voie qui mène à une division sexuelle des métiers et des emplois est toute tracée.

Un mot valise

Le sexisme est un mot valise qui vise à la fois des actes clairement condamnés dans notre droit, et des actes qui semblent

plus anodins, qui peuvent être rassemblés sous le vocable de sexisme ordinaire. On distingue ainsi quatre notions :

☉ **La discrimination fondée sur le sexe** qui implique une différence de traitement injustifiée en raison du sexe, à

☞ L'homme et la femme ne sont ni ne doivent être constitués de même, de caractère ni de tempérament [...]. En suivant les directions de la nature, ils doivent agir de concert, mais ils ne doivent pas faire les mêmes choses; la fin des travaux est commune, mais les travaux sont différents, et par conséquent les goûts qui les dirigent.

Jean-Jacques Rousseau, *Émile ou de l'éducation* (1762)

l'entente des salarié-e-s de l'entreprise, mais aussi lors d'une procédure de recrutement, d'un stage ou d'une période de formation. Les mesures discriminatoires peuvent être directes ou indirectes et concernent un spectre large de domaines (rémunération, promotion, formation, qualification, classification, etc.). C'est ainsi qu'une femme enceinte apprend que son poste est supprimé à son retour de congé de maternité.

☉ **Le harcèlement sexuel** qui est constitué « par des propos et comportements à connotation

sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante », ou encore « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». (art L. 1153-1 CT.)

C'est l'expérience d'une femme enceinte qui fait l'objet de plaisanteries salaces répétées : « On doit être bien au chaud dans ton ventre; il n'y a pas de petite place pour moi? » Ou bien un cadre qui menace une employée de ne pas obtenir de promotion si elle refuse ses avances.

☉ **L'agression sexuelle** qui est de nature sexuelle autre que la pénétration : attouchements, caresses du sexe, des fesses, cuisses, poitrine : « Elle consiste en toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (art. 222-22 Code pénal.)

☉ **Le viol** qui « consiste en tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ». (art. 222-23 Code pénal.)

📊 Une femme sur cinq environ se dit victime de harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle, selon une étude de l'Institut français d'opinion publique (Ifop) menée en 2014 pour le Défenseur des droits.

Quant au sexisme ordinaire, il est beaucoup plus difficile à appréhender. Il consiste en un mauvais traitement ou un traitement indigne des femmes, parce que ce sont des femmes, sans qu'il y ait pour autant de caractère sexuel.

Mais la blague sexiste à la machine à café, le compliment lourd et appuyé, tout cela ne relève-t-il pas de notre humour si gaulois? Où se situe la limite entre les actes, propos, attitudes acceptables et ceux qui ne le sont pas? Comment mettre des limites sans tomber dans un moralisme ou un purisme politique exagéré?

Les définitions du sexisme au travail

Si une vigilance s'impose, elle ne doit pas conduire à dédouaner des faits qui peuvent sembler à première vue sans importance. Une double entrée dans cette définition

📊 Environ 20,4 % des femmes de 18 à 69 ans ont subi des violences sexuelles (Inserm et Ined, 2006). 25 % des agressions sexuelles dont sont victimes les femmes et 4,7 % des viols se produisent sur le lieu de travail (enquête Insee « Cadre de vie et sécurité », 2007).

s'impose: le sexisme au sens large et le sexisme quotidien, dit encore « sexisme ordinaire ».

Dans son rapport de 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle apporte des définitions précises. « *Le sexisme au travail s'entend de toute croyance qui conduit à considérer les*

personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin apparemment, à la discrimination fondée sur le sexe, au harcèlement sexuel, sexiste ou moral motivé par le sexe de la personne, à l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »¹⁰

À côté de cette définition générale, il faut repérer également ce qui se joue subtilement dans les interactions entre les femmes et les hommes au travail, souvent qualifiées d'« incidents mineurs », de « micro agressions », ou encore d'« everyday sexism ». « *Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe [...] qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inferioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.* »¹¹

Florilège: Une femme enceinte s'entend dire: « *Tu es enceinte? Mais je croyais que tu aimais ton travail!* »; ou un peu plus trash: « *Tu es de mauvaise humeur? Tu as tes règles ou quoi?* »; ou carrément trash: « *Comme disait mon père, les femmes c'est comme de*

📊 80 % des femmes cadres et 74 % des femmes non cadres considèrent qu dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes des décisions sexistes; 93 % des femmes cadres jugent que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle. Enquête CSEPAH2 2013 et CSEP/BVA 2016

l'eau; soit ça pisse, soit ça pleure. » Les exemples sont légion.

C'est cette forme de sexisme ordinaire exercé à l'encontre des femmes qui sera au cœur de notre réflexion dans cet ouvrage. Les hommes aussi en sont la cible dans les organisations de travail, principalement victimes des trois normes de virilité qui s'imposent à eux: être toujours un gagnant, ne jamais montrer une faille dans l'armure et faire partie du club des hommes, ou encore être « one of the boys » et non une « femmelette »¹². Mais il n'en sera pas question dans ce livre.

Difficile de mesurer le sexisme ordinaire

Dès les années 1970, les États-Unis s'étaient dotés d'une échelle des attitudes à l'égard des femmes, le ATWS (*Attitudes Toward Women Scale*), suivie bientôt d'autres outils destinés à mieux repérer les reconfigurations du sexisme à travers le temps¹³. En France, en revanche, c'est quasiment le désert : quelques questions sur le malaise au travail trouvent leur place dans les enquêtes générales sur les conditions de travail. Rien de plus. Le mot sexisme n'y est jamais cité.

Seul éclairage nouveau : l'étude du CSEP/LH2 de 2013 sur la population cadres et celle du CSEP/BVA de 2016 sur la population non cadres, qui montrent que le sexisme est massif dans les organisations de travail.

**Accord relatif
à l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes
dans la fonction publique**

30 novembre 2018

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent accord.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord 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.

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

10

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents.

Action 1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

Afin de parvenir à des actions concrètes visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics des trois versants, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2020 et sa mise en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption. Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants. Ce seuil ne doit pas avoir pour effet d'exclure les agents publics du bénéfice des dispositions du présent accord. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle mis en œuvre. Les autres employeurs publics seront incités à se doter de plans d'actions, en tenant compte de la spécificité de leur organisation, et pourront bénéficier d'un accompagnement particulier dans le cadre notamment des fonds prévus à l'action 1.7.

Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP, sur la base du présent accord, soumis à l'avis du comité de suivi du présent accord, puis mis à la disposition des employeurs publics d'ici la fin du premier trimestre 2019.

Les employeurs publics devront prendre toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. A défaut, le plan d'action devra avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le ministère, la collectivité territoriale ou l'établissement public concerné.

Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012 (cf. *infra*), sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.

La concertation ou la négociation permettront de définir les modalités de gouvernance pour le suivi de la mise en œuvre du plan d'action ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent.

Enfin, le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet du ministère, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné. Il sera également référencé sur le site Internet du ministère en charge de la fonction publique.

Chaque année un bilan intermédiaire du déploiement des plans d'action dans les trois versants sera présenté en formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

M

Action 1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions « égalité professionnelle », les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et demain les futures instances en charge des questions collectives seront pleinement associés et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre, en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions.

Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.

Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

Action 1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Pour la première fois, en 2018, seront appliquées les nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social, afin que celles-ci soient davantage représentatives des personnes ou services qu'elles représentent. Un bilan de la mise en œuvre de cette obligation prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera dressé courant 2019.

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.

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

Depuis la loi du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique* et le protocole du 8 mars 2013, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, ainsi que par des travaux économétriques et sociologiques. Ces rapports et études, qui seront présentés en Conseil commun de la fonction publique, demeurent des outils essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui permettent de construire et d'orienter la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Afin de mieux outiller les employeurs publics et les représentants du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action, les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet, en 2019, d'un réexamen, dans le cadre d'un groupe de travail avec les signataires du présent accord. Ils seront notamment enrichis de données relatives aux violences sexuelles et sexistes. Le caractère obligatoire de la production de ces données sexuées, indispensable pour nourrir l'élaboration des plans d'actions, sera clarifié juridiquement dans le cadre du projet de loi fonction publique (cf. supra). Les employeurs publics sont tenus de transmettre annuellement l'ensemble de ces données pour la production des rapports et études susmentionnés.

La Base concours, prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui organise la collecte des données pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement dans la fonction publique et d'acquérir ainsi une

meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes. D'autre part, afin d'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.

Enfin sera également menée, à partir de 2020, une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes. Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique, formation spécialisée relative à l'égalité) courant 2019.

Action 1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents Egalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique, la Direction générale des collectivités locales et la Direction générale de l'offre de soins publieront en 2019, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, pour chaque versant de la fonction publique, une circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de cette obligation, le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle ainsi que les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions. Ces référents auront un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte tant auprès des agents que de leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle. Les référents Egalité devront bénéficier d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation. Les compétences acquises par ces référents dans leurs fonctions seront valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel.

Action 1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes (cf. Axe 2).

Par ailleurs les textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation permettra de vérifier que les encadrants ont bien suivi l'action de formation susmentionnée et portera, en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Dès 2019, sera mis en place pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 *Fonction publique*. Ce fonds sera alimenté par des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées et, à partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action « égalité professionnelle ».

Par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, ce fonds cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance

féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs.

Le pilotage du fonds sera confié à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, qui associera dans son comité de pilotage le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la première année, le budget du fonds, inscrit en PLF 2019, correspondra aux pénalités versées par les administrations de l'Etat compte tenu des nominations effectuées en 2017. La liste des actions conduites au titre du fonds sera présentée par la DGAFP dans le cadre de la formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

Parallèlement, sera mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent, au regard des pénalités versées, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics d'une part, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière d'autre part.

Action 1.8 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

Sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social tel que rappelé dans les actions 1-1 et 1-2, les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

Les agents publics seront également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, services chargés des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents, sont des facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

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

Le développement de l'information et de l'orientation vers les métiers de la fonction publique constitue un moyen de favoriser l'élargissement des viviers pour l'accès à la fonction publique tout en favorisant la mixité des métiers.

Si la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a renforcé l'information sur les métiers et les voies d'accès de la fonction publique au sein des universités et la possibilité pour les élèves de troisième d'effectuer une période d'observation dans les organismes publics, possibilité renforcée pour les élèves des réseaux d'éducation prioritaire REP + par la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, de nouvelles actions doivent être menées pour développer la mixité des métiers.

Les ministères s'engagent à déployer au niveau national dès 2019, en lien étroit avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des campagnes de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants. Dans chaque versant de la fonction publique, les écoles de service public, ainsi que les élèves et fonctionnaires stagiaires, seront mobilisés à cet effet.

Dans le cadre des conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de services publics, des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des indicateurs de suivi seront fixés et les ministères pourront, le cas échéant, moduler la subvention pour charge de services publics en fonction de l'atteinte de ces objectifs. Outre le respect des règles relatives à la présidence et à la composition équilibrée des jurys de concours, des actions peuvent être conduites au niveau des écoles 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.

Le recours à l'apprentissage sera également mis à profit dans les trois versants de la fonction publique pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchés dans la fonction publique, et contribuer, au même titre que les autres mesures de la présente action, au rééquilibrage progressif des filières à dominante masculine ou féminine. L'exploitation des données sexuées issues de la base concours à partir de 2020 permettra d'affiner l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.

A ce titre, une attention particulière doit être portée aux avis de concours et de vacance d'emploi ainsi qu'aux campagnes de recrutement qui doivent être dénués de tout stéréotype de genre.

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

La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est obligatoire (cf. *infra*) pour des publics spécifiques tels que les encadrants, les représentants des personnels, les agents des services de ressources humaines et les élèves des écoles de service public, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de services publics, selon des modalités et un calendrier à préciser dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle ».

Un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des écoles de service public courant 2019, ainsi que des outils de sensibilisation.

Pour la fonction publique de l'Etat, cette action constitue également une priorité du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat relatif au management, avec l'ambition de former en priorité d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement.

Action 2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 *sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, a imposé aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. Le non-respect de cette obligation par les employeurs publics est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant. Le bilan de ce dispositif est positif, puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés.

Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique. Dans la fonction publique de l'Etat, seront désormais concernés les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres. Une réflexion sera également conduite pour favoriser l'égal accès aux nominations des plus hauts magistrats des ordres judiciaire et administratif ainsi qu'aux magistrats financiers, dans le respect des garanties afférentes à leur statut.

Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrée sera abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate. Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Enfin, le dispositif de primo-nominations équilibrées ne s'appliquera que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.

En outre, afin de mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois et lutter contre le plafond de verre, les modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif des primo-nominations équilibrées seront révisés. Ainsi les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un : d'une part sous-directeur, directeur de projet/expert de haut niveau, d'autre part chef de service/inspecteur civil du ministère des Armées. De même, dans la fonction publique hospitalière, les emplois de type 2 seront répartis en trois groupes au lieu d'un : d'une part emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, d'autre part, emplois de directeurs de soins, enfin emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel.

La modification du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sera réalisée en 2019, pour une entrée en vigueur progressive à compter du 1^{er} janvier 2020.

Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement, non soumis à l'obligation de primo-nominations équilibrées, afin d'identifier les leviers permettant un égal accès des femmes et des hommes à ces emplois, notamment dans une logique de constitution de viviers pour les emplois fonctionnels.

Le dispositif de primo-nominations équilibrées vise à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction et responsabilités supérieures des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient pourvus par des titulaires ou des contractuels, ainsi que la mixité sur ces emplois et responsabilités.

Les plans d'action « égalité professionnelle » mentionnés au 1.1 détailleront les mesures mises en œuvre pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Dès l'année 2019, l'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels soumis au dispositif de primo-nominations sera dispensé de pénalités en cas de non-respect de la cible de primo-nominations équilibrées sur ces emplois, sauf si le non-respect de cette cible remet en cause l'équilibre atteint sur l'ensemble des emplois.

Enfin, les employeurs publics veilleront à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés. Ces actions seront prévues et évaluées dans le cadre des plans d'action.

Au-delà de ces évolutions, l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures sera renforcé, à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement.

Action 2.4 Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce diagnostic sera établi par corps et par direction, réseau ou univers professionnel. Au vu de ce diagnostic – et tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public sur l'ensemble des territoires – les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action. Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- soit à mieux accompagner sur le plan social ou familial la mobilité (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

Axe 3 Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Le Gouvernement et les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*.

En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures ci-après définies auront aussi pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

Action 3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Depuis le protocole de 2013, la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée avec la production de statistiques sexuées. Néanmoins, l'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités, doit être améliorée et renforcée.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents.

A cette fin, le Gouvernement entend fournir une méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les organisations syndicales signataires du présent accord. Une réunion spécifique de la formation spécialisée Statistiques du Conseil commun de la fonction publique y sera également dédiée au premier trimestre 2019.

Dans le prolongement des travaux statistiques conduits au titre de l'accord du 8 mars 2013, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple que la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat. Une circulaire du ministre en charge de la fonction publique précisera les modalités d'utilisation de cet outil, qui est à décliner par chaque employeur public, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique.

Courant 2019, l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier.

Action 3.2 Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Les plans d'action mentionnés au 1.1 devront obligatoirement comporter un axe dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet axe comprendra :

1. le calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base notamment de l'outil d'évaluation et de l'accompagnement méthodologique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
2. des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération afin de les suivre. Ces indicateurs, prenant en compte toutes les composantes de la rémunération, seront intégrés au rapport de situation comparée de chaque employeur ;
3. des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Ces actions seront directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. La mise en œuvre de ces actions devra avoir été engagée au plus tard au 31 décembre 2020, et être achevée au terme du plan d'actions, soit au plus tard trois ans après son adoption.

Les employeurs publics veilleront en particulier, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes, dont les parts variables au mérite ou lorsque un agent bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité), d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel.

Dans ce cadre, les employeurs publics sont incités à s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du rapport de Madame Françoise Descamps-Crosnier en 2017, par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et par le Haut conseil à l'égalité.

Enfin, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique réalisera en 2019 un bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.

Action 3.3 Assurer la transparence des rémunérations

La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agents publics, doit être plus lisible. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

Les employeurs publics renforceront la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels. Les éléments de rémunération concernés sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau.

Une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée au premier semestre 2019.

Action 3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 rappelle que les congés familiaux dont « les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents ». Toute disposition législative ou réglementaire sera prise pour assurer le maintien des primes et indemnités des agents publics pendant ces congés dans les trois versants de la fonction publique.

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. Cette mesure est sans impact sur les droits à pension des agents concernés. Elle sera inscrite dans le futur projet de loi Fonction publique.

En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Action 3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. A cette fin, les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

Il est rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

Action 3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi « fonction publique » afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions mentionnés au 1.1 devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'il « est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines » et qu'« un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes ».

Ces constats et responsabilités demeurent. Le présent accord vise à repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Action 4.1 Reconnaître la coparentalité

C'est un enjeu pour favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents mais aussi pour accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

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

Afin que les agents publics bénéficient de droits équivalents à ceux existants pour les salariés de droit privé, les circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière seront modifiées afin de prévoir que l'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant et après la grossesse au titre du code de la santé publique, soit étendue au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. S'agissant de la fonction publique territoriale, une circulaire précisera ces évolutions. Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA), conformément à la circulaire du ministère de la fonction publique du 24 mars 2017.

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

L'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence prévoit un congé supplémentaire de 3 jours pour le « chef de famille » agent public à l'occasion de chaque naissance. La liste des bénéficiaires de cette autorisation d'absence sera redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Action 4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique.

Action 4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agents publics, le Gouvernement va étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

Le 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* sera modifié à cet effet courant 2019, sur le modèle des dispositions réglementaires de la fonction publique territoriale (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 *relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*) et de la fonction publique hospitalière (article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 *relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*). Dans ces cas, les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

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

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public, un état des textes ou pratiques de gestion qui leur sont applicables sera réalisé début 2019. Sur cette base, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent protocole sera réuni en 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation envisageables. Les décrets concernés seront modifiés d'ici 2020 afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant la scolarité ou pour leur classement de sortie.

De même, les écoles de service public s'assureront de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Action 4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agentes et des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui et les règles de renouvellement du congé parental seront simplifiées. Ces assouplissements seront intégrés dans les décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.

En outre un bilan de la précédente réforme du congé parental, prévue par la loi « déontologie » de 2016 sera conduit courant 2019, afin d'en évaluer l'impact, notamment s'agissant du recours à ce congé par les deux parents.