

# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 01/02/2019



L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son [discours](#) à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.



Dans le cadre du [Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars](#) qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu, à partir de septembre, à une phase de négociation. Le texte final de l'[accord](#), signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Egalité.

Les 5 axes de l'accord portent sur :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

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

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

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

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

**Quelques mesures phares de chaque axe :**

L'axe 1 prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'axe 2 prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

L'axe 3 prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

L'axe 4 prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

L'axe 5 prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

L'accord prévoit la tenue d'un comité de suivi composé des signataires. Sa première réunion se tient le 29 janvier 2019, sous la présidence du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

En outre :

- Concernant la prévention des violences sexistes et sexuelle, les engagements du Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, ont donné lieu à la [circulaire du 9 mars 2018](#), renforcés par l'accord Egalité de novembre 2018 ([voir la page "Prévention des violences et harcèlements"](#)) ;
- La mise en œuvre progressive d'une politique d'objectifs chiffrés de [représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur](#) et dirigeant, ainsi que parmi les personnalités qualifiées des conseils d'administration des établissements publics et dans les jurys et comités de sélection est prévue par la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) renforcée par la [loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique bénéficie des travaux de recherche sur [le plafond de verre dans les ministères](#) ; bilans sociaux avec des indicateurs sexués, [rapport annuel sur l'égalité 2017](#) et les [chiffres-clés de l'égalité 2017](#), [étude sur les écarts de rémunération](#) ;
- enfin, la dimension égalité professionnelle est portée par des textes législatifs ([loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui modifie la [loi du 12 mars 2012](#)) et par les sujets traités dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique. D'autres lois incluent des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes : la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. L'[article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016](#) est mis en œuvre lors du renouvellement général des instances de représentation du personnel, à la suite des élections de décembre 2018.

## Documents associés

- **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 2.24 Mo**
- **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - (édition 2017) - 5.61 Mo**
- **Chiffres clés de l'égalité 2017 - 114.8 Ko**
- **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2016) - 2.44 Mo**
- **Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2016 - 79.27 Ko**
- **Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite - 638.9 Ko**

- **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (édition 2017) - 589.19 Ko**
- **Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction - 620.44 Ko**
- **Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2015) - 908.41 Ko**
- **Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2014) - 407.07 Ko**
- **Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique (17 décembre 2013) - 432.59 Ko**
- **Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 398.26 Ko**