

Sommaire du protocole

Préambule

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1er que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 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 ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics. Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation. Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie. En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures efforts en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail. Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence

Commentaires FSU

Dans la version définitive , figure un préambule au protocole.

C'était une demande de la FSU et des organisations syndicales afin d'expliquer et d'en renforcer le cadre et d'insister sur la détermination des signataires à ce que des effets concrets se réalisent en matière d'égalité professionnelle.

La demande d'un calendrier resserré a été prise en compte notamment dans l'axe 1 sur la durée des plans d'action qui passe d'une durée de 5 à 3 ans. Certaines mesures seront mises en œuvre plus rapidement car toutes ne sont pas soumises aux mêmes contraintes techniques.

La FSU a insisté pour que ce protocole concerne l'ensemble des agent-es de la Fonction publique quelque soit la taille de l'établissement ou du service. Il est bien que ce soit inscrit.

L'obligation de mise en œuvre d'un certain nombre de mesures est précisée et la question du contrôle des mesures comme celle des sanctions éventuelles en cas de non mise en œuvre sont indiquées dans ce préambule. Les employeurs publics doivent être « exemplaires ». C'est un des points forts du protocole.

Dans les objectifs visés (et dans l'ensemble du document), la FSU a fait précisé qu'on passait d'une logique de *traitement des inégalités* à celle de *suppression* (C.F. également axe 3).

A été réintégrée la référence aux retraites et au harcèlement moral et sexuel qui n'apparassait plus initialement.

La démarche intégrée qui est rappelée doit être obligatoire dans toutes les négociations et concertations.

avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique. S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique. Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1er semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022. Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes : 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent protocole est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et, mesurables et permettant de transformer durablement les pratiques, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions dispositifs obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes. Parallèlement, l'égalité professionnelle	La question du nécessaire investissement pour mettre en œuvre un certain nombre de mesures s'est traduit par <i>l'engagement du gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la Fonction publique</i>». Il y a également la mise en place d'un fond sur le programme 148 FP qui serait piloté par la DGAFP dès 2019. Sera mis en place un groupe de travail sur les dispositifs financiers (mesure 1.7). La référence aux personnels sous contrat a été rajoutée à différents endroits du document. C'était une de nos demandes. L'impact des mesures réglementaires doit être mesuré et présenté (sur le recrutement, les rémunérations, les droits, la formation, la retraite..). Le suivi du protocole se fera dans le cadre d'un comité qui se réunira régulièrement au moins deux fois par an avec l'ensemble des employeurs et des OS signataires. Nous avons redit notre demande d'un suivi avec toutes les OS mais c'est maintenant inscrit dans la loi.... Le protocole de 2013 est annexé à celui-ci (demande FSU).
---	--

doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites. à la mise en place d'un régime universel de retraites. Le présent accord reprend et renforce les dispositions de l'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent protocole. Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie. . L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents. Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent protocole seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'État, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent protocole. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique. L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent protocole sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.	Voici les 5 axes autour des quels s'articule le protocole. 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	Il s'agit de s'appuyer sur le dialogue social dans le cadre des instances représentatives et de s'assurer que les dispositifs contraignants seront bien mis en place.
1.1.Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	1^{ère} mesure du 1^{er} axe : la mise en œuvre d'un plan d'action « obligatoire » non plus au 31 décembre 2021 mais 2020 et avec une durée réduite à 3 ans au lieu de 5ans (demande FSU) avec un engagement de moyens correspondants. La pénalité financière est précisée : 1% maximum de l'ensemble des rémunérations brutes.

	Ce plan couvre l'ensemble des axes du protocole et sera élaboré en fonction d'un référentiel. La référence aux moyens financiers est rappelée et la nécessaire négociation pour le décliner à chaque niveau pertinent aussi. Le rapport de situation comparée sera annexé au plan d'action car c'est sur sa base que le plan est construit et que des objectifs chiffrés à atteindre peuvent être définis. Un bilan intermédiaire sera fait chaque année en formation spécialisée.
1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle	L'élaboration comme le suivi du plan d'action sera également assuré par les instances où siègent les représentants du personnel (avec statistiques à l'appui) auxquels tous les éléments statistiques seront fournis Apprécier les carrières est un ajout utile ; apprécier les rémunérations et le niveau des indemnités également : il est nécessaire que ces éléments puissent continuer d'être présentés et discutés pour que les décisions des chefs de service prennent en compte la dimension égalité professionnelle en lien également avec le plan d'action. Les instances de concertation (CT, CHSCT...) sont nommées, ce que la FSU demandait, même si le protocole se place aussi dans la perspective de la nouvelle architecture contestée par la FSU, les compétences sont répertoriées et doivent le rester.
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Un bilan des nouvelles modalités de composition équilibrée mises en place pour les élections pro sera dressé et les femmes en situation de congé lié à la parentalité devront pouvoir « être préservées » dans leur fonction lors de la reprise d'activité
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	L'importance du rapport de situation comparée est rappelée notamment pour la mise en oeuvre d'une politique d'égalité professionnelles, leur caractère obligatoire inscrit dans la loi et ces documents présentés en CCFP. L'étude de cohortes demandées en 2013 commencera en 2019 avec un cahier des charges définis en 2019. Des collectes de données permettront également de mieux repérer et donc lutter contre les discriminations (base concours, recrutement contractuels)

	Le RSC est intégré. La FSU avait pointé le lien complémentaire entre les plans d'actions et les RSC (rapport de situation comparée) et l'absence de ce document à certains niveaux ou par certains employeurs.
1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	Une circulaire définira le rôle de ces référents, leurs missions et leurs compétences. La FSU a insisté sur sa nécessaire «indépendance» (nomination) puisqu'il conseillera à la fois les agents et les employeurs sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle et aura également un rôle d'«alerte». Une formation spécifique leur sera donnée (1.5).
1.6- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Une formation systématique et «prioritaire» sera faite aux responsables d'encadrement. Il faudra l'étendre à toutes et tous. Mais cette mesure est symboliquement forte puisque les dirigeants seront évalués sur la mise en œuvre des actions entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle: plan d'action, mixité des équipes, prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles attribution de primes ou autres éléments variables de la rémunération... La décision de mener des études de cohortes est intéressante (demande FSU). En effet, il faut des états comparés par échelon ou par grade afin de mesurer la part de promu-es/promouvables, ainsi que la proportion par rapport au corps (les hommes promus ne faisant plus partie des promouvables peut donner une impression faussée) une transparence sur la répartition des avis suite à des entretiens (ou rendez vous de carrière). La formation des personnels d'encadrement devient elle <i>systématique</i>. Ce qui est une bonne chose mais qui ne doit pas s'adresser qu'aux personnels d'encadrement. La question de formations ouvertes à toutes et tous les agent-es serait un bon indicateur de la volonté à réduire les inégalités professionnelles. Les missions, rôle et périmètre d'intervention des référents Égalité (qui seront créés partout) doivent être précisées. Il reste beaucoup à faire sur la sensibilisation et l'information de l'ensemble des personnels tous niveaux confondus : transparence sur les rémunérations, les indemnités, les carrières, lutte contre les stéréotypes...

1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Si effectivement des sanctions financières sont décidées, elles doivent permettre d'alimenter un fonds pour le déploiement d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Cependant l'objectif est que ce fonds soit vide à terme... et que tous les employeurs respectent les obligations qui leur sont faites (programme 148 inscrit au budget 2019). Les pénalités concernant les nominations équilibrées pour 2017 viendront l'approvisionner. Ce fonds doit être provisoire et l'objectif qu'il soit le moins financé possible d'où la nécessité d'avoir des lignes budgétaires spécifiques. La DGAFP le pilotera et les OS participeront à un groupe de travail avec les employeurs de la FPT pour définir les modalités d'accompagnement. Action: déployer une communication appropriée pour favoriser implication de tous et appropriation par chacun.
1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	Cette mesure vise à ce que les agent-es soient informés de l'état d'avancement des plans d'action et qu'ils y soient associé-es à leur élaboration.
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	L'enjeu majeur de cet axe est de développer la mixité des métier et de favoriser l'égal accès à tous les emplois y compris ceux d'encadrement. L'effet ne peut être qu'à long terme car il dépend de l'évolution des mentalités et des comportements de tous. C'est cependant une condition indispensable .
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	Élargir les viviers passe par le développement de l'information et l'orientation Le développement de campagne de communication entre ministères, MEN et Ministère de l'enseignement supérieur (demande FSU) est une étape dans la campagne de communication. Il est nécessaire de renforcer l'objectif de mixité des métiers en utilisant des indicateurs et en les comparant.
2.2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	La féminisation des jurys et de leur présidence désormais actée. Des actions de sensibilisation des employeurs pour prévenir et lutter contre les stéréotypes de genre et la discrimination à des actions de formation

	l'intention des encadrants, des recruteurs, des délégués du personnel (référentiel de formation et outils mis à disposition en 2019) demandées également par la FSU. L'engagement des employeurs à mener cette lutte au moment des recrutements.
2.3. Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	Il s'agit d'élargir les dispositifs et procédures de nominations équilibrée (article 56 de loi du 12 mars 2012 sur les 40% des nominations) aux emplois de direction et d'encadrement supérieur au-delà de la haute Fonction publique. Le seuil dans la territoriale passe de 80 000 agents à 40 000 mais ne s'appliquera pas en dessous de 3 emplois fonctionnels. L'élargissement à d'autres fonctions était resté un vœu pieux. La FSU a demandé comment on allait au-delà des 40% dans les primo nominations mesure qui était présentée comme une étape et comment élargissait aux autres notamment dans l'idée d'élargir les viviers. Cette question rejoint celle de l'engagement à ce que les femmes aient le droit à un parcours professionnel comparable à celui des hommes. Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement afin d'identifier les leviers dans une logique de constitution de viviers pour les emplois fonctionnels. Cette mesure se retrouvera dans le plan d'action de la mesure 1.1. et complétée par l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures
2.4. Mettre en place, dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle », un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique	Un diagnostic des règles juridiques ou de gestion existantes concernant la mobilité géographique pour changer de grade ou de corps sera dressé et les règles seront revues d'ici 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation (mobilité professionnelle, meilleur accompagnement « social », délais plus souples...)

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière	Sur demande la FSU, on est passé de <i>traiter</i> des écarts de rémunération à l'objectif de les <i>supprimer</i>. La question des métiers les plus féminisés est évoquée dans cette introduction. C'est un sujet à porter dans le cadre de l'agenda social.
3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	Définition d'une méthodologie commune aux 3 versants concertée avec les OS. Et une réunion spécifique de la FS Formation statistiques du CCFP y sera consacrée au premier trimestre 2019. Les statistiques s'élargiront aux questions de déroulement de carrière.
3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	Un guide sera rédigé et mis à disposition. Les actions seront engagées dès 2020 donc au lieu de 2021.
3.3. Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération 2	
3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels	Maintien des primes et indemnités pendant ces congés.
3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Rappel sur le fait que le temps partiel ne doit pas être discriminant.
3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Nouvelle mesure importante car pouvant avoir des effets rapidement.
Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	
4.1. Reconnaître la coparentalité	Couvre toutes les situations y compris pour PMA.
4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	Alignement avec les droits du secteur privé.
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	Plus de jours de carence pour les femmes malades lors d'un congé maternité (suggestion FSU). Un coin dans la porte pour aller plus loin pour tout le monde....
4.2. Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	
4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	
4.4. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	
4.5. 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	Introduction d'une mesure d'impact.
4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité	Demande de la FSU d'élargir à la question des conditions de travail de

professionnelle et de la qualité de vie au travail	manière plus globale. Renvoyé à une concertation dans l'agenda social en 2019.
4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les enfants de moins de 3 ans	Nouvelle mesure. Elle était demandée par la FSU. Nous avons évidemment demandé que le budget de l'Action sociale suive....
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	C'est la FSU qui a fait introduire le harcèlement moral et sexuel dans cet axe.
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un axe obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	L'ensemble de ces mesures constituent des points d'appuis dans la prévention et l'accompagnement des agent-es. Le rôle des CHSCT et des représentant-es des personnels est plutôt bien positionné.
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	
5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	
5.4 Accompagner les agents victimes de violences 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	