



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION  
2019

# Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES  
D'EMPLOI PUBLIC

Direction générale  
de l'administration  
et de la fonction publique



DRH de l'État



**Référentiel de plans d'action relatifs  
à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
dans la fonction publique**



L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Le présent référentiel constitue un outil méthodologique d'aide à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle, précisant notamment les thématiques devant impérativement y figurer.

## 1. Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle

### *1.1. L'obligation d'élaboration d'un plan d'action*

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle<sup>1</sup> avant le 31 décembre 2020.

L'obligation incombe à l'État et ses établissements publics administratifs, aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants et aux établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

S'agissant des départements ministériels, le plan d'action ministériel a vocation à être décliné au sein des directions à réseaux et des services déconcentrés concernés. Les établissements publics administratifs sous tutelle élaborent également un plan d'action.

Cependant l'ensemble des employeurs publics est incité à mettre en place un plan d'action afin que chaque agent public, quelle que soit la taille de la structure qui l'emploie, puisse être couvert par un tel dispositif.

**L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée, qui s'appuiera notamment sur le rapport de situation comparée, et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondages, etc.).**

En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

---

<sup>1</sup> Le contenu du plan d'action est également précisé par la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application.

## **1.2. Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation**

Le plan d'action doit préciser :

- **les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ;**
- **le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;**
- **les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;**
- **si possible, les moyens et outils mis à disposition ;**
- **le calendrier de mise en œuvre des mesures.**

## **1.3. L'organisation du dialogue social**

Comme le prévoit l'accord, les employeurs publics prennent toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action. A défaut, le plan d'action – son contenu, ses modalités de gouvernance et de suivi de sa mise en œuvre – doit faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Ce dialogue vise à définir le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi, ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent.

L'instance de dialogue social compétente (comité technique jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique) est consulté sur le plan d'action.

## **1.4. L'association des agents**

Parallèlement, les employeurs sont incités à associer les agents à cette démarche d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions, par tout moyen approprié.

Une **communication est déployée auprès de l'ensemble des agents** afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

**Le plan d'action est rendu accessible sur l'intranet et le site Internet de la structure.**

## **2. Les thématiques obligatoires du plan d'action**

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale;
- Prévenir et traiter les discriminations<sup>2</sup>, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

---

<sup>2</sup> Les discriminations ont été ajoutées dans le champ par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI :
  - Concernant les fonctionnaires :
    - Ecart lié à la quotité de temps de travail ;
    - Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
    - Ecart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon) ;
    - Ecart lié à la composante indemnitaire (dont écart lié aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiel (à 80 % et 90 %) ;
    - Ecart de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotions sexués).
  - Concernant les personnels contractuels :
    - Ecart de rémunération entre les personnels contractuels.
- Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption
  - Cotation de postes ;
  - Modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail ;
  - Politique de promotion ;
  - Règles de gestion des retours de congés familiaux ;
  - Mixité des métiers.

## 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

### ➤ *Mixité des métiers*

- Développement de la mixité des métiers
  - Diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ;
  - Mesures de rééquilibrage des viviers par le biais notamment de campagnes de communication par les administrations et les écoles de service public.
- Communication sur les métiers sans stéréotype de genre
- Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées
  - Sensibilisation des encadrants ;
  - Sensibilisation des agents publics selon des modalités adaptées ;
  - Sensibilisation des élèves des écoles de service public.

### ➤ *Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles*

- Procédures de recrutement
  - Formation des jurys de concours et recruteurs (cadres et services RH) ;
  - Procédure de recrutement, exempte de discrimination.
- Procédures de mobilité
  - Diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique (au plus tard le 31 décembre 2020).
- Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix : le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables
- Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants
- Accès à la formation

### ➤ *Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées*

Dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, le plan d'action détaille les mesures mises en œuvre par l'administration pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

## **3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

### ➤ *Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail*

- Flexibilité et individualisation des horaires de travail
- Télétravail et travail en site distant
- Charte des temps

### ➤ *Soutien à la parentalité*

- Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue
- Sécurisation de la situation des femmes enceintes
- Modes de garde et organisation personnelle

## **4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

### ➤ *Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations*



- *Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public)*
- *Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention*

## 5. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

### ➤ *Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle*

- Haut fonctionnaire à l'égalité, structure ou mission en charge du pilotage de la politique, référents égalité
- Articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique d'égalité (notamment services RH, médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, encadrement)

### ➤ *Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action*

- Organisation du suivi et de l'évaluation
- Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

### ➤ *Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité*

- Communication interne et ses modalités (affichage, intranet, etc.)
- Communication externe

### ➤ *Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité*

- Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration





## Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce référentiel constitue, pour les employeurs des trois versants de la fonction publique, un outil méthodologique d'aide à l'élaboration de leur plan d'action égalité professionnelle, précisant notamment le contenu des thématiques devant obligatoirement y figurer.

### RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

### LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur Les instances médicales dans la fonction publique, en font ainsi partie.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.