

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Protocole	Contenu de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule		<p>Mise en place d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales signataires du présent protocole. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.</p> <p>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.</p> <p>Mise en place d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action</p>	<p>Début 2019 pour la constitution du comité</p> <p>Dès le rapport annuel 2019 pour le point sur l'état d'avancement</p> <p>Premier semestre 2021</p>

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle	Projet de loi Fonction publique. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants	Loi prévue au 1 ^{er} semestre 2019 Décret d'application au 2 nd semestre 2019 Elaboration des plans d'actions au plus tard au 31 décembre 2020 Durée maximale de 3 ans pour la mise en œuvre des plans
	Pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels, en cas de non élaboration d'un plan d'action	Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle et de sanction mises en œuvre	2 nd semestre 2019
		Elaboration d'un référentiel de plan d'action par la DGAFP, soumis à l'avis du comité de suivi puis mis à la disposition des employeurs publics.	Premier trimestre 2019.
1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle	Elaboration et suivi de la mise en œuvre des plans d'actions dans le cadre des instances de concertation	Compétence de droit commun des instances de concertation Modalités pratiques définies dans les plans d'action	Permanent
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Réalisation d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation de composition équilibrée des instances de dialogue social	Obligation de la loi « déontologie » de 2016	2019
	Remplacement des agents représentants des personnels en congé de maternité d'adoption pendant leur l'absence tout en leur conservant leur mandat	Modification des textes relatifs aux instances de concertation	A partir du 2 nd semestre 2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

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	Réexamen des indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux	Mise en place d'un GT avec les signataires du présent protocole Clarification de l'obligation juridique de produire ces données dans PJJ Fonction publique	2019 2019
	Exploitation des données issues de la Base concours	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté	Début de la collecte en 2020 A partir du 1 ^{er} janvier 2021 pour l'exploitation des résultats
	<i>Testing</i> et travaux statistiques pour améliorer la connaissance des discriminations liées au sexe dans l'accès à la FP	Nouvelle campagne	2019-2020
	Étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes	Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique et formation spécialisée relative à l'égalité) Conduite de l'étude	Courant 2019 A partir de 2020
1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	Obligation d'avoir un ou plusieurs référents Égalité (en fonction des effectifs), ou appui sur un réseau de référents mutualisés	Après concertation avec les organisations syndicales représentatives, la DGAFP, la DGCL et la DGOS publieront une circulaire d'application par versant	Circulaire en 2019
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Prise en compte de l'action des encadrants dans le domaine de l'égalité F/H	Modification des textes règlementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants	2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

<p>1.7 - Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique</p>	<p>Fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 <i>Fonction publique</i>, pour l'Etat</p>	<p>Mise en place du fonds Etat Lancement d'appels à projets Création d'un comité de pilotage dirigé par la DGAFP, en associant à ce comité le SDFE Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent</p>	<p>2019 2019 2019 2019</p>
<p>1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle</p>	<p>Association des agents publics dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'actions par tout moyen approprié, et information des agents</p>		<p>Permanent</p>

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			
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	Campagnes nationales de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté Circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, à renforcer	Dès 2019
	Fixer aux écoles de service public des objectifs pluriannuels liés à l'égalité F/H, et des indicateurs de suivi	Conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public.	Dès 2019, au fur et à mesure du renouvellement des COP
2.2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	Action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations déployées pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.	Modalités à préciser dans les plans d'actions	Dès 2019
		Référentiel de formation mis à la disposition des employeurs et des écoles de service public	Courant 2019
2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	Elargissement du dispositif de primo-nominations pour les emplois de direction et d'encadrement : Elargissement du dispositif aux dirigeants d'EP dans la FPE	Formation de l'ensemble des personnels d'encadrement de la FPE	2020
		Projet de loi Fonction publique et modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012	2019 Modalités d'entrée en vigueur progressive
	Abaissement du seuil de soumission des communes et de leurs EP dans la FPT + évolution des règles de calcul	Evolution du mode de décompte des emplois : Emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu	Modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

	d'un ; en 3 groupes pour la FPH		
	Atteinte d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sur l'ensemble de la population en poste d'ici à 2022	Définition dans les plans d'action des mesures pour atteindre cet objectif, et mise en œuvre des actions	D'ici à 2022
	Dispense de pénalités en cas de non- respect de la règle des primo-nominations une fois la cible de 40% atteinte sur la population en poste	Projet de loi Fonction publique	2019
	Veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés		Déploiement en lien avec les plans d'actions
	Réflexion sur la situation des magistrats judiciaires, administratifs et financiers		Dès 2019
2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique	Diagnostic des règles prévoyant une obligation de mobilité géographique. Révision des règles applicables par corps/direction/réseau/univers professionnel pour la FPE		Diagnostic et révision de ces règles ou pratiques de gestion au plus tard le 31 décembre 2020

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière			
3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	Méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les représentants des personnels	Réunion de la formation spécialisée Statistiques du CCFP Déploiement de la méthodologie	Premier trimestre 2019 A partir de 2019 et progressivement pour la FPE, puis déploiement progressif dans la FPT et la FPH
3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	Le plan d'action doit comporter un calendrier, des indicateurs et des actions chiffrées pour parvenir à l'égalité salariale	Plan d'actions	Au plus tard 31 décembre 2020
	Bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.	Etude DGAFP	2019
3.3. Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération	Renforcer la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements (concours, sans concours, mobilité...) ou dans les parcours professionnels	Circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	Premier semestre 2019
3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels	Evolution des règles relatives aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux disponibilités pour raisons familiales dans les trois versants	Dispositions législatives et réglementaires	2019
3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Possibilité de choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps, pour lisser la rémunération	Décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique	1 ^{er} semestre 2019
Action 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Modification des dispositions relatives à l'avancement de grade afin de prendre en compte la situation respective des femmes et	Projet de loi Fonction publique	2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

	des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.		
--	---	--	--

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

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 4.1.1 <i>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</i>	Etendre la possibilité d'absence au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Ces autorisations d'absence s'appliquent également à la PMA.	Modification des circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière. Circulaire pour la FPT Circulaire du 24 mars 2017	2019
4.1.2 <i>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</i>	Redéfinir la notion de « chef de famille » de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.	Modification de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 <i>pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence</i>	2019
<i>Action 4.2 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence</i>		Projet de loi Fonction publique	2019
4.3. Favoriser le recours au compte	Étendre aux agents de l'Etat la	Modification du décret n° 2002-634	2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

épargne temps au terme des congés familiaux	possibilité d'utiliser les jours de congés accumulés sur leur CET à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale	du 29 avril 2002 <i>portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature</i>	
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	Réaliser un état des textes ou pratiques de gestion applicables aux femmes enceintes	Réunion d'un GT avec les organisations syndicales signataires du protocole, dans l'objectif de modifier les décrets	Début 2019 pour le diagnostic 2020 pour la modification des décrets
4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Durée minimale de placement en congé parental réduite à deux mois, et règles de renouvellement simplifiées Bilan de la réforme du congé parental de 2016	Décrets relatifs aux positions statutaires	2019 2019
4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	Concertation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse	Modification du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 <i>relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature</i>	2019 2019
Action 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	Création de 1000 berceaux supplémentaires	Amendement budgétaire sur le programme 148	2019-2021

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes			
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un axe obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	Obligation d'un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précise le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures, ainsi que les indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement	Plans d'action	Au plus tard le 31 décembre 2020
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	Mise en place du dispositif	Projet de loi Fonction publique Modalités pratiques définies dans les plans d'action Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP	2019 Au plus tard le 31 décembre 2020 Premier semestre 2019
	Présentation devant les instances compétentes d'un bilan des signalements et actions mises en œuvre	Modification des textes instances de concertation	Dès 2019
	Désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives		Dès 2019

Annexe 1 - Tableau des textes, actions et calendrier

<p>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</p>	<p>Plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public</p>	<p>Les plans d'action « égalité professionnelle » précisent le calendrier de déploiement</p>	<p>Calendrier inscrit dans les plans d'action</p>
<p>5.4 Accompagner les agents victimes de violences</p>	<p>Assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.</p>		<p>Permanent</p>
<p>5.4 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire</p>	<p>Mise en œuvre des procédures disciplinaires (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et des procédures répressives prévues par le code pénal.</p>	<p>Guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques</p>	<p>Premier semestre 2019.</p>