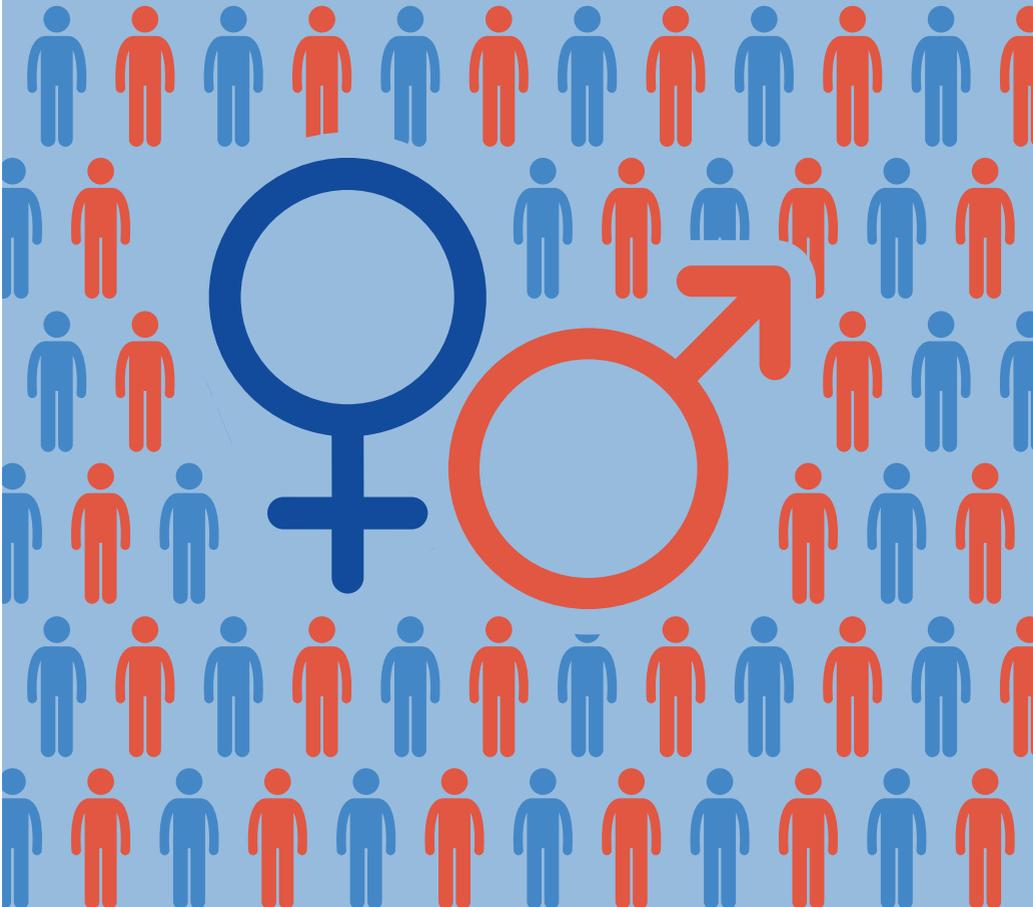




# Égalité professionnelle dans la fonction publique :

Bilan de l'accord du 30 novembre 2018





## Accord du 30 novembre 2018

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

#### **Ambition :**

Transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle

### 30 actions : 5 axes

#### Axe 1



Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

#### Axe 2



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

#### Axe 3



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

#### Axe 4



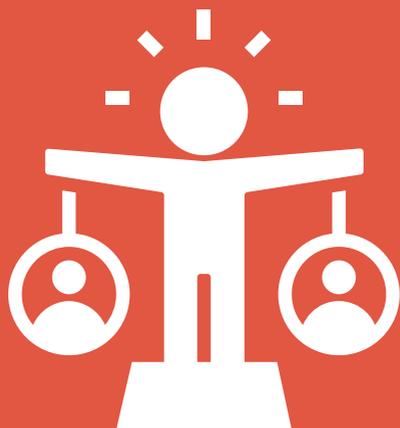
Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

#### Axe 5



Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Les actions réalisées 



## Axe 1

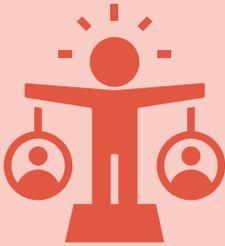
Renforcer la gouvernance  
des politiques d'égalité



## Action 1.1

Élaboration des plans d'action égalité professionnelle

Depuis décembre 2019, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre :



**Un plan d'action pluriannuel  
sur l'égalité professionnelle**

Ce plan doit contenir au moins 4 axes :



**1**  
S'attaquer aux écarts de rémunération entre femmes et hommes



**2**  
Garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes



**3**  
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



**4**  
Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

**Comment la DGAFP contrôle-t-elle les plans d'action au sein de la fonction publique de l'État ?**

- Présence de mesures portant sur les 4 axes
- Présence, pour chacun de ces domaines, d'objectifs à atteindre, d'indicateurs de suivi, et d'un calendrier de mise en œuvre

# ✓ Action 1.1

## Élaboration des plans d'action égalité professionnelle



### Fonction publique de l'État

#### Ministères

**100 %**  
ont transmis leur plan d'action

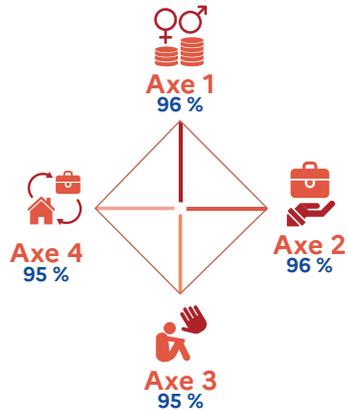
**100 %**  
de ces plans contiennent  
au moins les 4 axes obligatoires



**90 %**  
des axes contiennent  
un calendrier  
et des indicateurs

**100 %**  
contiennent  
des objectifs

#### Établissements publics



**77 %**  
des axes  
contiennent  
un calendrier

**87 %**  
contiennent  
des indicateurs

**90 %**  
contiennent  
des objectifs



## Action 1.1

Élaboration des plans d'action égalité professionnelle



### Fonction publique territoriale



2021

**672 plans**

ont été conclus, soit un taux de réalisation de 49 %

2023

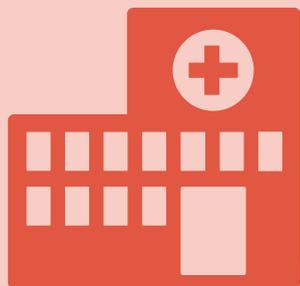
**754 plans**

ont été conclus, soit un taux de réalisation de 55 %



### Fonction publique hospitalière

**1 704**  
établissements  
interrogés



**629 établissements ont adressé leurs résultats, en juin 2023 :**



**549**

établissements sont engagés dans une démarche de réalisation d'un plan d'action



**348**

établissements ont un plan finalisé et transmis en instances



**538**

disposent d'un ou d'une référent(e) égalité



**216**

disposent d'un dispositif de signalement



## Action 1.5

Nomination des référents égalité



### Fonction publique de l'État

Tous les départements ministériels, le Conseil d'État et la Cour des comptes ont nommé :



**des référents égalité  
professionnelle**



**100 %**

de ces référents ont  
une lettre de mission



**77 %**

des départements ministériels  
forment systématiquement  
leurs référents



### Focus

Certains ministères ont un grand réseau de référents

**1 243**  
référents

au ministère de l'Intérieur  
et des Outre-mer



**1 200**  
référents

au ministère  
des Armées



## Action 1.5

Nomination des référents égalité



### Fonction publique hospitalière

Les agences régionales de santé (ARS) sont tenues d'adresser au ministre chargé de la santé, un bilan recensant le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi que le nombre de manquements à cette obligation.

 En mars 2023, une enquête effectuée par les coordinatrices et coordinateurs égalité a permis de recueillir des statistiques significatives dans quatre régions.

11

coordonneurs/  
coordinatrices  
égalité

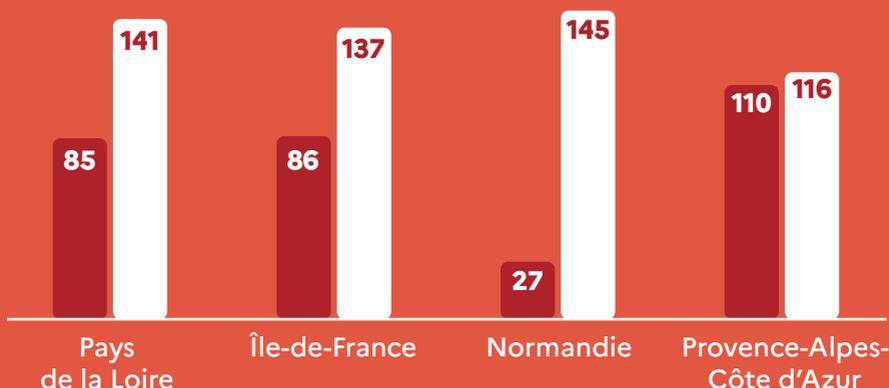
ont été nommés dans les ARS  
sur l'ensemble du territoire



### Établissements dotés d'un référent ou d'une référente égalité, par région :

 Établissements dotés d'un ou d'une référentes égalité

 Établissements soumis à l'obligation dans la région



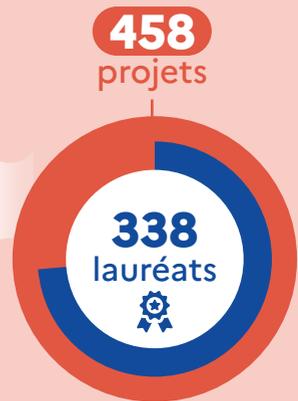
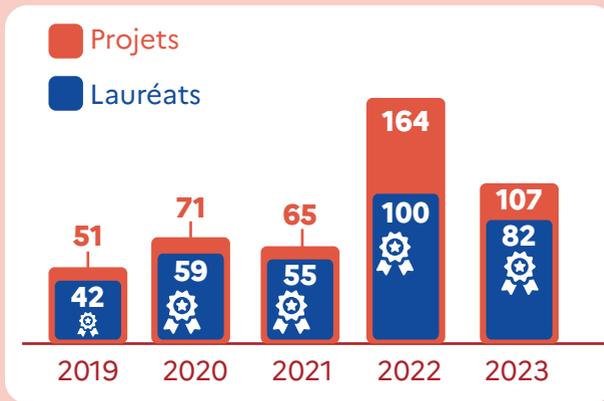
## **Action 1.7**

Mise en place du fonds pour l'égalité professionnelle

Mis en place en 2019 dans la fonction publique de l'État et en 2022 dans la fonction publique hospitalière et territoriale.



**Budget : 1 million d'euros par an**



### Les projets portent notamment sur :

- la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés, d'hommes pour les corps fortement féminisés
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- la mixité des métiers ou la prévention
- la lutte contre les stéréotypes

### Exemples de projets lauréats :



Fonction publique de l'État

Mise à disposition d'abonnements à une plate-forme numérique d'entraide et de soutien pour les mamans solos de la DGFIP.



Fonction publique hospitalière

Le **Centre Hospitalier Simone Veil** a réalisé un « guide de la parentalité ».



Fonction publique territoriale

La **commune de Suresnes** a organisé une formation à l'éloquence via le tournage et le montage de vidéos sur la thématique de l'égalité professionnelle.

# 5 autres actions réalisées



## ✓ 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

## ✓ 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

- Chaque ministère a calculé et cartographié les écarts de rémunération pour les fonctionnaires et les contractuels, grâce à un outil mis à disposition par la DGAFP.
- De nombreux ministères ont mis en place des plans pour résorber ces écarts de rémunération.

## ✓ 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

## ✓ Action 1.3

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

## ✓ Action 1.6

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

- Former les encadrants à l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la lutte contre stéréotypes et la prévention des violences



2019

Marché interministériel constitué de 18 formations adaptées à différents publics, 8 ministères y ont adhéré



2023

Nouveau marché interministériel constitué de 19 formations, adhésion obligatoire des ministères



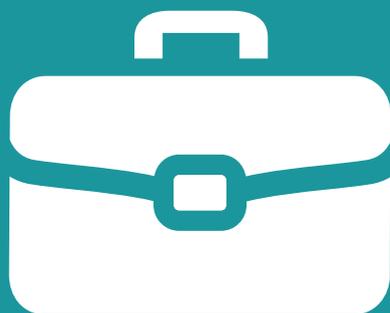
Sur les 38 écoles du RESP (Réseau des écoles de service public), 10 ont répondu à l'enquête de la DGAFP :

**9 d'entre elles proposent**

**des formations à la lutte**

**contre les violences sexuelles**

**et sexistes**



## **Axe 2**

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

## ✓ Action 2.3

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

➔ **Depuis 2012, la loi impose un taux de 40% de chaque sexe pour les primo-nominations**  
(accès à un 1er emploi de direction)



Part de femmes dans les primo-nominations en 2022 :



FP de l'État

43 %



FP territoriale

42 %



FP hospitalière

44 %



Part de femmes dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant en 2022 :



FP de l'État

36 %



FP territoriale

39 %



FP hospitalière

44,5 %



**La loi du 19 juillet 2023 étend le périmètre d'application de ces obligations et fixe de nouveaux objectifs :**

- 50% de chaque sexe pour les primo-nominations à compter de 2025
- 40% de chaque sexe sur les emplois de direction à compter de 2027



## Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique

- Revues des cadres pour identifier de manière anticipée des femmes à haut potentiel
- Dispositif VirtuOses : 1ere session d'accompagnement des femmes cadres supérieures en 2023 (60 femmes par an bénéficiaires du dispositif VirtuOses)



## Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

- Féminisation au sein des services d'incendie et de secours :

**En 5 ans : + 24 %**

de femmes chez  
les sapeurs-pompiers

**En 10 ans : + 50 %**



## Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

- Postes d'ambassadeurs occupés pour la première fois par des femmes (Djibouti, Singapour)
- Mise en place du programme Tremplin préparant les femmes à candidater et occuper des emplois supérieurs



## Ministère de la Transition écologique

- Programme « OSER » spécifique à la motivation et à l'accompagnement des talents féminins

## Action 2.3

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

Le programme Talentueuses a été déployé par la DIESE depuis 2021 pour permettre aux femmes de franchir les barrières qui les empêchent d'accéder à des postes de direction.

### 2<sup>ème</sup> promotion

2022

**430**  
dossiers  
déposés



**50**  
femmes  
sélectionnées

### 3<sup>ème</sup> promotion

2023

**753**  
dossiers  
déposés



**100**  
femmes  
sélectionnées

Cette nouvelle promotion est marquée par la **diversité des profils** : les femmes sont issues de tous les ministères, des 3 versants de la fonction publique et de 12 régions.



### Le contenu du programme :



3 modules de coaching collectif en présentiel (8 jours)



Des séances de coaching individuelles



Des ateliers de co-développement en sous-groupes (1 à 2 ateliers par mois)



Des sessions individuelles de mentorat



### Les objectifs du programme :



Développer la connaissance de soi



Travailler la marque personnelle



Booster le leadership



Bâtir un plan de développement personnel



Faire partie intégrante d'un collectif féminin de soutien et d'émulation



## Axe 3

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

## 4 actions réalisées



### Action 3.3

Assurer la transparence des rémunérations



- Une fiche de recommandations à destination des employeurs de la FPE est intégrée dans le guide *Structurer la fonction recrutement* élaboré par la DGAFP, publié en décembre 2021
- **Ministère de la Transition écologique :**
  - Recherche d'un équilibre femmes - hommes dans l'occupation des postes selon les groupes de fonctions IFSE (et production d'un bilan annuel)
  - Même travail pour l'attribution du CIA



### Action 3.4

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



Effectif depuis 2020 :

- Conservation des droits à avancement durant le congé parental
- Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans



### Action 3.5

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



- Les agents publics civils élevant un enfant de moins de 3 ans peuvent désormais cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps
- **Ministère de la Culture :**
  - Avancement de grade : les tableaux d'avancement au choix précisent la répartition femmes-hommes. Une obligation a été posée en ce sens par le décret du 29 novembre 2019.
  - Mise en place d'une indemnité mesure « temps partiel » qui a largement profité aux femmes (entre 82 et 85% des bénéficiaires)



## Axe 4

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

## 4 actions réalisées



### ✓ Action 4.2

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

### ✓ Action 4.6

Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

+ de 3 jours de télétravail / semaine possible pour les femmes enceintes et les proches aidants, avec l'accord de l'employeur



### ✓ Action 4.3

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

### ✓ Action 4.7

Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Réservation interministérielle de places en crèche (créé en 2009) :

4 935 places

435 places



2009



2023

## Octobre 2023

Décret visant à mieux accompagner la grossesse des fonctionnaires stagiaires :

 Les écoles de service public devront organiser une session de remplacement pour leur permettre de présenter un concours.

 Les administrations prendront des mesures d'aménagement pour garantir une poursuite de leur scolarité.

 La période de congé parental sera prise en compte dans son intégralité lors de la titularisation du fonctionnaire stagiaire (contre pour moitié aujourd'hui).

 Ces mesures ont vocation à être étendues dans la FPT et la FPH.

## Autres dispositifs mis en place :

- Entretiens avant et après les congés liés à l'arrivée d'un enfant (MTE, MINJUS, SPM)
- Salles d'allaitement (MTE, MIOM)
- Garde spécifique pour les horaires atypiques au (MC)



## Axe 5

Renforcer la prévention  
et la lutte contre les violences  
sexuelles et sexistes



## Action 5.2

Mise en place des dispositifs de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public



FP de l'État

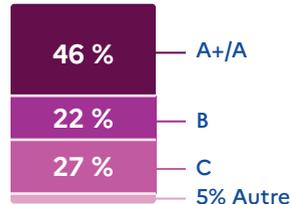
Tous les ministères ont mis en place un dispositif de signalement



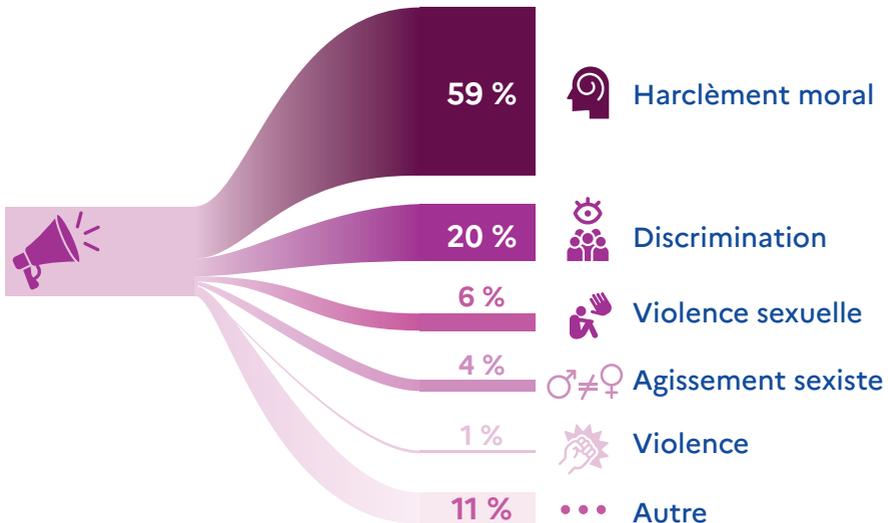
Saisine par sexe (2023) :



Saisines par catégories (2023) :



Saisine par motif (2023) :





## Action 5.2

Mise en place des dispositifs de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

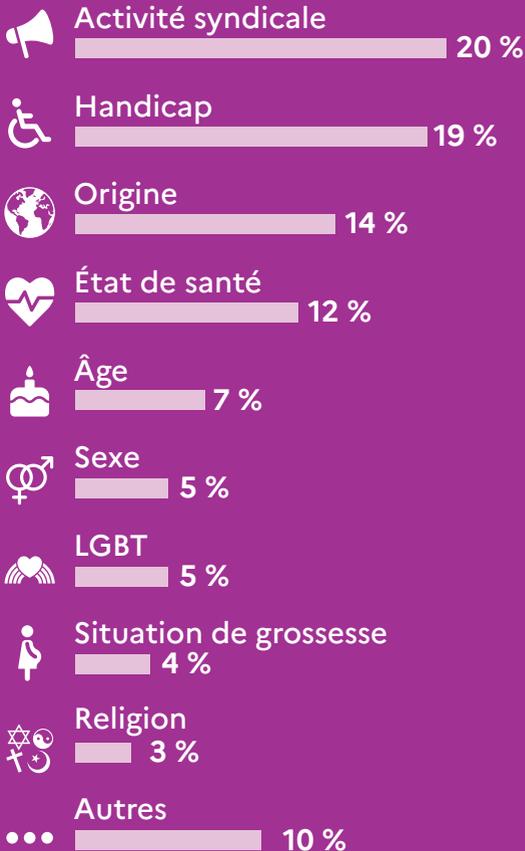


FP de l'État

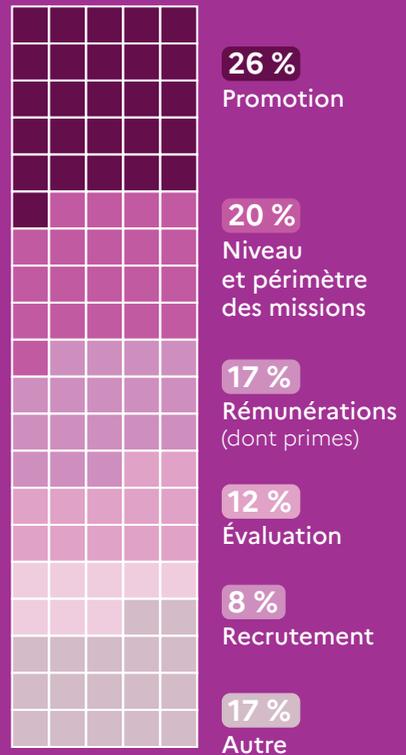


Focus sur les saisines pour discriminations

Critère invoqué par l'agent (2023)



Contexte (2023)



La DGAFP contrôle la mise en place des dispositifs de signalement dans les départements ministériels prévus par l'article L135-6 du CGFP.



## Action 5.2

Mise en place des dispositifs de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public



### FP hospitalière

Établissements publics ayant mis en place un dispositif de signalement :



Caractéristiques du dispositif de signalement en 2023 (vs 2021 éventuellement) :



**86 %** sont internalisés



**7 %** sont externalisés



**96 %** permettent de signaler les discriminations



**94 %** permettent de signaler les agissements sexistes et sexuels



**93 %** permettent de signaler le harcèlement moral



**77 %** disposent d'un bilan



### FP territoriale



**6 082** signalements en 2021

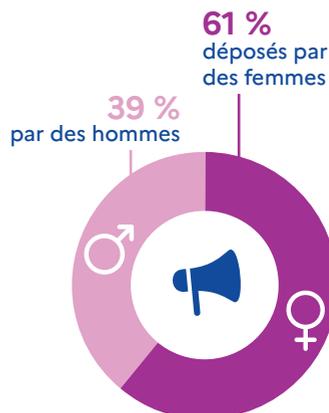
**5 949**

pour :

- menaces
- violences physiques
- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- violences sexistes et sexuelles

**133**

pour discriminations



## 2 autres actions réalisées



### **Action 5.1**

Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

La réglementation impose que l'un des axes des plans d'action porte sur la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les plans des employeurs de l'Etat comportent tous un axe dédié

### **Action 5.5**

Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics

-  Publication des données de manière précise et ventilée en fonction des actes concernés qui sont des VSS, au sein du RAFP : 1ère édition dans le rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique

**Guide relatif à la procédure disciplinaire**

-  Publication du guide le 25 novembre 2022

**Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et ministère des Armées :**

Création de baromètres de perception des violences sexistes et sexuelles

**Ministère de la Culture :**

Comité interdisciplinaire de suivi du traitement des signalements VSS 1 fois par an



MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

 @DGAFP

 @fonctionpublique\_gouv

 DGAFP - Direction générale  
de l'administration  
et de la fonction publique

 @DGAFP-FonctionPublique