

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'État, de la
décentralisation et de la fonction publique

Circulaire du 8 juillet 2013

relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFF1315966C

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence
régionale de santé
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Objet : Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

PJ :

Annexe 1 : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Annexe 2 : exemple de canevas d'une charte du temps

Résumé Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des 15 mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, destinées à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnel ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention de la violence au travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Cet accord n'est pas un aboutissement mais le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Les objectifs sont ambitieux et les résultats doivent être à la hauteur de cette ambition.

Le caractère unanime de cet accord, intervenu au terme d'une négociation approfondie nous oblige collectivement. Il convient maintenant d'assurer la traduction concrète.

Il vous appartient, sur la base de la présente circulaire, de mobiliser l'ensemble de vos services pour mettre en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète les mesures prévues par ce protocole.

Afin d'en rendre compte, une communication des actions menées sera présentée chaque année par chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière dans le cadre du bilan social et, au niveau national, dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle présenté devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

I. Champ d'application du protocole

Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique¹.

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Elles ont vocation à être mises en œuvre dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. L'objectif est de préciser le contenu du protocole et de lui donner toute sa portée concrète conformément aux dispositions prévues à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette mise en œuvre pourra donner lieu à une négociation avec les représentants des personnels.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les feuilles de route ministérielles présentées lors du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, feront l'objet d'un réexamen pour ce qui concerne les mesures relatives aux ressources humaines, dans le cadre de la négociation que vous pourrez engager avec les organisations syndicales, afin de s'assurer de leur cohérence avec l'accord du 8 mars 2013.

Il en est de même pour les dispositifs déjà existants dans les deux autres versants de la fonction publique. Ils seront, si nécessaire, révisés dans le cadre des négociations qui pourront s'engager.

II. Objet du protocole

Le protocole d'accord a pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics :

¹ Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

ils veillent ainsi, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'ils mènent contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le protocole s'organise autour de quatre grands thèmes :

- le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences sur les lieux de travail.

1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

Le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle et permettre d'atteindre les objectifs ambitieux de l'accord du 8 mars, notamment au sein des instances consultatives.

Toutes les mesures de l'accord font l'objet d'un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.

Les premiers rapports de situation comparée seront effectifs en 2014 au titre des bilans sociaux, produits en 2014, sur les données 2013.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un arrêté ministériel sera publié au second semestre 2013 qui précisera les modalités relatives au contenu des bilans sociaux, en lien avec les indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole.

De même, des travaux similaires sont entrepris, sous l'égide de la DGCL et de la DGOS, dans les deux autres versants de la fonction publique afin de prendre en compte les 27 indicateurs du socle commun du rapport de situation comparée dans la réalisation des bilans sociaux.

Un guide méthodologique de réalisation du rapport de situation comparée sera proposé à cet effet pour les trois versants de la fonction publique.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes. Il s'agit, par exemple, d'indiquer systématiquement « (F-H) », de ne pas laisser supposer le genre (« infirmier/infirmière », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

c) Dans le domaine du recrutement

L'accord du 8 mars prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle du processus de recrutement à l'occasion de l'organisation des concours et examens professionnels, qui est un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité dans les emplois majoritairement occupés par des femmes ou, à l'inverse, majoritairement occupés par des hommes.

Ainsi, dès 2013 et au plus tard en 2014, dans les trois versants de la fonction publique, des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités), sur la base de référentiels de formation communs aux trois versants de la fonction publique, afin de garantir la qualité et l'harmonisation des contenus des formations.

Il convient également de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Un bilan sexué concernant les candidats (inscrits, présents, admissibles et admis) est réalisé à l'issue des procédures de recrutement par concours, examens professionnels ou tableau d'avancement. Un bilan annuel est présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre. Ces données figurent dans le rapport de situation comparée publié chaque année au sein du bilan social.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret d'application sera publié au cours du second trimestre 2013 pour en fixer les modalités de mise en œuvre.

En complément de cette obligation, les employeurs publics prévoient d'ores et déjà une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection de l'ensemble de la fonction publique.

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présentielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

e) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières est initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

3. Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

3.1 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 qualité de gestion des ressources humaines

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit que le congé de « paternité » devient « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ainsi « le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle » bénéficient de ce congé.

Les modifications législatives et réglementaires interviendront pour en préciser les modalités d'application au sein de la fonction publique et favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi les employeurs publics sont tenus d'informer les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents.

A cet effet, un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré courant 2013, dont il conviendra que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, fassent une large diffusion auprès des personnels.

Un entretien professionnel est proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Par ailleurs, l'agent est informé des mesures mises en place par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier.

Cet entretien est complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les employeurs publics mettent en place, au sein des services, d'ici 2014, des chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement.

Le nombre de chartes du temps mises en place fait partie des indicateurs du rapport de situation comparée inclus dans les bilans sociaux dès 2014.

Un exemple de charte du temps est présenté en annexe de la présente circulaire.

4. Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire du ministre chargé de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

Il convient de prévoir la mise en place de formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral, et toute forme de violence faites aux agents ou détectées sur le lieu de travail. Des référentiels de formation seront élaborés à cet effet à l'attention des agents, des gestionnaires des ressources humaines et des cadres.

*

* *

La DGAFP (bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques RH et de l'égalité professionnelle - RH1), la DGCL (bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la DGOS (bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses textes d'application, ou pour toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

Je compte sur la mobilisation de toutes et de tous, employeurs, responsables des ressources humaines, agents à tous les niveaux et dans tous les territoires, pour contribuer activement à la mise en œuvre de cet accord.

Vous pouvez, toutes et tous, compter sur mon engagement, pour promouvoir une fonction publique exemplaire, responsable et respectueuse de chacun.



Marylise LEBRANCHU

Annexe 1 : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2eme alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Le Gouvernement et les signataires du présent protocole d'accord ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation, qui constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique.

Elles ont vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison conformément à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et de lui donner toute sa portée concrète.

Certains thèmes, tels que la rénovation des recrutements et du déroulement de carrière, la formation professionnelle, les conditions de travail et la pénibilité au travail ou encore l'action sociale recouvrent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. Sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux.

À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission *ad hoc* en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes.

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.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent protocole, et notamment leur mise en œuvre par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

AXE N° 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 – Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.

Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

- au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.

Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joint en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social.

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

| |
|--|
| Mesure 2 – Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social |
|--|

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière,

prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisations syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 – Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N° 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 – Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 – Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

| |
|---|
| Mesure 6 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement |
|---|

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1er trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

| |
|--|
| Mesure 7 – Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel |
|--|

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 – Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 – Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

AXE N° 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

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.

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.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 – Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

Mesure 11 – Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 – Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.

Mesure 13 – Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 – Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

14-1 Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14-2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 – Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

ANNEXE N°2

Textes, actions et calendrier

Annexe 1 - Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

| Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) | | Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique | Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP | Sources pour les indicateurs 3FP | Nbre d'indicateurs à satisfaire |
|--|---|--|--|--|---------------------------------|
| Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise | | <i>Toutes les données sont par sexe</i> | <i>Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i> | | 27 |
| 1° Conditions générales d'emploi | a) Effectifs | Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat | Idem | SIASP | 1 |
| | | Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS | Idem | SIASP | 2 |
| | b) Durée et organisation du travail | Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet | Idem | SIASP ; enquête Emploi Insee | 3 |
| | | Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition). | Idem | Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015 ; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees) ; enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP) ; enquête (COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee) | 4 |
| | | | <i>Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP</i> | <i>SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee</i> | <i>4 bis</i> |
| c) Comptes | Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nbre de | Idem | Enquête CET, | 5 | |

| | | | | | |
|--|-------------------------|---|--|---|--------------|
| | épargne-temps | jours stockés ; nbre de jours utilisés | | DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH. | |
| | d) Embauches et départs | Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Idem | SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH | 6 |
| | | | <i>Part d'embauche de travailleurs handicapés</i> | <i>FIPHFP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHFP, donc à demander)</i> | <i>6 bis</i> |
| | | Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès | idem | SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Ircantec). | 7 |
| | | Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives) | Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote | DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. | 8 |
| | e) Positionnement | Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants | Idem | SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH | 9 |
| | | Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) | idem | Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS | 10 |
| | | Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis) | Idem | Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement | 11 |

| | | | | |
|------------------|--|--|--|----|
| f) Promotions | Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions | Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions | SIASP + panel ; suivi de cohortes | 12 |
| | Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi | Idem | SIASP ultérieurement dans version 4DS | 13 |
| | Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) | Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques | SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH) | 14 |
| | Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels | Idem | Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser | 15 |
| 2° Rémunérations | Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile | Idem | SIASP | 16 |
| | Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Idem | SIASP | 17 |
| 3° Formation | Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles | 18 |
| | Nbre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle | Nbre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps | Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles | 19 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|---|--|--------|
| 4° Conditions de travail | | Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nbre de maladies professionnelles ; nbre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) | Idem | Entrepôt INVS en cible ; FPE : dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnels ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT : DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS. ATI : SRE et CN-RACL | 20 |
| 5° Congés | | Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques | Idem | Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH | 21 |
| | | Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés | Idem | Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles | 22 |
| | | Nbre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental | Idem | BS | 23 |
| 6° Organisation du temps de travail | a) Organisation | Nbre de chartes du temps | Idem | BS | 24 |
| | b) Temps partiel | Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Idem | Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP | 25 |
| | | Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) | Idem | Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP | 26 |
| | c) Services de proximité | Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.) | Idem | LF/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT | 27 |
| | | | <i>Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)</i> | <i>Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)</i> | 27 bis |

Annexe 2 - Textes, actions et calendrier

| Protocole | Intitulé de la mesure | Textes et actions | Calendrier |
|--|--|--|---|
| Préambule | Mise en place d'un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord qui examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier | | 2013 |
| AXE 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle | | | |
| Mesure 1 | Mise en place d'un rapport de situation comparée "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP | Décret | Présentation du projet de décret 1er trimestre 2013 |
| | Mise en place d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans les bilans sociaux et élaboration de plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | | RSC en 2014 pour l'année 2013 |
| Mesure 2 | Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social | Mise en place du GT | En vue des élections professionnelles de 2014 |
| Mesure 3 | Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social | Mise en place du GT | 1er trimestre 2013 |
| AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique | | | |
| Mesure 4 | Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes | Convention de recherche DGAFP/Défenseur des droits avec des laboratoires de recherche pour mesurer et analyser les écarts de rémunération F-H | Choix des laboratoires de recherche décembre 2012 ; publication des résultats : juin 2014 |
| | | Circulaire pour les trois versants de la fonction publique rappelant que les congés de maternité, d'adoption et autres congés, ainsi que le temps partiel de doivent pas pénaliser les agents concernés et notamment via l'appréciation sur leur manière de servir | 1er trimestre 2013 |
| Mesure 5 | Lutter contre les stéréotypes et les discriminations | | |
| 5.1 | | Elaboration de référentiels de formation sur l'égalité professionnelle à l'attention des gestionnaires RH, des cadres, membres des jurys de concours et d'examens, membres des CAP, écoles de service public | 1er semestre 2013 |
| 5.3 | | Campagne de communication sur l'égalité professionnelle | 2013 |
| 5.4 | | Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP et des fiches de poste | 2013 |
| 5.5 | | Rénovation de la Charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux de la formation spécialisée "Egalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP ; constitution d'un GT associant les organisations syndicales | 1er semestre 2013 |
| Mesure 6 | Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement | Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, présents, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion | 2013 |
| | Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection | Décret | Présentation du projet de décret devant le CCFP 1er trimestre 2013 |
| | Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection | Circulaire | 1er trimestre 2013 |
| Mesure 7 | Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel | Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après une interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi | 1er trimestre 2013 |

| | | | |
|--|---|--|--------------------|
| Mesure 8 | Supprimer les freins à l'avancement | Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique | 2013 |
| Mesure 9 | Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics | Données à intégrer dans le bilan social | 2013 |
| AXE 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | | | |
| Mesure 10 | Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique | Modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH) | 2013 |
| Mesure 11 | Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux | Mise en place du GT | 2013 |
| Mesure 12 | Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel | Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP | 1er semestre 2013 |
| | | Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions | 1er trimestre 2013 |
| Mesure 13 | Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | Bilan présenté devant le CCFP dans le cadre du rapport "Egalité professionnelle" | 2014 |
| Mesure 14 | Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | Concertation "Action sociale" dans la fonction publique | 2013 |
| | | Concertation "Conditions de vie au travail" dans la fonction publique | 2013 |
| AXE 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral | | | |
| Mesure 15 | Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail | Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 dans les trois versants de la fonction publique | 1er trimestre 2013 |
| | | Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres | 1er semestre 2013 |

Annexe 2 : Exemple de canevas d'une charte du temps

Introduction

Les objectifs d'une charte du temps

Les parties prenantes

La méthode de mise en œuvre

La nécessaire mobilisation des managers

1) Veiller à la meilleure adéquation des ressources au volume de travail et aux objectifs à atteindre

- Veiller à une répartition des tâches dans le temps et entre les différents secteurs d'une même entité.
- Utiliser l'entretien annuel pour évoquer avec l'agent la gestion des priorités, la délégation, la charge de travail, la disponibilité des ressources nécessaires.
- Prendre en compte les évolutions de responsabilités et les variations importantes d'activité pour apprécier la charge de travail.

2) Maitriser les horaires et définir des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Encadrer les horaires, même pour les cadres ; prévoir la gestion des temps de récupération en cas de gestion de crise et de dépassements d'horaire.
- Anticiper les dépassements d'horaires (pics d'activité) et en informer les agents concernés.
- Déterminer des modalités de compensation des heures supplémentaires.
- Encadrer les horaires de réunions (pas avant XX heures et pas après XX heures).
- Déterminer l'heure après laquelle les documents reçus sont enregistrés et traités le lendemain.
- Déterminer les plages horaires d'ouverture au public.
- Déterminer les cycles de travail et les services concernés, horaires variables, pause méridienne, décompte du temps de travail.
- Déterminer le régime des astreintes.
- Déterminer les horaires variables.

3) Veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions

- Déterminer à l'avance les horaires de réunions et s'astreindre à les commencer et les terminer au plus tard à l'horaire prévu.
- Par respect pour les participants à la réunion et afin d'économiser leur temps, respecter strictement les règles de comportement suivantes (sauf contraintes exceptionnelles) : ne pas entrer dans une réunion si elle a déjà commencé ; ne pas la quitter si elle n'est pas terminée ; ne

pas effectuer d'autres tâches en parallèle à la réunion (lecture de document, lecture ou rédaction de sms, appel téléphonique, etc.).

- Préciser de façon systématique le lieu, l'heure de début, l'heure de fin, l'ordre du jour précis et la liste des participants ; envoyer à l'avance les documents préparatoires à la réunion.
- Toute réunion doit avoir une conclusion claire. Il appartient à la personne qui préside la réunion de conclure en rappelant les principaux éléments de constat ainsi que les commandes. Etablir un relevé de décision écrit.
- Lorsqu'une réunion comprend plusieurs thèmes ne rendant pas nécessaire la présence de tous les participants à l'ensemble de la réunion, scinder, dans la convocation, la réunion par thème avec des tranches horaires prédéterminées.

4) Organiser et anticiper les déplacements et missions, afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents.

5) Assurer un bon usage du courriel, de la gestion de l'information, sans négliger le contact direct

- Les courriels sont orientés vers l'action : préciser le caractère TTU des courriels ; indiquer un objet clairement identifié ; informer que les courriels envoyés après XX heures ne sont pas supposés être lus le jour-même.
- Ne pas s'appuyer uniquement sur les TIC, mais veiller à conserver des contacts directs et réguliers entre l'encadrement et les équipes permettant de mieux traiter le flux des courriels restés sans réponse et éviter ainsi la profusion de courriels de « questions-réponses » ou relances en cas de non-réponse.

6) Fixer les modalités de suivi, de diffusion et de révision de la Charte