



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines**

# PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES MINISTÈRES SOCIAUX 2021-2023



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**diversité  
et égalité**



Mon administration s'engage

# AVANT-PROPOS

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble des acteurs de la Fonction Publique et répond à des attentes de plus en plus fortes de la société dans son ensemble.

Les ministères sociaux sont fortement engagés depuis de nombreuses années dans une démarche volontariste pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit à travers les politiques publiques dont ils ont la responsabilité que pour le droit de leurs propres agents et agentes.

Ainsi trois plans « Egalité » pluriannuels depuis 2012, sont venus structurer les actions menées en interne, et ont notamment été valorisés par l'obtention du label Diversité d'AFNOR dès 2013 puis du label Egalité en 2018 dont les cahiers des charges ont contribué à structurer les actions envisagées.

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

Cet accord s'était traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec notamment la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a renforcé les règles de la représentation équilibrées dans les organes de direction.

Plus récemment l'ambition des pouvoirs publics et des signataires de l'accord du 30 novembre 2018 a été de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions désormais obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-édiction ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Les ministères sociaux se sont inscrits naturellement dans cette orientation et ont engagé à l'automne 2020 à la fin de leur troisième plan 2017-2020, une concertation avec les différentes organisations syndicales représentatives complété par des échanges avec l'association « Pluri'elles » et pilotée par le Haut fonctionnaire à l'égalité et la DRH.

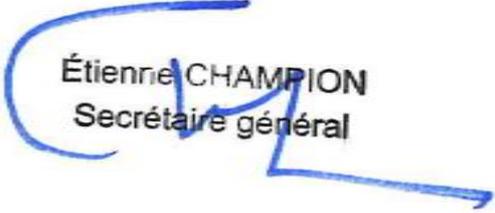
Le plan 2021-2023, s'il s'inscrit dans la continuité des plans antérieurs, a été enrichi et adapté grâce à ces échanges d'une part, et il a été conçu d'autre part pour correspondre pleinement aux obligations législatives et réglementaires et est structuré autour des quatre axes fixés par la loi.

Un premier axe portant sur la gouvernance a de surcroît été rédigé afin d'associer pleinement l'ensemble des acteurs concernés et en premier lieu les instances du dialogue social et les associations. Les agents et agentes tant au sein des administrations centrales que des organisations territoriales seront également davantage impliqués et mobilisés notamment dans la déclinaison de ce Plan et dans son suivi régulier.

La gouvernance et le suivi du plan sont ainsi garantis et témoignent de l'engagement résolu des ministères sociaux à progresser encore dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chacune des directions d'administrations centrales et des directions en services déconcentrés sera partie prenante de ce plan. Celles-ci sont en effet appelées à en assurer la mise en œuvre de manière transversale, à l'évaluer et à prévoir les évolutions nécessaires.

Enfin, l'impérative information du contenu, de la mise en œuvre et des résultats de ce Plan sera intensifiée au-delà des seuls rendez-vous traditionnels du 8 mars et du 25 novembre.



Étienne CHAMPION  
Secrétaire général

## Table des matières

<b>Axe 1 – Développer la gouvernance des politiques d'égalité</b> .....	8
Axe 1-1 : S'appropriier les enjeux de l'égalité professionnelle et ceux du plan .....	8
<b>Mesure 1</b> : Renforcer l'appropriation du plan Egalité.....	8
<b>Mesure 2</b> : Assurer la transversalité de l'information .....	8
<b>Mesure 3</b> : Faire connaître et reconnaître le plan .....	8
<b>Mesure 4</b> : Déployer une communication appropriée auprès des agents et agentes publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle .....	8
Axe 1-2 : Partager les outils de pilotage.....	8
<b>Mesure 5</b> : Assurer une gouvernance partagée.....	8
<b>Mesure 6</b> : Outiller les acteurs .....	8
<b>Mesure 7</b> : Assurer le suivi d'exécution du plan par les instances.....	9
Axe 1-3 : S'assurer du bon niveau de formation des parties prenantes .....	9
<b>Mesure 8</b> : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique .....	9
<b>Mesure 9</b> : Disposer d'un réseau de référents et référentes formé, structuré et opérationnel ....	9
<b>Mesure 10</b> : Responsabiliser les cadres dirigeants à l'égalité professionnelle .....	9
Axe 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.....	9
<b>Mesure 11</b> : Structurer les outils d'analyse.....	9
<b>Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles...</b>	10
Axe 2-1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers .....	10
<b>Mesure 12</b> : Diversifier la politique de recrutement afin de faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois .....	10
<b>Mesure 13</b> : Renforcer le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement .....	10
<b>Mesure 14</b> : Favoriser la mixité des métiers en atteignant à minima 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des familles de métiers et des corps .....	10
<b>Mesure 15</b> : Renforcer la mixité dans les écoles de formation du Service public .....	10
Axe 2-2 : Renforcer la formation à l'égalité et la sensibilisation des agents et agentes publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations .....	11
<b>Mesure 16</b> : Former les agents et agentes publics .....	11
<b>Mesure 17</b> : Renforcer la formation des managers .....	11
Axe 2-3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique .....	11
<b>Mesure 18</b> : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ainsi que l'article	

82 de la loi de transformation de la fonction publique et son décret d'application du 30 décembre 2019.....	11
Axe 2-4 : Proposer des actions innovantes en matière d'égalité professionnelle .....	11
<b>Mesure 19</b> : Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique. ....	11
<b>Axe 3 - Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière</b> .....	12
Axe 3-1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics.....	12
<b>Mesure 20</b> : Structurer les outils de mesure des écarts de rémunération .....	12
<b>Mesure 21</b> : Affiner les outils de mesure .....	12
Axe 3-2 : Résorber les écarts de rémunération.....	12
<b>Mesure 22</b> : Identifier les besoins de financement de résorption des écarts de rémunérations. ....	12
<b>Mesure 23</b> : Prévenir les discriminations dans l'attribution des primes .....	13
Axe 3-3 : Assurer la transparence des rémunérations dans les processus de recrutement.....	13
<b>Mesure 24</b> : Objectiver les données.....	13
Axe 3-4 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière .....	13
<b>Mesure 25</b> : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. ....	13
Axe 3-5 : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental .....	13
<b>Mesure 26</b> : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. ....	13
Axe 3-6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.....	13
<b>Mesure 27</b> : Prévenir les discriminations .....	13
<b>Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle</b> .....	14
Axe 4-1 : Reconnaître la coparentalité.....	14
<b>Mesure 28</b> : Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance .....	14
Axe 4-2 : Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence.....	14
<b>Mesure 29</b> : Appliquer les obligations légales .....	14
Axe 4-3 : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux .....	15
<b>Mesure 30</b> : Appliquer les obligations légales .....	15
Axe 4-4 : Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité .....	15
<b>Mesure 31</b> : Appliquer les obligations légales .....	15
<b>Mesure 32</b> : Renforcer les solutions d'hébergement et de garde .....	15

<b>Mesure 33</b> : Renforcer l'information des élèves des Ecoles de Services Publics en matière d'action sociale.....	15
Axe 4-5 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail .....	15
<b>Mesure 34</b> : Créer une charte de la qualité de vie au travail.....	15
<b>Mesure 35</b> : Accompagner les nouvelles parentalités et la maternité .....	15
<b>Mesure 36</b> : Renforcer la communication autour de la parentalité .....	15
<b>Mesure 37</b> : Sensibiliser l'encadrement aux questions de parentalité et de maternité.....	16
<b>Mesure 38</b> : Développer le télétravail, le travail à distance et le travail à horaires variables.....	16
• Veiller à la bonne application des accords relatifs au télétravail.....	16
<b>Mesure 39</b> : Elargir le dispositif de conciergerie.....	16
Axe 4-6 : Favoriser l'accès à une place en crèche .....	16
<b>Mesure 40</b> : Informer les agents et agentes des dispositifs existants en matière de garde .....	16
<b>Mesure 41</b> : Identifier les besoins .....	16
<b>Mesure 42</b> : Expérimenter une offre de soutien scolaire .....	16
<b>Axe 5 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.....</b>	<b>17</b>
Axe 5-1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public.....	17
<b>Mesure 43</b> : Assurer le bon fonctionnement de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) des ministères sociaux.....	17
<b>Mesure 44</b> : Organiser un ou des évènements sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....	17
<b>Mesure 45</b> : Mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes .....	18
Axe 5-2 : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	18
<b>Mesure 46</b> : Poursuivre et déployer le plan de formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.....	18
<b>Mesure 47</b> : Former l'ensemble des cadres.....	18
<b>Mesure 48</b> : Sensibiliser les réseaux ministériels sur la prévention des violences sexistes et sexuelles .....	18
Axe 5-3 : Accompagner les agents et agentes victimes de violences .....	18
<b>Mesure 49</b> : Assurer un traitement efficace des cas de violences sexistes et sexuelles .....	18
<b>Mesure 50</b> : Faciliter les échanges entre les acteurs .....	18
Axe 5-4 : Accompagner les employeurs en matière d'exercice de l'action disciplinaire .....	19
<b>Mesure 51</b> : Former les managers à la conduite des actions disciplinaires.....	19
<b>Mesure 52</b> : Mettre en œuvre la procédure disciplinaire.....	19

**Mesure 53** : Préserver les droits des victimes et les protéger..... 19

## Axe 1 – Développer la gouvernance des politiques d'égalité

Conformément à l'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le choix a été fait de consacrer un premier axe à la gouvernance du plan afin d'inscrire durablement une dynamique égalitaire dans la conception et le pilotage des politiques mises en œuvre et impulsées par le Secrétariat Général.

Ainsi les actions proposées sur cet axe permettent :

- D'améliorer et de porter à connaissance de l'ensemble du collectif de travail le plan, ses avancées et les nouveaux diagnostics ;
- De renforcer l'implication de l'ensemble des parties prenantes : acteurs du dialogue social, référentes et référents égalité professionnelle, instances de direction.

### Axe 1-1 : S'appropriier les enjeux de l'égalité professionnelle et ceux du plan

#### Mesure 1 : Renforcer l'appropriation du plan Egalité

- Diffuser et présenter largement le plan Egalité à l'ensemble des directions d'emploi ainsi qu'aux agents et agentes.
- Décliner par direction d'emploi une feuille de route, informer les instances représentatives du personnel locales.

#### Mesure 2 : Assurer la transversalité de l'information

- Informer régulièrement et organiser des temps d'échange au sein des réseaux et des instances de direction (CODIR/CODAC/réunions de responsables de service...).

#### Mesure 3 : Faire connaître et reconnaître le plan

- Inciter les établissements publics à élaborer un plan d'actions « égalité professionnelle ».

#### Mesure 4 : Déployer une communication appropriée auprès des agents et agentes publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

- Elaborer un plan stratégique pluriannuel de communication autour notamment des événements clés que sont la journée du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et la journée du 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes.
- Réaliser un diagnostic sur la portée et la perception des actions de communication déployées entre 2017 et 2020 sur la politique d'égalité hommes-femmes des ministères sociaux.
- Créer des outils de communication adaptables dans les services déconcentrés (kits de communication).

### Axe 1-2 : Partager les outils de pilotage

#### Mesure 5 : Assurer une gouvernance partagée

- Mettre en place d'un comité de suivi constitué des organisations syndicales représentatives, ainsi que des représentants des responsables de services et des directions d'administration centrale et des services déconcentrés.

#### Mesure 6 : Outiller les acteurs

- Créer un outil collaboratif (type SharePoint) à destination des membres du comité de suivi et des référents et référentes égalité professionnelle.

### Mesure 7 : Assurer le suivi d'exécution du plan par les instances

- Présenter annuellement l'état d'avancement du plan aux instances de dialogue social à partir des outils développés à cette fin (tableaux de bords, indicateurs, bilans...).

### Axe 1-3 : S'assurer du bon niveau de formation des parties prenantes

#### Mesure 8 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- Proposer des formations aux organisations syndicales sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.
- Suivre le taux de représentation des femmes dans les instances de dialogue social.

#### Mesure 9 : Disposer d'un réseau de référents et référentes formé, structuré et opérationnel

- Nommer des référents et référentes égalité dans chaque direction d'administration centrale et services déconcentrés (circulaire du 30 novembre 2019).
- Formaliser le rôle des référents et référentes et référentes égalité par une lettre de mission actualisée, en lien avec la circulaire.
- Former les référents et référentes.
- Animer le réseau des référents et référentes en les outillant et avec des séminaires ponctuels, des groupes de travail et des formations actions.
- Identifier les fonctions de référent et référente dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agents et agentes et des structures.
- Assurer une veille régulière pour identifier les bonnes pratiques et/ou innovantes et les promouvoir dans le cadre d'un réseau apprenant.
- Participer activement aux travaux de l'association française des managers de la diversité (AFMD).
- Participer aux rencontres du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH).

#### Mesure 10 : Responsabiliser les cadres dirigeants à l'égalité professionnelle

- Diffuser une nouvelle instruction à l'ensemble des directeurs et directrices de services visant à rappeler la nécessaire intégration de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de leur processus RH.

### Axe 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

#### Mesure 11 : Structurer les outils d'analyse

- Réaliser chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle, intégré au rapport social unique. Ce rapport comporte une analyse de situation comparée et répond aux prescriptions légales en la matière.<sup>1</sup>
- Réaliser des études spécifiques et thématiques sur les problématiques d'égalité professionnelle.
- Rappeler aux bureaux des ressources humaines l'utilisation des tableaux de synthèse des candidatures dans le cadre du label diversité.

---

<sup>1</sup> La liste des indicateurs devant figurer dans le rapport de situation comparé est fixé par l'arrêté du 22 décembre 2017.

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

Les ministères sociaux sont marqués par une forte féminisation des effectifs. Ainsi, en 2019, 67% des agents étaient des agentes. Toutefois, ce taux diminue à mesure que la catégorie s'élève. Pour dépasser ce constat, comprendre et influencer sur cette structuration des effectifs, il convient de s'intéresser à la répartition femmes / hommes sur les différents métiers et corps et aux outils qui peuvent être déployés pour tendre vers une mixité des métiers et des emplois.

La mise en œuvre de 8 mesures est proposée autour de 3 thèmes :

- Le développement des connaissances sur les métiers, l'élargissement des viviers et le renforcement des actions à destination de l'EHESP et de l'INTEF ;
- Le renforcement de la formation à l'égalité réelle, aux stéréotypes de genre et à la lutte contre les discriminations ;
- Le déploiement et le renforcement du dispositif de nomination équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant.

### Axe 2-1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

**Mesure 12** : Diversifier la politique de recrutement afin de faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois

- Constituer des viviers diversifiés.
- Analyser et suivre les statistiques des recrutements sous contrat et par la voie de l'apprentissage par : sexe, âge, types de contrat, durée du CDD et passage en CDI.

**Mesure 13** : Renforcer le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement

- Mettre systématiquement au féminin et masculin l'intitulé des postes sur les fiches de postes et publications associées.
- Garantir une représentation équilibrée des instances de recrutement.
- Garantir la représentation équilibrée des candidats auditionnés.
- Intégrer la thème de l'égalité professionnelle dans les parcours d'accueil et d'intégration.

**Mesure 14** : Favoriser la mixité des métiers en atteignant à minima 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des familles de métiers et des corps

- Valoriser par une campagne de communication/information les métiers non-mixtes et en particulier ceux représentés à moins de 40 % par l'un ou par l'autre des sexes notamment les métiers techniques et numériques.
- Cartographier les métiers non mixtes (taux de représentation d'un sexe inférieur à 40%).

**Mesure 15** : Renforcer la mixité dans les écoles de formation du Service public

- Développer des partenariats interministériels, avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et le milieu associatif pour faire connaître les métiers de la fonction publique dans les parcours scolaires.

- Assurer le respect de la parité des jurys selon les obligations légales et en assurer un suivi régulier.
- Former les stagiaires des écoles à l'égalité par un module spécifique et obligatoire.

### Axe 2-2 : Renforcer la formation à l'égalité et la sensibilisation des agents et agentes publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

#### Mesure 16 : Former les agents et agentes publics

- Former les formateurs et formatrices aux stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelle par un module spécifique.
- Poursuivre la mise en œuvre du marché interministériel de formation existant en présentiel et le décliner en modules de formation du type e-learning, avec contrôle des acquisitions.
- Intégrer dans l'ensemble des parcours d'intégration des cadres un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux discriminations.

#### Mesure 17 : Renforcer la formation des managers

- Systématiser la formation aux stéréotypes et à l'égalité professionnelle pour l'ensemble l'encadrement.

### Axe 2-3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

**Mesure 18 :** Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ainsi que l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique et son décret d'application du 30 décembre 2019

- Assurer le maintien des nominations équilibrées sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants.
- Créer et mettre à disposition des outils visant à renforcer la connaissance des obligations légales et des engagements des ministères sociaux lors des recrutements (fiche technique, formation des supérieurs hiérarchiques).
- Assurer une large communication sur le déroulement des procédures de sélection dans le cadre des emplois fonctionnels afin de réduire les freins aux candidatures féminines.
- Garantir une représentation équilibrée des jurys.
- Mettre en œuvre des processus d'objectivation des choix lors des promotions (tableau d'avancement, liste d'aptitude) à travers l'analyse des lignes directrices.
- Constituer des viviers pertinents dont la part de femmes reflète le taux de féminisation des ministères sociaux.
- Renforcer les dispositifs d'accompagnement spécifiques (coaching, mentorat, préparation aux concours).
- Former les membres des comités de sélection aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.

### Axe 2-4 : Proposer des actions innovantes en matière d'égalité professionnelle

**Mesure 19 :** Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

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

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent.

Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Cet axe comporte 8 mesures pouvant atténuer l'impact en rémunération recouvrant 6 thèmes :

- Déployer une méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics ;
- Intégrer des mesures de résorption des écarts de rémunération ;
- Assurer la transparence des rémunérations ;
- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière ;
- Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ;
- Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.

Parmi ces mesures, l'administration propose de mettre en place un observatoire des rémunérations dont il conviendra d'élaborer le cahier des charges.

### [Axe 3-1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics](#)

**Mesure 20** : Structurer les outils de mesure des écarts de rémunération

- Réaliser une cartographie des écarts de rémunération pour les fonctionnaires et pour les contractuels<sup>2</sup>.

**Mesure 21** : Affiner les outils de mesure

- Réaliser des études comparatives de rémunération par cohortes.

### [Axe 3-2 : Résorber les écarts de rémunération](#)

**Mesure 22** : Identifier les besoins de financement de résorption des écarts de rémunérations

- Identifier des mesures de résorption des écarts de rémunérations liés au régime indemnitaire.
- Prévoir les mesures de résorption des écarts de rémunération dans le cadre du contexte budgétaire

---

<sup>2</sup> A ce titre, les outils élaborés par la DGAFP seront utilisés.

**Mesure 23** : Prévenir les discriminations dans l'attribution des primes

- Insérer dans les notes de cadrage régissant l'attribution/l'octroi du complément indemnitaire annuel (CIA) les principes permettant de prévenir les situations discriminantes notamment au regard de la situation de famille.

Axe 3-3 : Assurer la transparence des rémunérations dans les processus de recrutement

**Mesure 24** : Objectiver les données

- Initier un observatoire des rémunérations.
- Assurer la communication, la formation du Référentiel de Rémunération (RDR) des contractuels auprès des services recruteurs.

Axe 3-4 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

**Mesure 25** : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- Veiller à l'application des obligations légales permettant de neutraliser l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et déroulements de carrière.

Axe 3-5 : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

**Mesure 26** : Appliquer les nouvelles prescriptions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- Veiller à l'application des obligations légales permettant de favoriser l'annualisation du temps partiel.

Axe 3-6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

**Mesure 27** : Prévenir les discriminations

- Intégrer la prise en compte, dans les lignes directrices de gestion, de l'égalité professionnelle et de la résorption des écarts de carrières.
- Calculer systématiquement l'ancienneté moyenne des femmes et hommes promus au choix pour chaque tableau d'avancement.
- Inscrire et formaliser les questions en faveur de l'égalité professionnelle dans les entretiens professionnels annuels.

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

L'axe 4 de l'Accord du 30 novembre 2018 rappelle qu'il « est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines » et qu'« un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes ».

Plusieurs textes pris en application de la loi n° **2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** viennent reconnaître cette responsabilité sociale de l'employeur à l'exemple du congé paternité ou des droits à congé dans le cadre des nouvelles parentalités.

Cet axe comporte 15 mesures regroupées sur 6 thèmes, témoignant l'engagement historique des ministères sociaux sur ces sujets :

- Reconnaître la coparentalité ;
- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence ;
- Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux ;
- Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité ;
- Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail ;
- Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics.

### Axe 4-1 : Reconnaître la coparentalité

**Mesure 28** : Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance

- Diffuser les nouvelles prescriptions légales et veiller à leur application.
- Créer et mettre à jour la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance.

### Axe 4-2 : Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

**Mesure 29** : Appliquer les obligations légales

- Diffuser les nouvelles prescriptions légales et veiller à leur application.

#### Axe 4-3 : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

##### **Mesure 30** : Appliquer les obligations légales

- Diffuser les nouvelles prescriptions légales et veiller à leur application.

#### Axe 4-4 : Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

##### **Mesure 31** : Appliquer les obligations légales

- Diffuser les nouvelles prescriptions légales et veiller à leur application.

##### **Mesure 32** : Renforcer les solutions d'hébergement et de garde

- Recenser les logements disponibles pour les élèves en situation de parentalité dans les Ecoles du service public.
- Elargir le marché « people & baby » aux élèves des Ecoles du service public.

##### **Mesure 33** : Renforcer l'information des élèves des Ecoles de Services Publics en matière d'action sociale

- Informer et communiquer auprès des élèves sur l'offre d'innovation et d'action sociale au sein des Ecoles du service public et des ministères sociaux, via différents supports : livrets d'accueil, informations dédiées, etc.
- Communiquer et sensibiliser les services RH des écoles aux règles en matière de report de scolarité.

#### Axe 4-5 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

##### **Mesure 34** : Créer une charte de la qualité de vie au travail

- Elaborer une charte de la qualité de vie au travail afin d'améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et d'accompagner les agents et agentes en situation de parentalité.
- Diffuser largement cette charte et veiller à sa bonne application par les administrations employeurs.

##### **Mesure 35** : Accompagner les nouvelles parentalités et la maternité

- Faciliter les démarches liées à la parentalité, pour l'ensemble des agents et agentes, en veillant à la bonne connaissance et à la prise en compte, par les administrations employeurs, des situations liées aux nouvelles formes de parentalité.
- Renforcer l'accompagnement des familles monoparentales et/ou ayant des enfants en situation de handicap.
- Mettre à la disposition des femmes enceintes et des jeunes mamans, sur leur demande, un espace privatif dédié.

##### **Mesure 36** : Renforcer la communication autour de la parentalité

- Sensibiliser les responsables des ressources humaines, l'encadrement et les collectifs de travail à l'équilibre des temps lié à la parentalité en développant des actions de communication dédiées.
- Mettre en place une journée des parentalités.

- Communiquer activement sur les questions liées à la parentalité afin de faire connaître leurs droits aux agents et agentes, notamment le recours au congé paternité (fiche thématique au sein de la charte de la qualité de vie au travail).

**Mesure 37** : Sensibiliser l'encadrement aux questions de parentalité et de maternité.

- Elaborer une fiche pratique sur la parentalité à destination de l'encadrement, afin de les informer sur les droits des agents et agentes et sur les conduites à tenir.

**Mesure 38** : Développer le télétravail, le travail à distance et le travail à horaires variables.

- Veiller à la bonne application des accords relatifs au télétravail.
- Faciliter le recours au télétravail des agents et agentes qui en font la demande (simplification des démarches).
- Renforcer l'équipement nécessaire au télétravail en veillant à ce que les administrations employeurs disposent des équipements nécessaires à la visioconférence et en développant l'équipement des agents et agentes souhaitant recourir au télétravail (ordinateurs et téléphones professionnels).
- Développer le recours aux formations en e-learning.

**Mesure 39** : Elargir le dispositif de conciergerie

- Recenser et analyser les besoins des services déconcentrés en matière de conciergerie.
- Adapter le marché national de conciergerie en y intégrant les services demandeurs.

Axe 4-6 : Favoriser l'accès à une place en crèche

**Mesure 40** : Informer les agents et agentes des dispositifs existants en matière de garde

**Mesure 41** : Identifier les besoins

- Lancer une étude de faisabilité pour augmenter l'offre existante, en lien avec le dispositif gouvernemental (places en micro-crèches, crèches des cités administratives, etc.).

**Mesure 42** : Expérimenter une offre de soutien scolaire

- Lancer une expérimentation au sein d'une ou plusieurs administrations employeurs, afin de développer une offre de soutien scolaire par des agents et agentes bénévoles.
- Analyser les résultats de l'expérimentation et adapter l'offre en fonction de ces résultats.

## Axe 5 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 5 est la traduction des engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. L'axe 5 s'articule autour de la mise en place du dispositif de signalement prévu par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de la loi n° **2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, qui prévoit que chaque employeur public doit mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Cet axe comporte 11 mesures regroupées sur 4 thèmes, témoignant l'engagement historique des ministères sociaux sur ces sujets :

- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public ;
- Former les publics prioritaires (encadrement, personnels des services RH, représentantes et représentants du personnel, assistantes et assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Accompagner les agents et agentes victimes de violences ;
- Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire.

### Axe 5-1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

**Mesure 43** : Assurer le bon fonctionnement de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) des ministères sociaux

- Garantir le bon fonctionnement de la ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux.
- Produire un bilan annuel de la ligne, présenté aux instances de dialogue social.
- Elaborer une Charte de fonctionnement avec la ligne d'écoute et d'alerte à destination des agents et agentes et des directions d'emploi.
- Communiquer activement sur l'existence et le fonctionnement de la ligne, en utilisant différents supports tels que : campagne d'affichage, campagne d'emailing, intranet ministériel, livret d'accueil pour les nouveaux arrivants, etc.

**Mesure 44** : Organiser un ou des événements sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- Mobiliser l'expertise et/ou le réseau des délégués et déléguées aux droits des femmes et à l'égalité.
- Organiser une ou plusieurs fois par an, des événements sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, afin de communiquer sur la prévention, le traitement et les enjeux autour de ces questions notamment lors de la journée du 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes.

**Mesure 45** : Mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes

- Adopter un arrêté interministériel déclinant le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.
- Piloter le dispositif de signalement : veiller à ce que le dispositif soit déployé par les directions d'emploi, assurer le suivi du dispositif, développer des outils opérationnels à destination des directions d'emploi et des acteurs intervenant sur les champs concernés, suivre les cas et en assurer une remontée périodique aux instances idoines.

Axe 5-2 : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

**Mesure 46** : Poursuivre et déployer le plan de formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

- Former l'ensemble des publics prioritaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics, réseaux des référents et référentes).
- Améliorer la communication sur le calendrier et le contenu des formations, via différents supports : intranet ministériel, campagne d'affichage, etc.

**Mesure 47** : Former l'ensemble des cadres

**Mesure 48** : Sensibiliser les réseaux ministériels sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

- Informer et communiquer auprès des différents réseaux ministériels (réseau des responsables des ressources humaines, réseau des secrétariats généraux, réseau des directeurs et directrices et directrices, réseau des référents et référentes, etc.) sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.
- Organiser une réunion annuelle pour chacun de ces réseaux afin de les sensibiliser à cette thématique.

Axe 5-3 : Accompagner les agents et agentes victimes de violences

**Mesure 49** : Assurer un traitement efficace des cas de violences sexistes et sexuelles

- Mettre en œuvre la procédure d'enquête et de traitement des actes de violences sexistes et sexuelles telle que prévue par l'arrêté interministériel déclinant le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.
- Identifier un service dédié au sein de la Direction des ressources humaines pour l'appui aux directions d'emploi dans le lancement et la conduite des procédures d'enquête.
- Assurer le suivi par un service dédié au sein de la Direction des ressources humaines des signalements de cas de violences sexistes et sexuelles (signalements internes et/ou externes (via la ligne d'écoute et d'alerte)).

**Mesure 50** : Faciliter les échanges entre les acteurs

- Renforcer les liens entre les acteurs intervenant sur le champ de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin de créer des échanges et des bonnes pratiques, via différents

supports : supports d'informations dédiés, participation et échanges aux ateliers « Qualité de vie au travail », création d'un SharePoint, etc.

- Créer un groupe de travail avec des associations intervenant sur le champ de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin de recueillir et de mutualiser les bonnes pratiques.
- Proposer des groupes de travail dans les services déconcentrés, entre les secrétariats généraux et les organisations syndicales sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

#### Axe 5-4 : Accompagner les employeurs en matière d'exercice de l'action disciplinaire

##### Mesure 51 : Former les managers à la conduite des actions disciplinaires

- Créer à destination des managers une formation permettant d'identifier les situations relevant du disciplinaire et accompagner leur instruction.

##### Mesure 52 : Mettre en œuvre la procédure disciplinaire

- Sanctionner les auteurs de violences sexistes et sexuelles par l'application des procédures disciplinaires lorsque cela est nécessaire.
- Analyser le bilan ministériel annuel en matière disciplinaire transmis à la DGAFP afin de mettre en exergue les cas de violences sexistes et sexuelles.

##### Mesure 53 : Préserver les droits des victimes et les protéger

- Mobiliser le dispositif de la protection fonctionnelle.
- Assurer le cas échéant un soutien psychologique en faveur de la victime.
- Renforcer la communication sur le rôle des personnels du service social.



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines**

Réalisation : HFE/DRH • Maquettage : DRH • Publication : 8 mars 2021