

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

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

Pourtant, si les femmes ont, *de jure*, obtenu l'égalité de droits et de statut avec les hommes en France, elles doivent encore faire face à des discriminations dans de nombreux domaines, notamment dans le domaine professionnel. Depuis la loi Roudy de 1983, des législations ont été votées, de nombreux mécanismes ont été mis en place afin de combattre les discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans le secteur privé comme dans les trois versants de la fonction publique.

Cependant, des déséquilibres perdurent, tant dans les carrières, les métiers que dans les rémunérations, y compris dans la fonction publique. Si par exemple l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est garantie par le statut de la fonction publique, constat doit être fait que les écarts de rémunération perdurent: ils sont de 16 % dans la fonction publique de l'Etat, 12 % dans la fonction publique territoriale et 28% dans la fonction publique hospitalière.

C'est à ses inégalités qui s'exercent jusque dans la sphère publique que le Gouvernement souhaite répondre. Premier Gouvernement paritaire de l'histoire de la République, il a fait l'égalité professionnelle l'une des priorités de la Grande Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, au niveau interprofessionnel mais aussi dans la fonction publique.

Le Gouvernement souhaite faire de la politique d'égalité professionnelle un levier de transformation profond de la fonction publique. L'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle doit être irréprochable.

Chaque employeur public doit s'engager dans un programme d'actions concrètes visant à l'amélioration, au développement et à l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

L'égalité professionnelle doit se concevoir dans le cadre d'une démarche intégrée, afin de sortir l'égalité entre les femmes et les hommes de l'isolement des politiques spécifiques d'égalité menées jusqu'ici dans une démarche non englobante, et d'impliquer des acteurs nouveaux et plus nombreux dans la construction d'une société équilibrée.

Quatre thématiques ont été abordées au cours de la concertation, qui par leur étendue, ont permis de débattre d'un grand nombre de propositions, fondements du présent projet d'accord. Elles consistent en quatre axes:

- Le dialogue social comme élément moteur et structurant de l'égalité professionnelle
- L'amélioration du déroulement de carrières des femmes
- La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- La prévention des violences faites aux agentes et aux agents sur leur lieu de travail

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

Elles ont ensuite vocation, dans un cadre négocié, à faire l'objet d'une déclinaison au sein de chaque département ministériel, chaque collectivité territoriale et chaque établissement.

Certains enjeux tels que la rénovation des déroulements de carrières, les conditions de travail et la pénibilité au travail, ou encore l'action sociale, recouvrent un champ plus large que le seul prisme de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique.

C'est pourquoi, sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte à tous les niveaux.

AXE N°1 : Le dialogue social doit être un élément moteur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une thématique identifiée comme relevant du champ de la négociation depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Afin que le dialogue social devienne véritablement un élément moteur de l'égalité professionnelle, il est indispensable qu'au sein du conseil commun de la fonction publique, au sein de chaque comité technique dans chaque versant de la fonction publique et dans l'ensemble des instances compétentes (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires...), des travaux soient engagés entre les employeurs et les représentants du personnel.

Mesure 1 – Mettre en place, à chaque niveau pertinent, un document annuel de connaissance sur l'égalité professionnelle : un rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle présenté devant le CCFP et un rapport relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux

Mesure 2 – Engager une réflexion avec les organisations syndicales afin de favoriser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des agents dans les instances de dialogue social

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

AXE N°2 : Pour un meilleur déroulement de carrière des femmes

Les employeurs publics s'engagent aujourd'hui à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, une politique d'égalité professionnelle qui garantisse à toutes et tous l'égalité des droits et des chances dans le déroulement de leur carrière.

Dans un contexte d'évolution des structures et des organisations, les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas pénalisées dans leur déroulement de carrière.

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

- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) en dépassant les stéréotypes ;

- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en portant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours,

recrutement, formation et promotion), dans la logique d'une approche intégrée de l'égalité professionnelle, en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agent(e)s relevant des trois versants de la fonction publique.

Mesure 4 – Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mesure 5 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place à tous niveaux une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Mesure 6 – Faciliter l'accès des femmes aux formations afin de favoriser leur évolution de carrière

Mesure 7 – Lever les freins à l'avancement et à la promotion des femmes en réappréciant les règles de mobilité et en favorisant la transparence des mécanismes de promotion

Mesure 8 – Agir pour l'égalité salariale

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

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agent(e)s. Congés liés à la famille, horaires de travail, modes de garde des enfants, logement sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liés à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui leur sont consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains des sujets abordés ici – car structurants pour la question de l'égalité professionnelle dans la fonction publique – ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans le cadre des réunions de concertation idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 9 – Engager une réflexion avec les organisations syndicales sur un congé paternité et d'accueil de l'enfant obligatoire dans la fonction publique

Mesure 10 – En parallèle avec les négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, mener une réflexion relative aux conditions d'utilisation du congé parental dans la fonction publique par les deux parents et à sa répartition entre eux

Mesure 11 – Mieux informer les agents sur les règles applicables et les conséquences en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux

Mesure 12 – Dans le cadre de la concertation à venir relative à l'action sociale, promouvoir des dispositifs d'action sociale visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 13 – Promouvoir des dispositifs d’organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

AXE 4 : Prévenir les violences faites aux agentes et agents sur leur lieu de travail

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

Ainsi, il est affirmé qu’aucun agent(e) public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l’affectation et la mutation ne peut être prise à l’égard d’un ou d’une agent(e) :

- parce qu’il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n’ont pas été répétés ;
- parce qu’il a formulé un recours auprès d’un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu’il a témoigné de tels faits ou qu’il les a relatés.

Est passible d’une sanction disciplinaire tout agent(e) ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ainsi que de sanctions pénales.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 introduit la notion d’« identité sexuelle » à l’article 6 de la loi du titre I du statut général comme circonstance aggravante des infractions mentionnées dont est victime une personne transsexuelle.

Mesure 14 – Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agentes et aux agents sur leur lieu de travail