



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Réunion du comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

22 juillet 2021

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, du 30 novembre 2018
 - a. Focus sur la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique
 - b. Focus sur la mise en place des dispositifs de signalement dans la fonction publique
2. Désignation d'un représentant du personnel pour exercer les fonctions de référent «violences sexuelles, harcèlement, agissements sexistes » dans la FPE

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Égalité Professionnelle

Précision: Seules les nouveautés depuis le dernier COSUI sont présentées - l'ensemble des éléments de suivi de l'accord figure en annexe, pour mémoire

Axe 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE

- Action 1.1 : Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle » + au sein de l'action 1.8 « informer les agents publics de l'état d'avancement du plan d'action par tout moyen approprié »

1.a – Focus sur le bilan de la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique

Rappel du calendrier d'élaboration

(articles 3 et 5 du **décret n° 2020-528 du 4 mai 2020**)

⇒ **Les plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020**

⇒ **Le plan d'action est transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent:**

- Dans la FPE : au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels, au ministre de tutelle pour les EP
- Dans la FPT : au préfet
- Dans la FPH : au directeur général de l'ARS

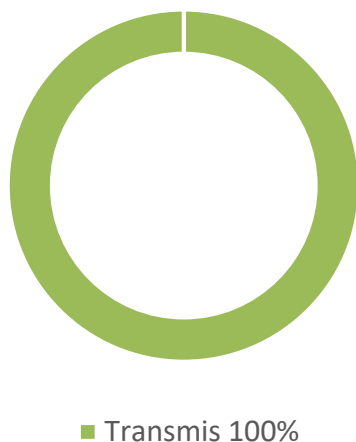
=> **Avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan**, le bilan du nombre de plans élaborés et du nombre de manquements constatés est transmis par les autorités compétentes au ministre chargé de la fonction publique

=> Les bilans sont transmis pour information aux conseils supérieurs de la FPE, de la FPH et de la FPT, et présentés devant le Conseil commun de la fonction publique

i. Plans d'action - FPE

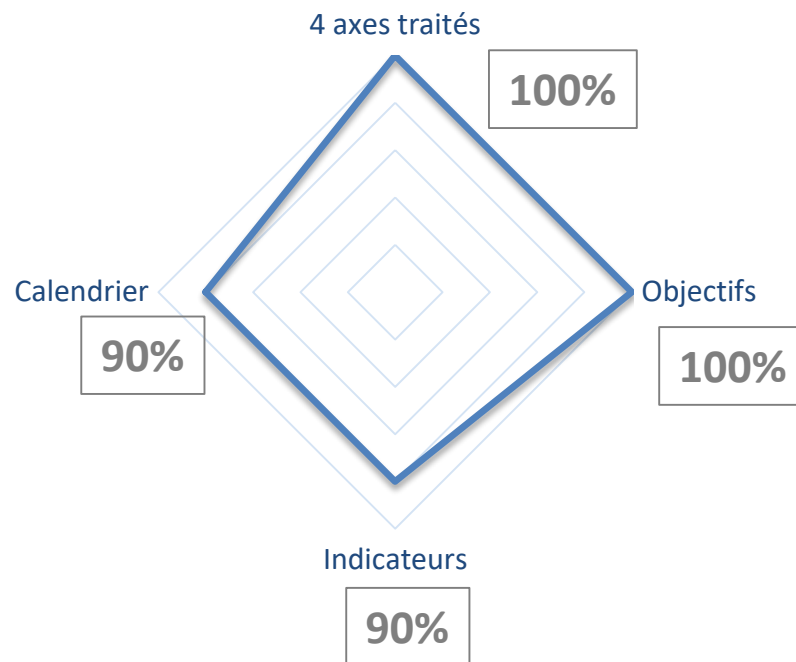
Etat des lieux relatif à la transmission des plans d'action des Ministères...

Plans d'action des Ministères



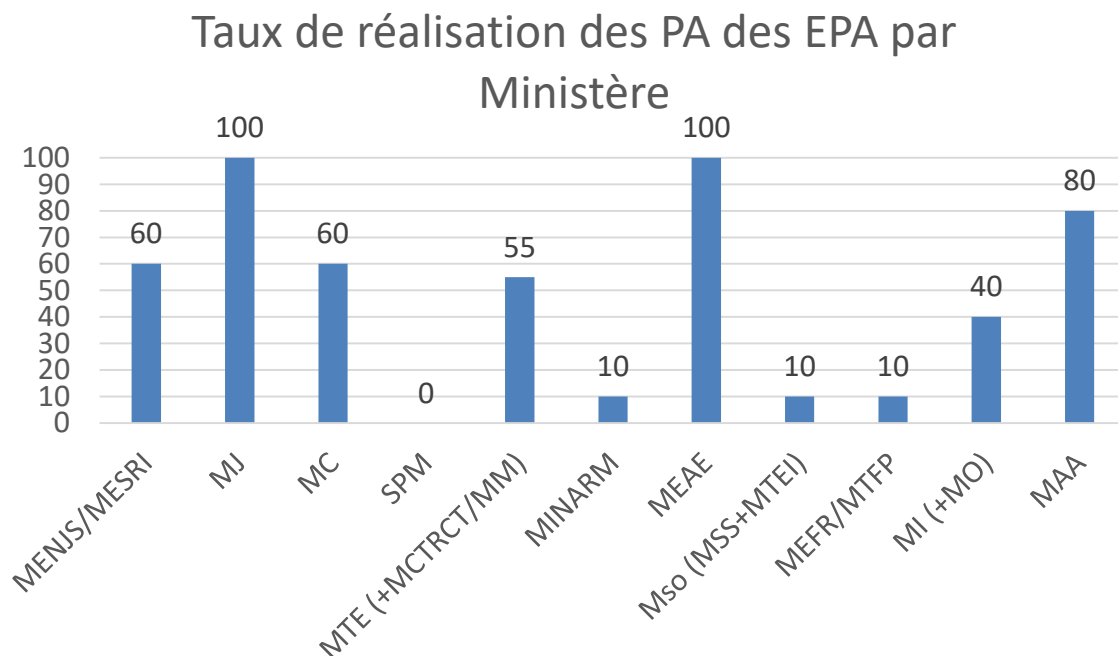
L'ensemble des départements ministériels a manifesté une **véritable mobilisation** mise en lumière par le taux de **100% de transmission de leurs propres plans d'action égalité professionnelle**

Taux de qualité des PA



i. Plans d'action - FPE

... et des établissements publics administratifs qui leur sont rattachés

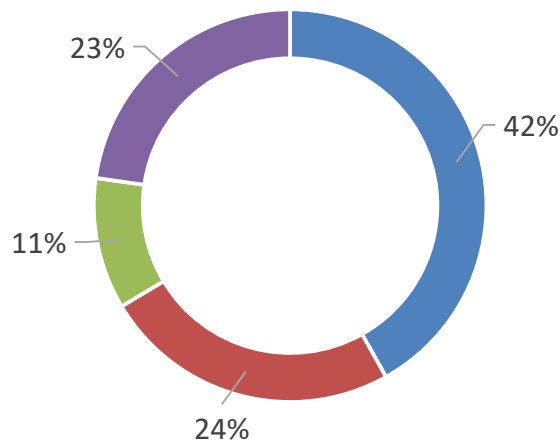


La remontée des **taux de réalisation des plans d'actions égalité professionnelle des EPA** rattachés aux Ministères est en cours. Les retours définitifs des ministres de tutelle des divers EPA sont attendus pour le 31 décembre 2021 conformément au décret du 4 mai 2020

ii. Plans d'action - FPH

Etat des lieux relatif aux plans d'action des établissements publics de la fonction publique hospitalière

Avancement de l'élaboration des plans d'action dans la FPH



- Les travaux de conception du plan d'action n'ont pas encore débuté
- En cours d'élaboration
- Finalisé mais pas encore présenté en instance
- Finalisé et présenté au CTE

→ Cet état des lieux a été réalisé dans le cadre d'une enquête conduite par la FHF en juin 2021

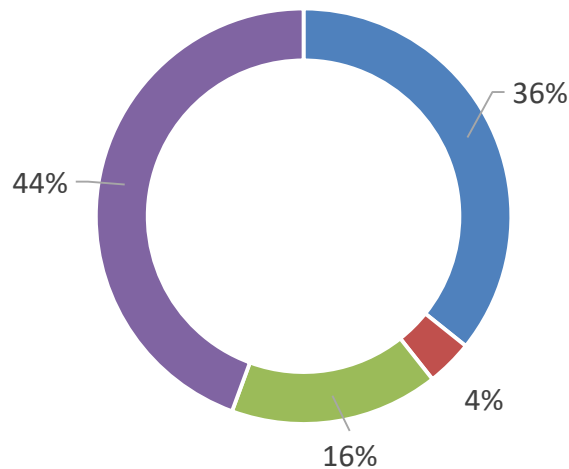
→ 277 établissements ont répondu, représentant plus de 335 000 agents

→ Ainsi, **58% des établissements ayant répondu** sont **engagés** dans la démarche de réalisation des plans d'action

ii. Plans d'action - FPH

Focus : Dialogue social

OS représentées au CTE et associées à l'élaboration du plan d'action



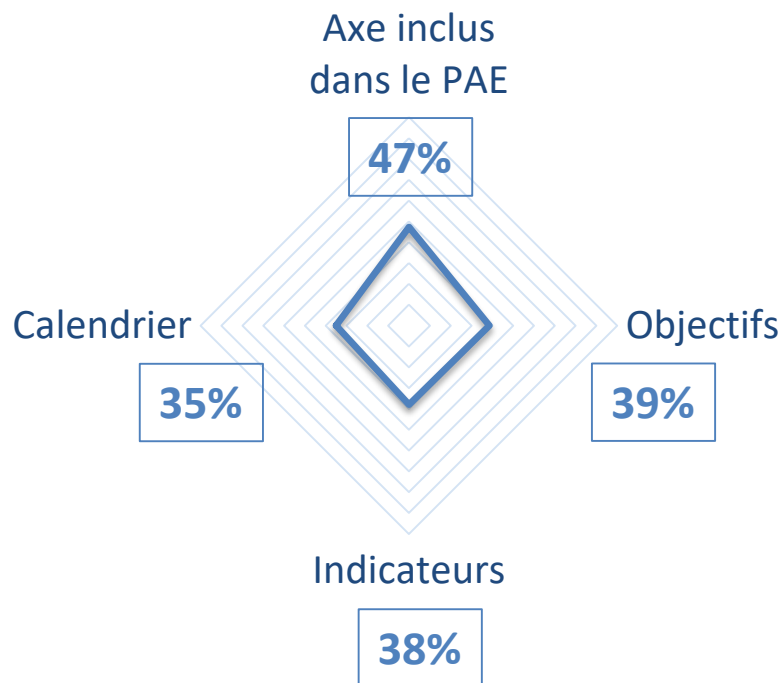
- Oui, le plan d'action a été élaboré en concertation avec les OS
- Oui, le plan d'action a fait l'objet d'une négociation donnant lieu à la signature d'un accord local
- Non
- Absence de réponse

→ **40% des établissements ayant répondu** ont élaboré le plan en lien étroit avec les OS

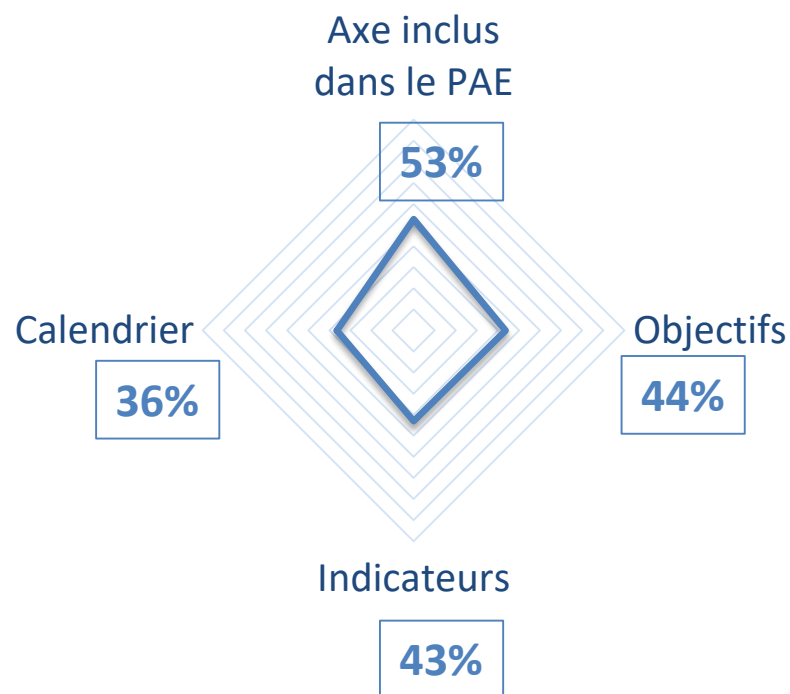
ii. Plans d'action - FPH

Présence des 4 « attendus » au sein des plans d'action ministériels :
axes 1 et 2

Axe 1 : écarts de rémunération



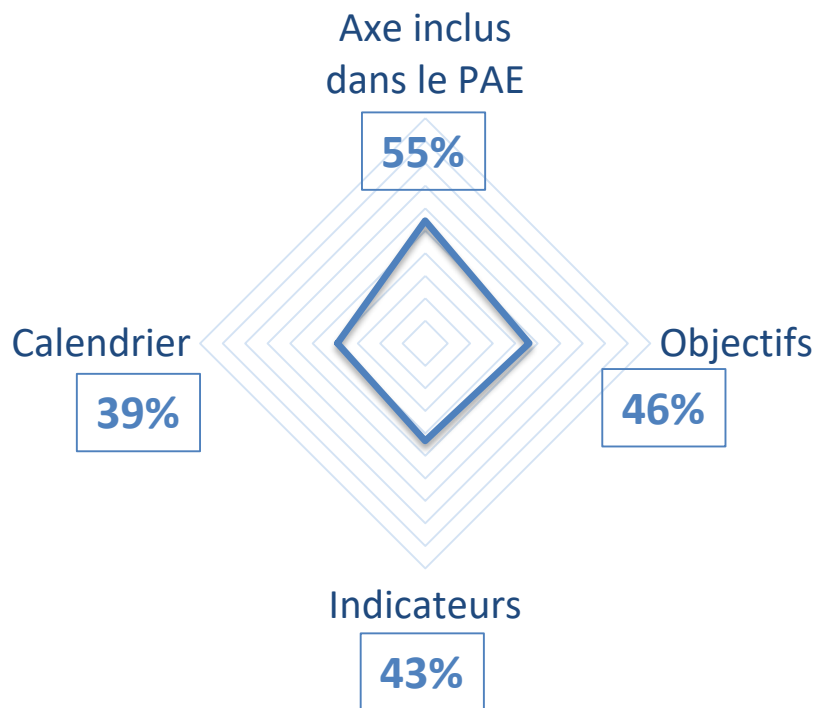
Axe 2 : égal accès



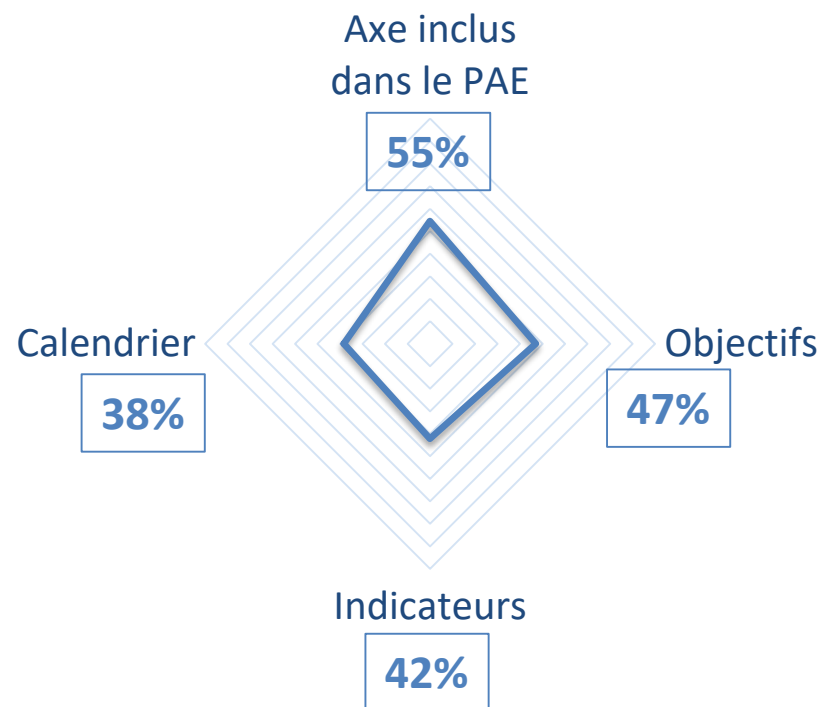
ii. Plans d'action - FPH

Présence des 4 « attendus » au sein des plans d'action ministériels :
axes 3 et 4

Axe 3 : articulation temps de vie



Axe 4 : harcèlement et VSS



ii. Plans d'action - FPH

Présence des 4 « attendus » au sein des plans d'action ministériels : synthèse

→ Environ **50% des plans d'action** des établissements interrogés comprennent les **4 axes** obligatoires

→ Environ **40% des plans d'action** des établissements interrogés comprennent des **objectifs et des indicateurs**

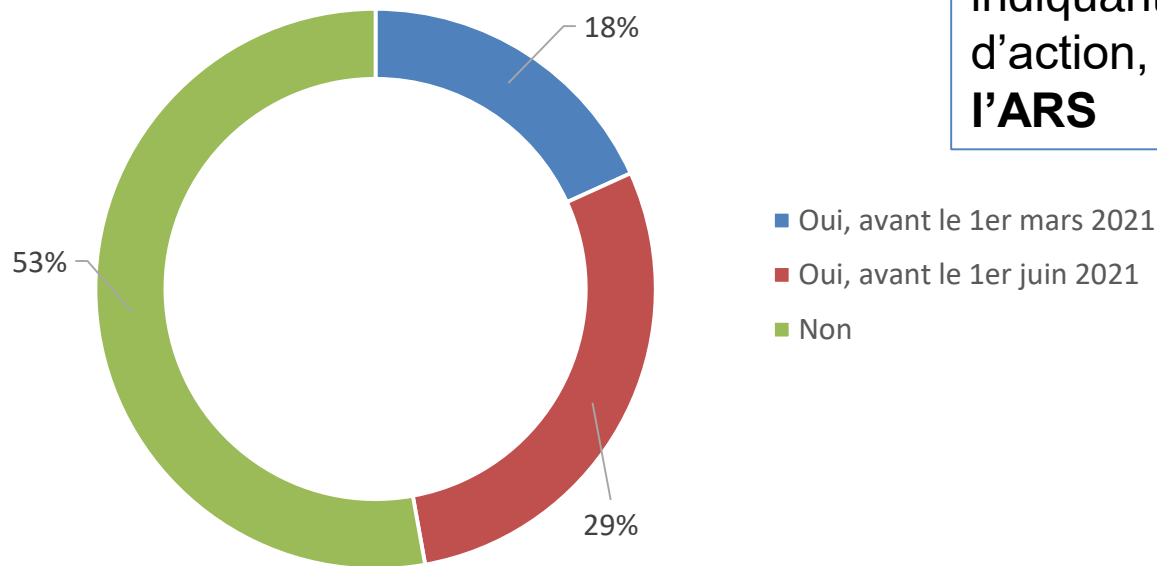
→ Environ **35% des plans d'action** des établissements interrogés comprennent un **calendrier**

- 2,5% des établissements ont ajouté un 5^{ème} axe relatif à la gouvernance des politiques d'égalité

ii. Plans d'action - FPH

Focus : Transmission et diffusion du plan d'action

Transmission du plan à l'ARS



→ Parmi les 93 établissements indiquant avoir finalisé leur plan d'action, **47% l'ont transmis à l'ARS**

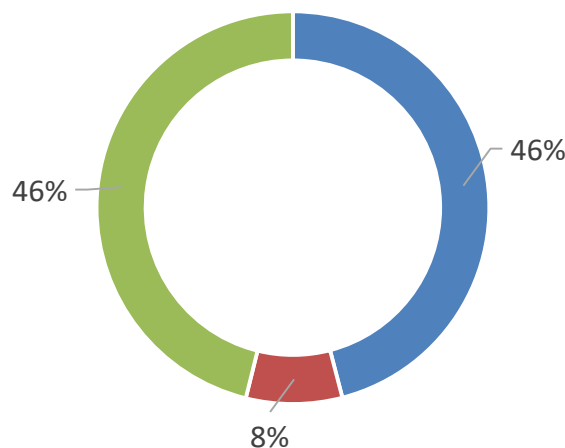
- 56 établissements sur 93, soit 60%, ont rendu le plan accessible par voie numérique aux professionnels

iii. Plans d'action - FPT

Etat des lieux relatif aux plans d'action des établissements publics de la fonction publique territoriale

Rappel : l'obligation s'impose aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants soit à 1 333 collectivités et EPCI

Avancement de l'élaboration des plans d'action dans la FPT



- Les travaux de conception du plan d'action n'ont pas encore débuté
- En cours d'élaboration
- Réalisé

- Etat des lieux réalisé dans le cadre d'une enquête menée par la DGCL en juin
- 44 préfectures y ont répondu, représentant 518 collectivités
- Parmi elles, 239 ont un plan finalisé et 41 un plan en cours

→ Ainsi, **54% des collectivités ayant répondu** sont **engagées** dans la démarche de la réalisation des plans d'action

iii. Plans d'action - **FPT**

Focus : Axes, consultation, transmission, durée

Parmi les **239 plans** :

- 210 plans comprennent les **4 axes** prévus par les textes, ce qui représente plus de **88%** des plans réalisés
- 189 plans ont fait l'objet d'une **consultation du CST** (ce qui représente près de **80%** du total des plans réalisés) ; pour les collectivités n'ayant pas procédé à la consultation, celle-ci est en cours dans la majorité des cas
- 122 plans ont été **transmis avant le 1er mars**, soit **51%**
- La **majorité** des plans a une **durée de 3 ans**

iii. Plans d'action - **FPT**

Focus : Taux de réalisation par strate de collectivités

- Régions : **100 % des régions** recensées ont conclu leur plan
- Départements : **56 % des départements** recensés ont conclu leur plan, 14 % sont en cours de finalisation de leur plan et 30 % n'ont pas conclu de plan
- Communes et EPCI :
Sur les 469 **collectivités** recensées, 209 ont réalisé un plan d'action (soit un taux de réalisation de **45%**)

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Égalité Professionnelle

Axe 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

- Action 1.2 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle

=> Intégration du thème de l'égalité professionnelle dans l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Les futurs plans d'action devront être négociés

- *=> Le décret 2020-1093 du 30 novembre 2020 relatifs à **BDS-RSU** (Article 5)
- **Arrêté d'application pour la BDS dans la FPE publié le 13 mai 2021** ; le projet d'arrêté pour la FPT a été présenté en CSFPT début juin ; le projet d'arrêté pour la FPH est également en cours*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.4](#) : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

=> Campagne de testing sur les discriminations portant :

- en 2015-2016 sur 3 critères : le sexe, l'origine maghrébine et le lieu de résidence ;
- en 2017-2018 en complément des 3 critères de base : l'orientation sexuelle ;
- en 2019-2020 en complément des 3 critères de base : le handicap ;
- en 2021-2022 une nouvelle mission va être réalisée dans le cadre de la convention DGAFP - Université Paris Est - Pr. L'Horty

⇒ Etudes de cohortes:

- Pour une vision globale des données disponibles, les échanges se poursuivent avec le SRE et la CNRACL
- Un appel à projet de recherche va être lancé en partenariat avec le ministère de la Justice, pour le traitement d'une base de données sur quelques corps et sur une dizaine d'années, qui est en cours de constitution.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.4 \(suite\)](#) : Mise en place d'un GT avec les signataires sur le Rapport de situation comparée/Rapport social unique

=> Art. 5 de la loi du 6 août 2019. Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

*=> Toutes **les informations incluses dans la base de données sociales et le rapport de situation unique, qui entre en vigueur au 1er janvier 2021, doivent être générées ; elles comportent des données relatives aux violences sexistes et sexuelles***

=> Arrêté d'application pour la BDS dans la FPE publié le 13 mai 2021 ; le projet d'arrêté pour la FPT a été présenté en CSFPT début juin; le projet d'arrêté pour la FPH est également en cours

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.6](#) : Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

=> Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, de nouvelles modalités d'évaluation sont consacrées pour tenir compte des spécificités des missions des cadres supérieurs.

*Au compte-rendu d'évaluation professionnelle prévu par les dispositions de l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 viennent ainsi s'ajouter **des évaluations réalisées par des instances collégiales** au niveau ministériel ou interministériel à différents moments du parcours professionnel des agents.*

L'objectif est d'apprécier les perspectives de carrière des agents et de qualifier les pratiques professionnelles, leurs réalisations et l'aptitude à évoluer vers des responsabilités supérieures ou différentes. L'instance peut recommander des mobilités et des actions pour développer et diversifier leurs compétences, mais aussi proposer, le cas échéant, un accompagnement vers une transition professionnelle.

L'engagement dans des démarches favorisant l'égalité professionnelle dans les actions menées par les cadres supérieurs pourra être un élément d'appréciation de ces évaluations.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.7](#) : *Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

=> Pour la FPE, le FEP a été renouvelé en 2021

Le FEP a été doté d'1 million d'euros pour 2021.

Le FEP en chiffres : nombre de projets déposés en 2019 - 2020 - 2021

2019 : 51 projets (42 lauréats)

2020 : 71 projets (59 lauréats)

2021 : 65 projets (55 lauréats)

=> Des travaux sont actuellement en cours pour étendre le FEP à la FPT et à la FPH.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

- Action 2.1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

*=> en lien avec le Plan Talents du service public, **des Cordées du service public**, associant écoles de services public qui sont les établissements « têtes de cordée », d'une part, et les lycées et collèges, qui sont les établissements encordés, d'autre part, ont été déployées en 2021. Pour 2020-2021, 2 149 jeunes ont été encordés dans les Cordées de SP*

Le plan emporte aussi la mise en place de classes Prépas Talents et de Bourses Talents.

*=> Conception d'une **offre de formation interministérielle des jurys de concours** disponible sur la plateforme de formation à distance Mentor en **septembre 2021**, intégrant les enjeux de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes*

=> Campagne de communication Rejoins le service public

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

- Action 2.2 : Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

*=> le **marché interministériel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** porté par les des ministères sociaux depuis 2019 sera renouvelé de façon anticipée pour élargir son périmètre à l'ensemble des ministères et introduire de nouvelles modalités de formation renforçant l'accessibilité de l'offre de formation pour les agents.*

La date prévisionnelle de la notification de ce marché est fixée à juin 2022.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

• Action 2.2 (Suite) :

=> **Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie** des agents 2021-2023 prévoit un axe sur les valeurs et les principes de la République :

Axe I. PORTER LES VALEURS ET LES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE : Fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public qui décline trois actions prioritaires qui concourent à l'amélioration de la formation des agents et de leurs managers

- *en développant une offre de formation et d'accompagnement de qualité ;*
- *en intégrant cette problématique dans les parcours de formation statutaire ;*
- *et en **proposant une offre de formation pour la professionnalisation des référents égalité***

=> *Cette offre de formation interministérielle sera complétée par une offre de formation disponible sur la **plateforme interministérielle de formation à distance Mentor***

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

• [Action 2.3](#) : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

=> Mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois : emplois de type 2 dans la FPE et la FPH

=> ***Modification du décret n° 2012-601 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique***

=> *Extension du DNE à l'ensemble des EP de l'Etat et révision des emplois de type 2 pour la FPE et la FPH*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 3 : SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

- Action 3.1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants (guide et outil)

=> Outil de calcul des écarts de rémunération, guide et grille de lecture finalisés depuis janvier 2020. Un retour d'expérience sur l'utilisation de l'outil a été présenté par la Ville de Paris et le ministère de la transition écologique en FS3 le 1^{er} décembre 2020.

Les résultats consolidés sur le champ de l'ensemble des ministères ont été publiés dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020.

=> Les résultats obtenus via l'outil des écarts de rémunération sont à inscrire dans la base de données sociales et à analyser dans le rapport social unique (décret du 30 novembre 2020 / arrêté du 11 mai 2021)

=> Un outil complémentaire de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation de corps » a été mis en ligne sur le site de la fonction publique

=> mise à jour de la documentation méthodologique pour l'analyse des écarts de rémunération sur le site fonction-publique.gouv.fr pour mieux prendre en compte les agents contractuels

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- Action 3.3 : Assurer la transparence des rémunérations

=> Une fiche dédiée de recommandations à destination des employeurs de la FPE sur la transparence des rémunérations sera intégrée dans le guide « Structurer la fonction recrutement » élaboré par la DGAFP, à paraître à l'été 2021

=> Une autoévaluation par les employeurs publics de leur fonction RH recrutement intégrant ce point est prévue d'ici à l'automne 2021

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- Action 4.1 : Reconnaître la coparentalité

=> Le décret relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPE et son équivalent pour la FPT ont été publiés aux JORF du 30 juin et du 1er juillet 2021. Le décret relatif à la FPH est en cours d'examen par le CSFPH et le CSPM avant sa transmission au Conseil d'Etat et sa rapide publication

=> En application de l'ordonnance dite « Santé-Famille » du 25 novembre 2020 est applicable depuis le 1^{er} juillet 2021 l'allongement de la durée de paternité et d'accueil de l'enfant

Les dispositions réglementaires d'application sont en cours dans chacun des versants de la fonction publique :

=> Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 pour la FPE

=> Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 pour la FPT

=> Présentation du décret FPH au CSFPH le 1er juillet 2021

Les dispositions réglementaires apportent des précisions sur les modalités d'octroi et d'utilisation des congés. À titre d'exemple, les décrets prévoient comme dans le secteur privé l'accolement du congé de naissance (3 jours) avec la première période (4 jours) de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

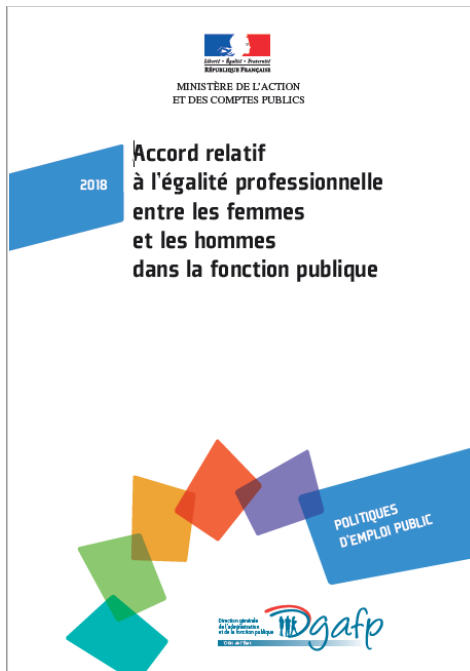
- [Action 4.6](#) : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

⇒ **Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet**, signé à l'unanimité par les employeurs publics et les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique

Parmi les avancées majeures à souligner :

- *un véritable droit à la déconnexion ;*
- *la possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, pour les femmes enceintes qui, si elles exercent des activités télétravaillables, pourront demander à bénéficier de plus de trois jours de télétravail hebdomadaires, sans avis du médecin du travail mais sous réserve de l'accord de leur hiérarchie.*
- *des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail... ;*
- *la possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu ;*
- *une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'Etat.*

1.b – Focus sur le bilan de la mise en œuvre des dispositifs de signalement dans les trois versants de la fonction publique



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

Action 5.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

1.b - Focus sur le bilan de la mise en œuvre des dispositifs de signalement dans la fonction publique

Rappel : cadre juridique et méthodologique des dispositifs de signalement

- Accord du 30 novembre 2018 – axe 5 - Mesure 5.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes
- Mesure, élargie aux discriminations, reprise dans la **loi du 6 août 2019, article 80** et intégrée dans la **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**, article 6 quater A
- **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Fiche explicative – Présentation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Calendrier de mise en œuvre => article 8 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics mettent en place le dispositif de signalement au plus tard le 1^{er} mai 2020.

i. Bilan Dispositif de signalement - FPE

Les dispositifs de signalement ont été mis en place dans tous les ministères

Les données suivantes sont issues des remontées des ministères réalisées au printemps 2021

	H	F
Nombre de saisines par sexe	49%	51%
Total	755	

	A+	A	B	C
Nombre de saisines par catégorie	0,5%	22,5%	54%	23%
Total	710			

	Discrimination	Harcèlement moral	Agissement sexiste	Violence sexuelles (harcèlement sexuel, agression sexuelle, ...)
Nombre de saisines par motif du signalement	23%	61%	0,2%	15,8%
Total	456			

i. Bilan Dispositif de signalement - FPE

Focus : Traitement des signalements

Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information :

39%

Nombre de dossiers dont la qualification est avérée :

4%

Nombre de dossiers ayant donné lieu à sanction de l'auteur des faits :

3%

Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux :

4%

i. Bilan Dispositif de signalement - FPE

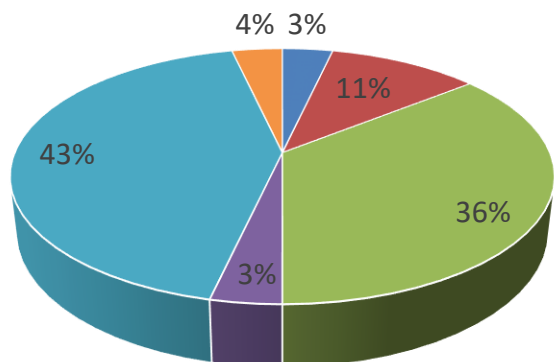
Focus : Critères de discrimination

	Nombre de saisines selon le critère invoqué		Nombre de saisines selon le critère retenu	
Handicap	24	3%	15	2%
Origine	34	5%	14	2%
Age	6	1%	5	1%
Sexe	17	2%	8	1%
Situation de grossesse	8	1%	2	0%
LGBT	8	1%	1	0%
Activité syndicale	22	3%	22	3%
Etat de santé	28	4%	20	3%
Apparence physique	2	0%	1	0%
Situation de famille	3	0%	4	1%
Identité de genre	1	0%	1	0%
Orientation sexuelle	1	0%	1	0%
Total	154	20%	94	12%

i. Bilan Dispositif de signalement - FPE

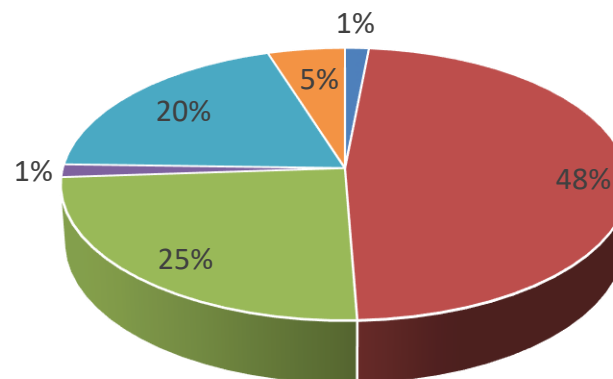
Focus : Contexte professionnel des signalements et suites données

Contexte professionnel



- recrutement
- promotion
- rémunération (dont primes)
- niveau et périmètre des missions
- retard de carrière
- mutation

Suites données



- ouverture d'une enquête interne
- sanction de l'auteur des faits
- accompagnement de la victime par des acteurs médico-sociaux
- octroi de la protection fonctionnelle
- retrait de la décision litigieuse
- réparation financière

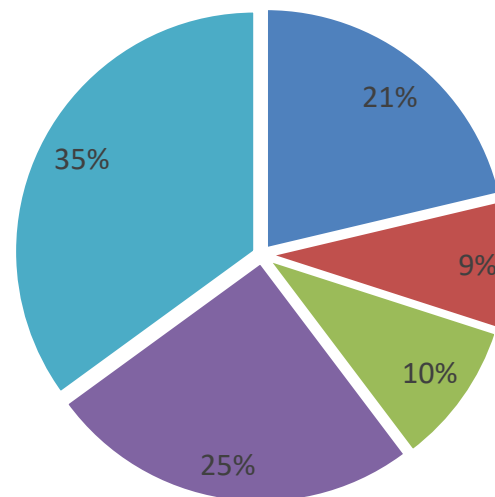
ii. Bilan Dispositif de signalement - FPH

Mise en place des dispositifs de signalement dans la FPH

- Cet état des lieux a été réalisé dans le cadre d'une enquête conduite par la FHF en juin 2021
- 277 établissements ont répondu, représentant plus de 335 000 agents

→ Ainsi, **65% des établissements interrogés** sont engagés dans la mise en place un dispositif de signalement conforme à l'action 5.2 de l'accord

Existence d'un dispositif de signalement



- Oui, il existe et couvre la totalité des champs
- Oui, mais il ne couvre qu'un champ partiel
- Il existe et son champ est en cours d'élargissement
- Il est en cours de mise en place
- Non

ii. Bilan Dispositif de signalement - FPH

Focus : Champs d'action des dispositifs

30% des établissements ont indiqué que le dispositif permet de signaler :

- les discriminations
- les agissements sexistes et sexuels, le harcèlement sexuel
- le harcèlement moral

ii. Bilan Dispositif de signalement - FPH

Focus : Traitement des signalements et suites données

Modalités du dispositif de signalement et de traitement :

Interne

35%

Externe

1%

Mutualisé entre plusieurs
établissements du territoire

2%

	Bilan des signalements et de leur traitement par l'établissement	Mise en place d'une procédure d'orientation des victimes vers les services d'accompagnement et de soutien	Mise en place d'une procédure de traitement des faits signalés
Oui	23%	23%	25%
Non	14%	15%	13%

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 5 : RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Action 5.5 : Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

=> Publication d'un guide spécifique sur le traitement statutaire et disciplinaire des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique en cours de finalisation

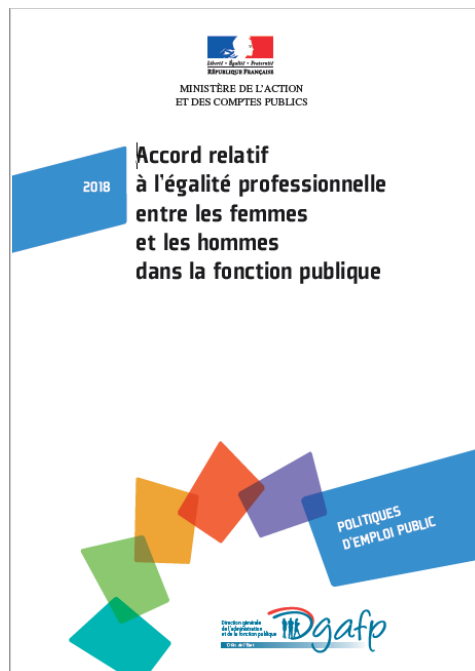
Il est proposé que la version projet de ce guide soit adressée en septembre 2021 aux organisations syndicales, afin que celles-ci puissent en prendre connaissance et, le cas échéant, l'amender.

=> Publication dans le Rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique, d'une deuxième édition du tableau statistique spécifique relatifs aux sanctions disciplinaires prononcées dans la FPE en 2019 pour des faits de violences sexuelles et sexistes

ORDRE DU JOUR

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, du 30 novembre 2018
 - a. Focus sur la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique
 - b. Focus sur la mise en place des dispositifs de signalement dans la fonction publique
2. Désignation d'un représentant du personnel pour exercer les fonctions de référent «violences sexuelles, harcèlement, agissements sexistes » dans la FPE

2. Bilan Référents et Référentes VSS



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

Action 5.2 : un représentant du personnel membre de l'instance en charge des conditions de travail est désigné pour exercer les fonctions de référent sur les questions de VSS

2. Bilan Référents et Référentes VSS - FPE

Nomination des référents lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

	Nomination effectuée
MENJS / MESRI	Oui
MJ	Non
MC	Oui
SPM	Oui
MTE / MCTRCT	En cours
MINARM	En cours
MEAE	Oui
MSO	En cours
MEFR / MTFP	En cours
MI	En cours
MAA	En cours

ANNEXE

récapitulative de la mise en œuvre de l'accord Egalité

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Égalité Professionnelle

Axe 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITE

- Action 1.1 : Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle » + au sein de l'action 1.8 « informer les agents publics de l'état d'avancement du plan d'action par tout moyen approprié »
 - => Art. 80 de la loi du 6 août 2019 – art. 6 septies du SGF => **Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**
 - => Référentiel de plans d'action publié en novembre 2019
 - => Fiche méthodologique à l'usage des employeurs publics diffusée en novembre 2020
- Action 1.2 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle
 - => **Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (Article 48)**
 - => **Intégration du thème de l'égalité professionnelle dans l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**

1 - Point général sur la mise en œuvre de l'accord Égalité Professionnelle

- [Action 1.2](#) : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle (suite)
 - => **Le décret 2020-1093 du 30 novembre 2020 relatifs à BDS-RSU (Article 5)**
 - Arrêté d'application pour la BDS dans la FPE publié le 13 mai 2021 ; le projet d'arrêté pour la FPT a été présenté en CSFPT début juin ; le projet d'arrêté pour la FPH est également en cours
- [Action 1.3](#) : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
 - => Publication de statistiques sur la parité dans les comités techniques de la FPE et de la FPT publié le 27 novembre 2019 sur le site de la fonction publique
 - => Remplacement des agents représentants des personnels en congés maternité et adoption pendant leur absence tout en conservant leur mandat => Intégration dans le projet de décret relatif aux comités sociaux => **Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (Article 85)**

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.4](#) : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

=> Campagne de testing sur les discriminations portant :

- en 2015-2016 sur 3 critères : le sexe, l'origine maghrébine et le lieu de résidence ;
- en 2017-2018 en complément des 3 critères de base : l'orientation sexuelle ;
- en 2019-2020 en complément des 3 critères de base : le handicap ;
- en 2021-2022 une nouvelle mission va être réalisée dans le cadre de la convention DGAFP - Université Paris Est - Pr. L'Horty

⇒ Etudes de cohortes:

- Pour une vision globale des données disponibles, les échanges se poursuivent avec le SRE et la CNRACL
- Un appel à projet de recherche va être lancé en partenariat avec le ministère de la Justice, pour le traitement d'une base de données sur quelques corps et sur une dizaine d'années qui est en cours de constitution.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.4 \(suite\)](#) : Mise en place d'un GT avec les signataires sur le Rapport de situation comparée/Rapport social unique
 - => Art. 5 de la loi du 6 août 2019. **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique**
 - => *Toutes les informations incluses dans la base de données sociales et le rapport de situation unique, qui entre en vigueur au 1er janvier 2021, doivent être générées ; elles comportent des données relatives aux violences sexistes et sexuelles*
 - => *Arrêté d'application pour la BDS dans la FPE publié le 13 mai 2021 ; le projet d'arrêté pour la FPT a été présenté en CSFPT début juin; le projet d'arrêté pour la FPH est également en cours*
- [Action 1.5](#) : Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place
 - => **Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics**
 - => *Circulaire « référent Egalité » pour les deux autres versants -> **En cours d'élaboration dans la FPH et la FPT***

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.6](#) : Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

=> Elaboration d'un référentiel de formation à l'égalité professionnelle (publication du document le 27 novembre 2019) et intégration de cette priorité de formation dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2021-2023

*=> Evolution des textes relatifs à l'évaluation des cadres dirigeants en matière d'égalité professionnelle : **Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat***

*=> Modification du compte rendu d'entretien professionnel des administrations pour intégrer une évaluation de leur action en matière d'égalité professionnelle => **Arrêté du 18 mai 2020 modifiant l'arrêté du 10 novembre 2010 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs civils***

=> Modification à venir du compte rendu d'entretien professionnel pour les emplois de direction (chefs de service et sous-directeurs ; emplois DATE) -> travaux en cours, publication prévue en 2022

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.6](#) : Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle (suite)
=> *Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, de nouvelles modalités d'évaluation sont consacrées pour tenir compte des spécificités des missions des cadres supérieurs.*

*Au compte-rendu d'évaluation professionnelle prévu par les dispositions de l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 viennent ainsi s'ajouter **des évaluations réalisées par des instances collégiales** au niveau ministériel ou interministériel à différents moments du parcours professionnel des agents.*

L'objectif est d'apprécier les perspectives de carrière des agents et de qualifier les pratiques professionnelles, leurs réalisations et l'aptitude à évoluer vers des responsabilités supérieures ou différentes. L'instance peut recommander des mobilités et des actions pour développer et diversifier leurs compétences, mais aussi proposer, le cas échéant, un accompagnement vers une transition professionnelle.

L'engagement dans des démarches favorisant l'égalité professionnelle dans les actions menées par les cadres supérieurs pourra être un élément d'appréciation de ces évaluations.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 1.7](#) : *Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

=> Pour la FPE, le FEP a été renouvelé en 2020 et en 2021

Lancé par la circulaire du 22 février 2019, le FEP, pour sa première année de fonctionnement, a cofinancé 42 projets à hauteur de près de 600 000 euros. En 2020 et 2021, les circulaires du 7 octobre 2019 et du 14 octobre 2020 l'ont reconduit. Le montant de cofinancement est ainsi passé de 600 000 euros à une dotation d'1 million d'euros pour 2021.

Le FEP en chiffres : nombre de projets déposés en 2019 - 2020 - 2021

2019 : 51 projets (42 lauréats)

2020 : 71 projets (59 lauréats)

2021 : 65 projets (55 lauréats)

=> Des travaux sont actuellement en cours pour déployer le FEP dans la FPT et la FPH.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

- Action 2.1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

=> en lien avec le Plan Talents du service public, des Cordées du service public, associant écoles de services public qui sont les établissements « têtes de cordée », d'une part, et les lycées et collèges, qui sont les établissements encordés, d'autre part, ont été déployées en 2021. Pour 2020-2021, 2 149 jeunes ont été encordés dans les Cordées de SP

Le plan emporte aussi la mise en place de classes Prépas Talents et de Bourses Talents.

=> Conception d'une offre de formation interministérielle des jurys de concours disponible sur la plateforme de formation à distance Mentor en septembre 2021, intégrant les enjeux de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

- Action 2.2 : Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

=> **Référentiel de formation** à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre publié en novembre 2019 sur le site de la fonction publique

=> **Marché interministériel de formation** porté par les des ministères sociaux depuis 2019 : 8 ministères y ont adhéré. Le renouvellement de ce marché est anticipé pour élargir son périmètre à l'ensemble des ministères et introduire de nouvelles modalités de formation qui permettront une meilleure accessibilité de l'offre de formation pour les agents, avec notamment un lot consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et un lot consacré à l'égalité professionnelle. La date prévisionnelle de la notification de ce marché est fixée à juin 2022.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

• Action 2.2 (Suite) :

=> **Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie** des agents 2021-2023 prévoit un axe sur les valeurs et les principes de la République :

Axe I. PORTER LES VALEURS ET LES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE : Fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public qui décline trois actions prioritaires qui concourent à l'amélioration de la formation des agents et de leurs managers

- *en développant une offre de formation et d'accompagnement de qualité ;*
- *en intégrant cette problématique dans les parcours de formation statutaire ;*
- *et en **proposant une offre de formation pour la professionnalisation des référents égalité***

=> *Cette offre de formation interministérielle sera complétée par une offre de formation disponible sur la **plateforme interministérielle de formation à distance Mentor***

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 2.3](#) : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

=> **Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

Extension du DNE aux établissements publics de l'Etat dont les dirigeants sont nommés en conseil des Ministres, aux collectivités territoriales et ECPI de plus de 40 000 habitants et au CNFPT

=> Mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois : emplois de type 2 dans la FPE et la FPH

=> **Modification du décret n° 2012-601 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la FP (début 2022)**

Extension du DNE à l'ensemble des EP de l'Etat et révision des emplois de type 2 pour la FPE et la FPH

Le décret d'application de l'article 1 de l'ordonnance du 2 juin 2021 qui prévoit que relèvent de l'encadrement supérieur de l'Etat « les dirigeants des établissements publics de l'Etat exerçant la plus haute fonction exécutive mentionnée par les statuts de l'établissement, quel que soit leur titre, et aux agents occupant dans ces établissements des fonctions exécutives de haut niveau » servira de base à l'extension du périmètre du DNE

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

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

=> Travaux engagés par les employeurs publics dans le cadre de leurs lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 3 : SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

- Action 3.1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants (guide et outil)

=> Outil de calcul des écarts de rémunération, guide et grille de lecture finalisés depuis janvier 2020. Un retour d'expérience sur l'utilisation de l'outil a été présenté par la Ville de Paris et le ministère de la transition écologique en FS3 le 1^{er} décembre 2020.

Les résultats consolidés sur le champ de l'ensemble des ministères ont été publiés dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020.

=> Les résultats obtenus via l'outil des écarts de rémunération sont à inscrire dans la base de données sociales et à analyser dans le rapport social unique (décret du 30 novembre 2020 / arrêté du 11 mai 2021 précités)

=> Un outil complémentaire de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation de corps » a été mis en ligne sur le site de la fonction publique

=> mise à jour de la documentation méthodologique pour l'analyse des écarts de rémunération sur le site fonction-publique.gouv.fr pour mieux prendre en compte les agents contractuels

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Action 3.1 (suite) :

=> développement et mise en ligne sur fonction-publique.gouv.fr d'un outil de calcul et analyse des écarts de rémunération pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat.

=> mise en place d'un baromètre de l'égalité professionnelle dans chaque ministère permettant d'objectiver les écarts de rémunération

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

=> Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 3.3](#) : Assurer la transparence des rémunérations

=> Une fiche dédiée de recommandations à destination des employeurs de la FPE sur la transparence des rémunérations sera intégrée dans le guide 'structurer la fonction recrutement' à paraître en juillet 2021

=> Une autoévaluation par les employeurs publics de leur fonction RH recrutement intégrant ce point est prévue d'ici à l'automne 2021

- [Action 3.4](#) : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

=> Conserver les droits à avancement durant les périodes de congé parental et disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

*=> Art. 85 de la loi du 6 août 2019 => **Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant***

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 3.5](#) : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

=> *Un projet d'expérimentation dans la FPE a été présenté en GT OS le 6 novembre 2019*

=> ***Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant***

- [Action 3.6](#) : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

=> *Art. 85 de la loi du 6 août 2019 => le **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions précise que les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours doivent prévoir des mesures visant à assurer l'égalité dans les procédures de promotion*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- [Action 4.1](#) : Reconnaître la coparentalité
 - [Action 4.1.1](#) : Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant aux conjoints agents publics de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse
 - => *En cours*
 - [Action 4.1.2](#) : Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
 - => *Suppression de l'ASA au profit du congé existant pour tous les agents publics depuis 1946. Déclinaison dans l'ensemble des statuts (par ordonnance et décrets). Publication de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi du 6 août 2019*
 - => *Le décret relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPE et son équivalent pour la FPT ont été publiés aux JORF du 30 juin et du 1er juillet 2021. Le décret relatif à la FPH est en cours d'examen par le CSFPH et le CSPM avant sa transmission au Conseil d'Etat et sa rapide publication*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 4.1.2 \(Suite\)](#) : Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

=> *L'article 45 LTFP complète l'article 21 du SGF afin de prévoir que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux*

GT « ASA Parentalité et événements de la vie familiale » le 25 juin 2020. CCFP novembre 2020

=> En cours

=> Article 46 LTFP prévoit que « pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service » => En cours

=> Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique parue au JO du 26 novembre 2020. L'article 11 de cette ordonnance vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant les articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 4.2](#) : Exclure l'application du délai de carence pour les congés de maladie posés pendant la grossesse => Art. 84 de la loi du 6 août 2019
- [Action 4.3](#) : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux
=> *Modification des décrets dans les trois versants : **Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics***
- [Action 4.4](#) : Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité
=> *Enquête en cours auprès des employeurs afin d'établir un diagnostic précis des textes et des pratiques (échéance : automne 2021).*
- [Action 4.5](#) : Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
=> *Décrets relatifs aux positions statutaires pour l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental : **Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant***

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 4.6](#) : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

=> Article 49 LTFP qui modifie l'article 133 de la loi Sauvadet afin d'ouvrir la possibilité de recourir au télétravail de manière ponctuelle

⇒ Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

*⇒ La signature d'un accord majoritaire permettra des avancées pour les femmes enceintes qui, si elles exercent des activités télétravaillables, pourront demander à bénéficier de plus de trois jours de télétravail hebdomadaires, sans avis du médecin du travail mais sous réserve de l'accord de leur hiérarchie.
Par ailleurs, elle permettra d'instaurer une indemnisation forfaitaire des frais engendrés par le télétravail.*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Point d'information relatif aux congés :

L'**ordonnance dite « Santé-Famille »** du 25 novembre 2020 a permis de clarifier les droits à congés de maternités et liés aux charges parentales des agents publics (congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant) et d'harmoniser les droits des agents publics sur ceux de salariés du secteur privé en renvoyant aux durées prévues par le code du travail.

Ce renvoi permet notamment de rendre applicable, sans texte nécessaire, les évolutions de durées de ces congés et plus particulièrement l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1er juillet 2021.

L'ordonnance a également permis de clairement placer la période de congé pathologique liée aux suites de l'accouchement dans le champ du congé de maternité, là où certains employeurs pouvaient traiter cette période comme de la maladie.

Exemple d'application : Du fait du renvoi au code du travail opéré par les lois statutaires, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est, depuis le 1^{er} juillet 2021, officiellement augmentée pour les fonctionnaires pour les naissances prévues à compter de cette date.

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Point d'information relatif aux congés (Suite) :

Les dispositions réglementaires d'application sont en cours dans chacun des versants de la fonction publique :

=> **Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021** pour la FPE

=> **Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021** pour la FPT

=> *Présentation du **décret FPH** au CSFPH le 1^{er} juillet 2021*

Les dispositions réglementaires apportent des précisions sur les modalités d'octroi et d'utilisation des congés. À titre d'exemple, les décrets prévoient comme dans le secteur privé l'accolement du congé de naissance (3 jours) avec la première période (4 jours) de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Action 4.7 : Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

=> *1 000 berceaux supplémentaires pour la FPE : 340 places réservées en 2019, 450 en 2020 et 210 en 2021*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

Axe 5 : RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Action 5.1 : Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

=> **Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

- Action 5.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

=> Art. 80 de la loi du 6 août 2019 => **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**

=> *Elaboration d'une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, soumise au COSUI de juillet et publiée en novembre 2019*

=> *Fiche méthodologique diffusée à l'ensemble des employeurs publics en juin 2020*

=> *Point 4 de l'ordre du jour du COSUI d'aujourd'hui*

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- [Action 5.3](#) : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des ESP) à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

=> Publication du référentiel de formation en novembre 2019

=> Marché interministériel porté par les MS en 2019 auxquels huit ministères ont adhéré, complété à l'automne par une offre de formation interministérielle à distance

- [Action 5.4](#) : Accompagner les agents victimes de violences

=> Les dispositifs de signalement et de traitement des violences mis en place dans le cadre du décret du 13 mars 2020 doivent prévoir une procédure d'orientation des agents victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

1. Point général sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle

- Action 5.5 : Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

=> Publication d'un guide spécifique sur le traitement statutaire et disciplinaire des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique en cours de finalisation

En termes de méthode, il est proposé que la version projet de ce guide soit adressé en septembre 2021 aux organisations syndicales, afin que celles-ci puissent en prendre connaissance et, le cas échéant, l'amender

=> Publication dans le Rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique, d'une deuxième édition du tableau statistique spécifique relatifs aux sanctions disciplinaires prononcées dans la FPE en 2019 pour des faits de violences sexuelles et sexistes