



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique « Égalité, mobilité et parcours professionnels »

30 janvier 2024

ORDRE DU JOUR

- I. Bilan de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- II. Présentation du projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique
- III. Présentation du bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022
- IV. Présentation du projet de programme « Handi'talents » relatif à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Rappel : présentation générale de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



I. Bilan de l'accord Égalité professionnelle du 30 novembre 2018

Une majorité des actions de l'accord ont été réalisées.

Dont certaines mesures phares :
élaboration des plans d'action,
désignation de référents égalité, mise en place de dispositifs de signalement, ...



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



Axe 1

Renforcer la gouvernance
des politiques d'égalité

I. Bilan de l'accord Égalité professionnelle du 30 novembre 2018

 **Action 1.1**
Élaboration des plans d'action égalité professionnelle

Depuis décembre 2019, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre :

 **Un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle**

Ce plan doit contenir au moins 4 axes :

-  **1**
S'attaquer aux écarts de rémunération entre femmes et hommes
-  **2**
Garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes
-  **3**
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
-  **4**
Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Comment la DGAFP contrôle-t-elle les plans d'action au sein de la fonction publique de l'État ?

- Présence de mesures portant sur les 4 axes
- Présence, pour chacun de ces domaines, d'objectifs à atteindre, d'indicateurs de suivi, et d'un calendrier de mise en œuvre

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

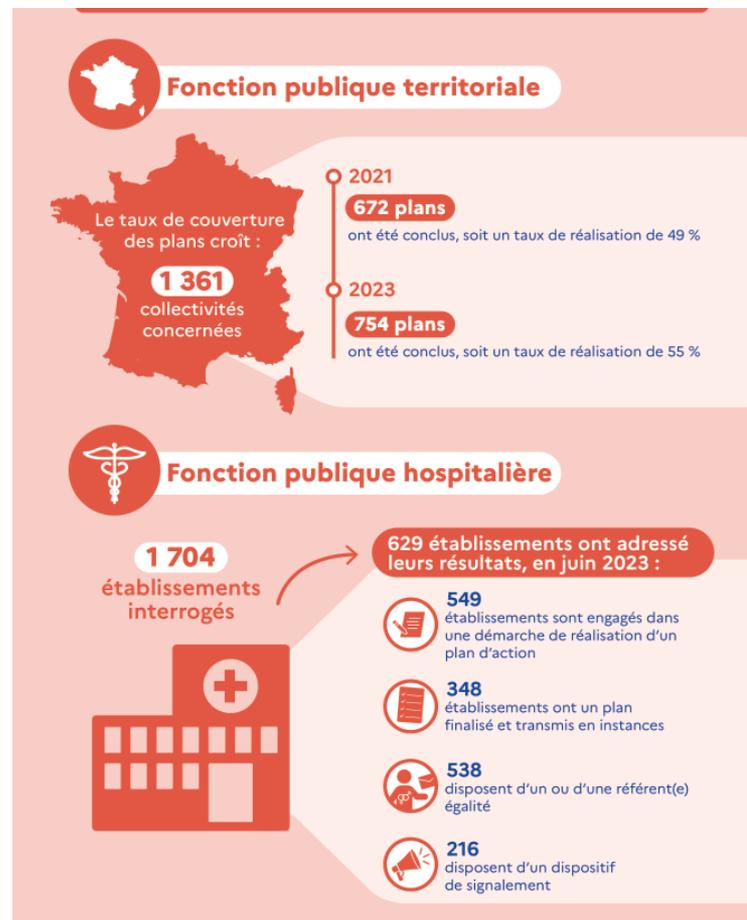
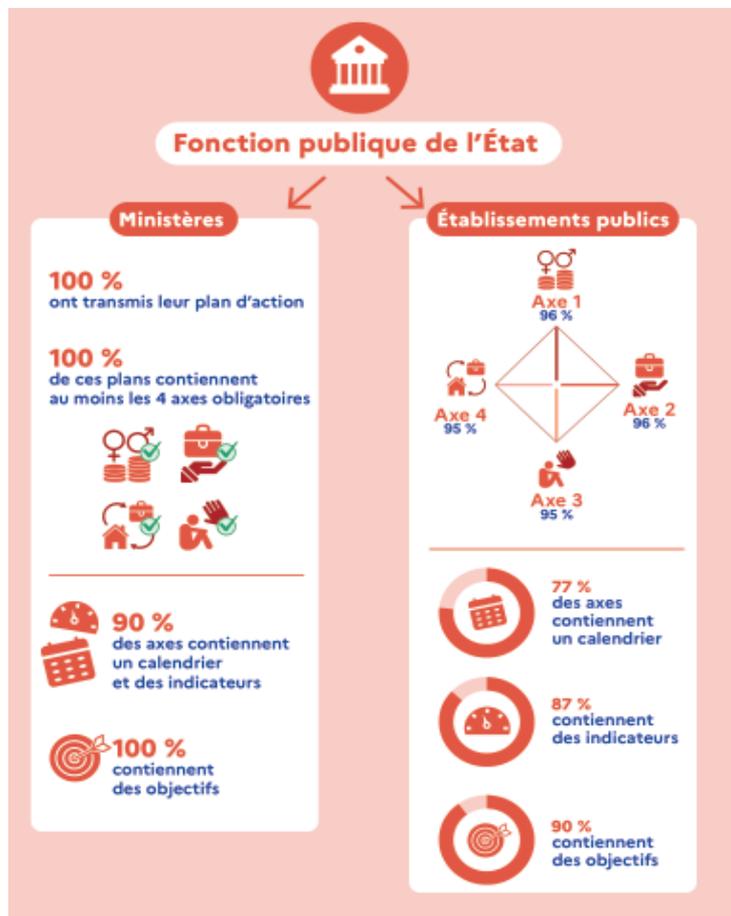
Action 1.1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

- **FPE**: 100% des ministères ont transmis leur plan d'action
- **FPT**: Parmi les 55% des collectivités soumis au plan d'action (+20 000 habitants), 93% ont élaboré un plan d'action
- **FPH**: 87% des établissements publics santé sont engagés dans une démarche de mise en place d'un plan

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

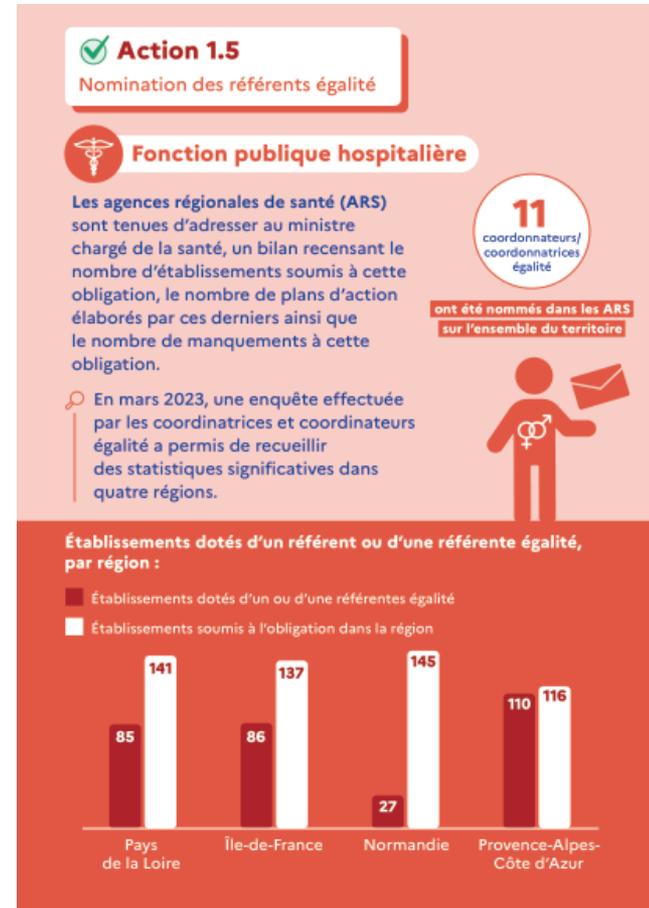
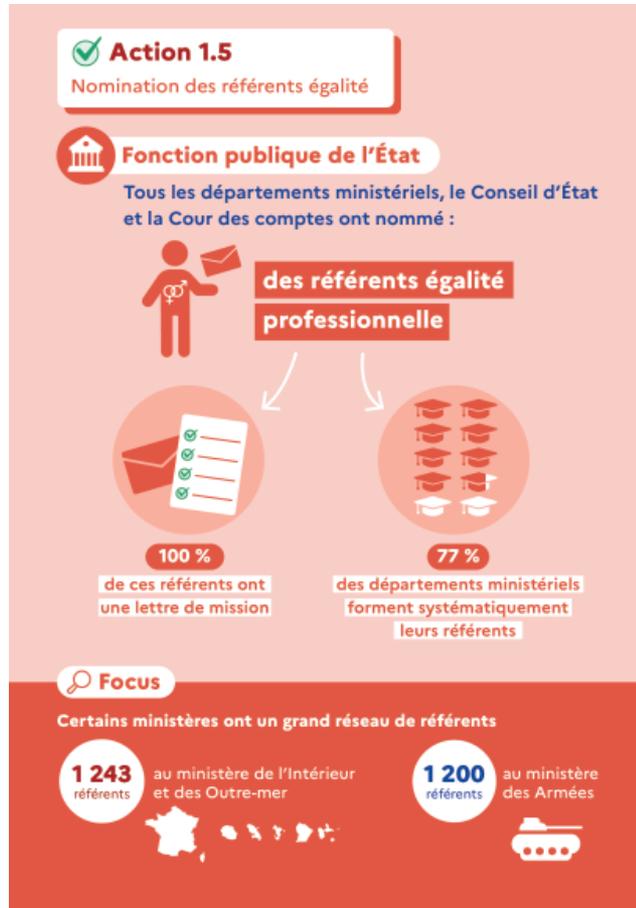
Action 1.1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Action 1.5. Nomination de référents égalité



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes améliorant la gouvernance des politiques mise en œuvre par les ministères (axe 1)

- **MEFSIN** : Professionnalisation des acteurs de la politique d'égalité professionnelle, tous les référents ont une lettre de mission, animation du réseau.
- **MIOM** : 1243 référents égalité/diversité et déclinaison du réseau au niveau des arrondissements au sein de la GN, animation du réseau (séminaires, newsletter, articles sur l'intranet, diffusion de kits d'animation « clés en main »).
- **MEAE** : Augmentation du nombre de référents (de 165 en 2021 à 235 en 2022).

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes améliorant la gouvernance des politiques mise en œuvre par les ministères (axe 1)

- **MJ:** 102 référents et animation de réseaux à chaque niveau et au sein de chaque direction.
- **MINARM:** 1 200 référents, lancement d'un kit d'outils, plateforme collaborative.
- **MSO:** 40 référents et animation du réseau.
- **MENJS, MESR, MSJOP :** Pilotage par la délégation ministérielle à la communication (DELCOM), communication interne et externe, mise à jour de la cartographie des dispositifs d'écoute et de signalement, campagne de communication sur le consentement « Sans oui, c'est interdit ».
 - 159 référents égalité et diversité pour le MENJS
 - 180 chargés de mission égalité et diversité dans les établissements publics nationaux du MESR

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes améliorant la gouvernance des politiques mise en œuvre par les ministères (axe 1)

- **MASA** : Organisation de plusieurs événements de sensibilisation via des cafés-conférences et **création d'indicateurs de suivi de la politique d'égalité professionnelle** renseignés par le réseau des référents.
- **MTECT** : Intégration des thématiques de lutte contre les discriminations et l'égalité dans les entretiens annuels des cadres, **renforcement du réseau des référents** (site dédié, réunions plénières et ateliers thématiques), 89% des services et EP ciblés ont nommé un référent. 9 écoles sous tutelle sur 12 ont un référent égalité.
- **Culture**: 142 responsables de la prévention des discriminations au sein du ministère et de ses EP. Le seul périmètre ministériel (AC, DRAC, SCN): 40, création d'un **tableau de suivi des indicateurs des axes du plan d'action**. 78% des mesures sont réalisées et 19% en cours.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Action 1.7. Mise en place du fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Les projets sélectionnés portent sur :

- la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés,
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
- la mixité des métiers
- la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Candidatures FPE	51	71	65	73	56	74
Projets lauréats FPE	42	59	55	40	41	Instruction en cours
Candidatures FPT				60	40	79
Projets lauréats FPT				44	31	Instruction en cours
Candidatures FPH				30	11	37
Projets lauréats FPH				16	10	Instruction en cours
Total des candidatures	51	71	65	163	107	190
Total des projets financés	42	59	55	100	82	Instruction en cours

Pour rappel, le FEP a été ouvert à la FPH et FPT en 2022.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples de projets cofinancés :

- Mise à disposition d'abonnements à une plateforme numérique d'entraide et de soutien pour les mamans solos de la DGFIP ;
- Création d'un plateau de jeu de société déroulant la carrière d'une femme ou d'un homme depuis sa sortie d'école/son recrutement jusqu'à sa retraite par la Cour d'appel de Rouen ;
- Production de photos bandes dessinées pour un usage vidéo par le groupe hospitalier de la région Mulhouse et Sud Alsace ;
- Diffusion d'un guide de la parentalité par le centre hospitalier Simone Veil de Cannes ;
- Diffusion de vidéos dessinées sur le sexisme au travail par le centre hospitalier régional d'Orléans...

Certains des projets cofinancés par le FEP sont valorisés sur le site de la bibliothèque des initiatives de la DGAFP ce qui permet aux employeurs publics de les connaître et de les reproduire.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



Axe 2

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

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 2 – Egal accès aux métiers et aux responsabilités



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes pour garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités (axe 2)

▪ MEFSIN :

- **Reuves des cadres** pour identifier des femmes à haut potentiel, comités d'audition mixtes pour les emplois de direction,
- Dispositifs d'accompagnement et coaching pour la préparation des concours, création du **programme VirtuOses** en mars 2023 pour 60 femmes par an
- 41% de primo-nomination en 2022.

▪ MIOM :

- Taux de primo-nominations de 44,7% en 2022, soit + 7 points par rapport à 2019 et + 16 points par rapport à 2013.
- **Plan de féminisation au sein des services d'incendie et de secours** (progression du nombre de femmes chez les sapeurs-pompiers de +24% durant les 5 dernières années et de +50% en 10 ans, soit + 66 % de femmes chez les sapeurs-pompiers professionnels).

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

▪ MEAE :

- Postes d'ambassadeurs occupés pour la 1er fois par des ambassadrices (Djibouti, Singapour).
- Mise en place du **programme Tremplin** préparant les femmes à candidater et à occuper des emplois supérieurs. Ce programme concernait initialement les catégories A (sur les 20 agents ayant suivi le programme en 2022, 2 sont devenues ambassadrices) et va s'étendre aux catégories B.

▪ MJ :

- Parité F/H des jurys de concours et binômes mixtes de présidence.
- Publication d'un guide ministériel des agents publics contractuels et guide pour un recrutement non discriminant s'adressant aux agents recrutés via une procédure de mobilité.

=> **Les taux de promotion sont plus élevés dans la population féminine que masculine (en 2021 et 2022). Les progressions de taux les plus fortes en 2022 sont majoritairement faites chez les femmes.**

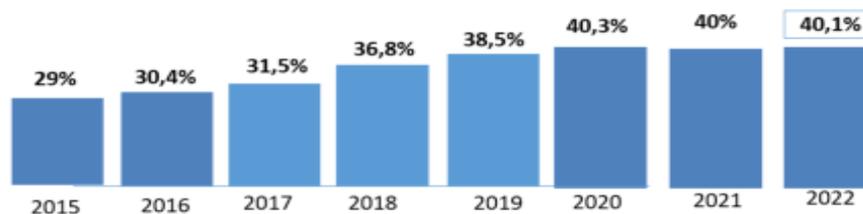
I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

▪ MENJS, MESR, MSJOP:

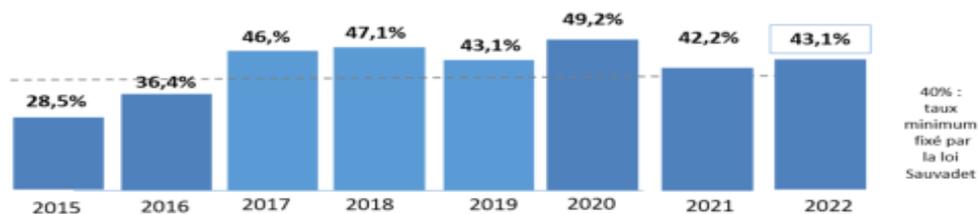
Politique volontariste de féminisation de la part de la mission pour l'encadrement supérieur (MPES): suivi hebdomadaire de l'équilibre F/H, détection des talents, accompagnement en lien avec la revue des cadres pour éviter l'autocensure.

Taux de primo-nominations pour les femmes (de 35% en 2013 à 43% en 2022).

Part des femmes parmi les cadres supérieurs en fonction



Taux de primo-nominations féminines à des emplois d'encadrement supérieur de 2015 à 2022



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

▪ MTE:

- **Féminisation des emplois dirigeants** : 23% en 2017, 26,4% en 2018, 29,2% en 2019, 32,2% en 2020, 33% en 2022.
- Mise en place du **programme OSER** d'accompagnement des talents féminins. Volonté d'étendre ce dispositif hors de Paris. Résultats : 100% des participantes disent que Oser leur a donné de l'assurance dans la conduite de leur vie professionnelle.

▪ Culture:

En 2022, le taux de primo-nomination de femmes s'est élevé à 53%. En moyenne sur les 3 dernières années, le taux de primo-nomination s'établit à 41,8 %.

▪ SPM:

- La part respective de F et d'H parmi les agents promouvables est respectée dans les parts d'agents promus dans les avancements et promotions au choix.
- Parité systématique au sein des jurys avec des présidences annuelles alternées.
- **Réseau Femmes des SPM** compte 485 membres de toutes les catégories et dispositif de mentorat depuis 2021.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



Axe 3

Supprimer les situations
d'écart de rémunération et
de déroulement de carrière

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 3 – Supprimer les écarts de rémunération et de carrière

✓ Action 3.3
Assurer la transparence des rémunérations

Une fiche de recommandations à destination des employeurs de la FPE est intégrée dans le guide *Structurer la fonction recrutement* élaboré par la DGAFP, publié en décembre 2021



✓ Action 3.4
Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Effectif depuis 2020 :

- Conservation des droits à avancement durant le congé parental
- Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans



✓ Action 3.5
Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

- Les agents publics civils élevant un enfant de moins de 3 ans peuvent désormais cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps
- Avancement de grade : les tableaux d'avancement au choix précisent la répartition femmes-hommes. Une obligation a été posée en ce sens par le décret du 29 novembre 2019.



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération (axe 3)

- **MEFSIN, MJ, MASA, SPM:** Travail de calcul et d'analyse des écarts de rémunération et ouverture de négociation avec les OS s'agissant du futur plan d'action afin de les traiter.
- **MEAE:** Les écarts de rémunération sont passés de 17,1% (par ETP et hors IRE) en 2020 à 16,3% en 2021 et 13,6% en 2022. En prenant en compte l'IRE, la baisse des écarts de rémunération est de 25,2% en 2020, 24% en 2021 et 21,7% en 2022. Travaux également sur les écarts de rémunération des contractuels hommes et femmes (effet de lissage). Un **plan de promotion paritaire** pour que les femmes postulent sur des postes IRE mieux rémunérés.
- **MINARM:** Etude statistique sur l'attribution des revalorisations triennales et annuelles de rémunération des agents non titulaires. L'écart de rémunération mensuelle nette moyenne entre les femmes et les hommes civils est passé de 15% à 10,7%, soit une réduction de 4,3 points entre 2019 et 2022.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

- **MTECT** : Conception et mise en œuvre d'un **observatoire des rémunérations**, recherche d'un équilibre F/H pour le CIA, entre les agents promouvables/ promus et dans l'occupation des postes selon les groupes de fonctions IFSE avec production d'un bilan annuel. Bilans indemnitaires genrés et étude de cohorte genrée en cours.
- **Culture** : Mise en œuvre d'une **mesure temps partiel** avec un **rehaussement des CIA des agents en temps partiel**. Montants forfaitaires progressifs versés selon la quotité de travail. La mesure bénéficie majoritairement aux femmes (entre 82 et 85% des bénéficiaires) et le montant moyen s'élève à 361 euros.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



Axe 4

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

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 4 - Accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie

Le décret visant à mieux accompagner la grossesse des fonctionnaires stagiaires est en cours d'élaboration et s'appliquera courant 2024.



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 4 - Accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie

4 actions réalisées :

- Suppression du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse (**action 4.2.**)- LTFP
- Extension de la faculté d'utiliser les droits épargnés sur un CET (**action 4.3.**) : *décret du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics.*
- Les agents publics peuvent (avec l'autorisation de leur employeur) télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein (**action 4.6**) : *accord-cadre relatif au télétravail du 13 juillet 2021*
- Possibilité de télétravailler plus de 3 jours par semaine pour les agents proches aidants, avec l'accord de l'employeur, et les femmes enceintes, sans accord préalable du médecin du travail (**action 4.6**) : *Décret modifié relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la FP et dans la magistrature.*
- Assouplissement des modalités de prise du congé parental (réduit la durée minimale à 2 mois au lieu de 6) : *décret du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.*

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes mises en œuvre pour favoriser la parentalité et l'articulation des temps de vie (axe 4)

- **MEFSIN: Semaine de la parentalité** relayée dans les directions (webinaires pour informer les parents de leurs droits, actions de sensibilisation auprès des managers, « après-midi des enfants »), réalisation d'une enquête ministérielle sur la parentalité.
- **MIOM: Protocole de santé pour les femmes militaires enceintes** (exemptes de port d'armes, de séances de sport sauf à leur rythme, d'exercices de maintien de l'ordre, autorisations d'absence pour se rendre aux consultations).
- **MEAE: Favoriser l'emploi des conjoints en poste à l'étranger, 2023** : 50 accords ou arrangements bilatéraux contre 4 en 2000, les conjoints peuvent accéder au marché du travail de droit de 80 pays qui regroupent ces 50 pays et les 30 pays de l'Espace économique européen, examen prioritaire de postes doubles (70 à 80 postes par an), poursuite de discussion sur la conclusion de conventions afin d'inventorier les postes disponibles dans les autres réseaux ministériels et demandes de remplacement des congés maternité honorées à l'étranger comme en AC.

I. Bilan de l'accord Égalité professionnelle du 30 novembre 2018

- **MJ** : Publication de guides et plaquettes sur l'accompagnement des familles et d'une charte pour l'équilibre des temps de vie. Mise en place d'un entretien réalisé avant et après les congés liés à l'arrivée d'un enfant.
- **MTECT** : Réalisation et systémisation d'un entretien au départ et au retour d'un congé lié aux parentalités, création de salles d'allaitement, expérimentation de la semaine de 4 jours et suppression.
- **Culture** : Création d'un dispositif de garde spécifique pour les horaires atypiques au Ministère de la Culture (Mamhique : Mode d'Accueil Mutualisé en Horaires atypIQUes).
- **SPM** : Entretiens réalisés avant le départ en congés ou d'adoption puis à la reprise d'activité. En 2022, sur un total de 38 femmes enceintes, 20 femmes ont bénéficié de ce dispositif avant leur départ en congé maternité et 11 à leur retour.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018



Axe 5

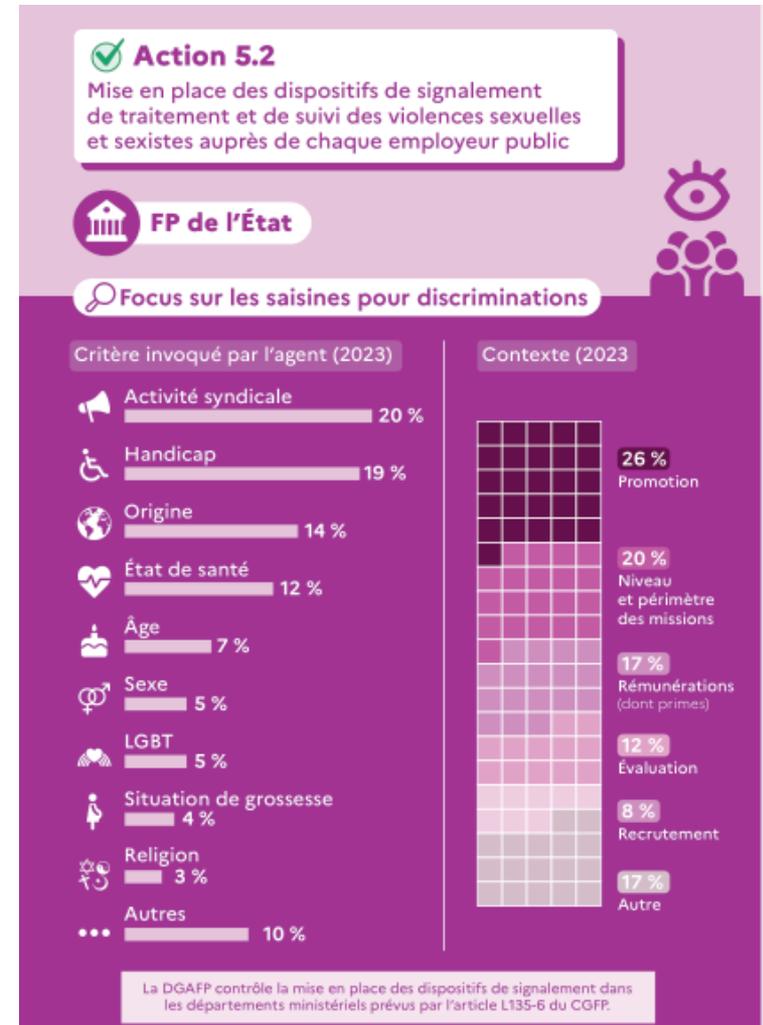
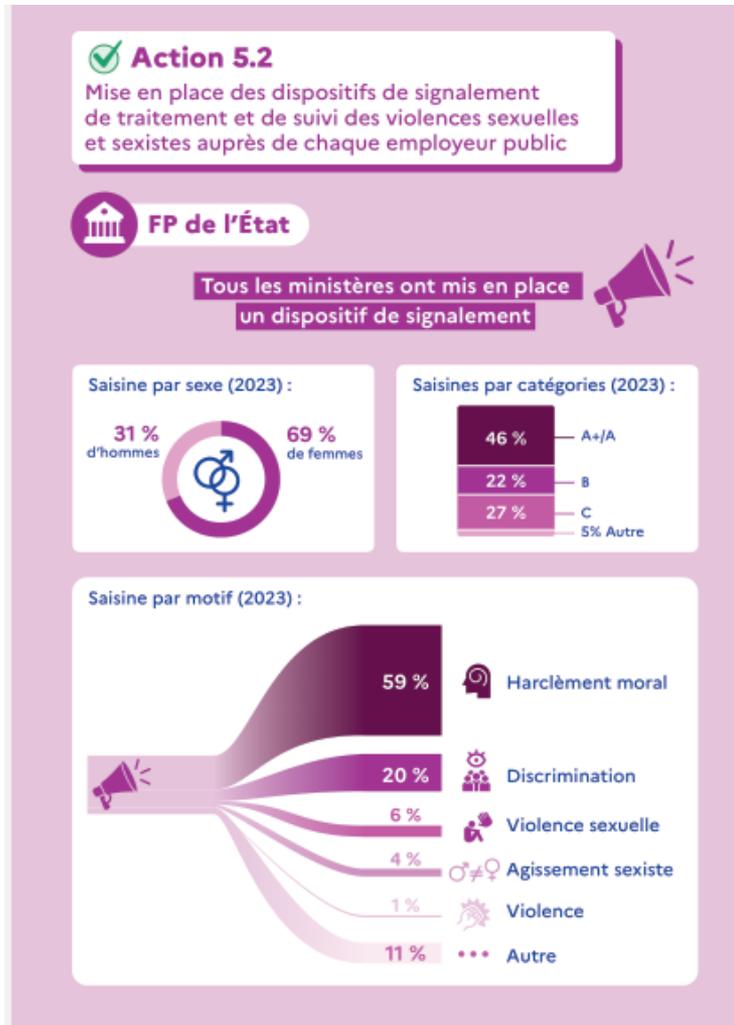
Renforcer la prévention
et la lutte contre les violences
sexuelles et sexistes

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Axe 5 – Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

FPE :
755 saisines
en 2021

1642 saisines
en 2023



I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

✓ Action 5.2

Mise en place des dispositifs de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public



FP hospitalière

Établissements publics ayant mis en place un dispositif de signalement :



Caractéristiques du dispositif de signalement en 2023 (vs 2021 éventuellement) :

- 86 % sont internalisés
- 7 % sont externalisés
- 96 % permettent de signaler les discriminations
- 94 % permettent de signaler les agissements sexistes et sexuels
- 93 % permettent de signaler le harcèlement moral
- 77 % disposent d'un bilan



FP territoriale

6 082 signalements en 2021

5 949

pour :

- menaces
- violences physiques
- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- violences sexistes et sexuelles

133

pour discriminations



2 autres actions réalisées



✓ Action 5.1

Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

La réglementation impose que l'un des axes des plans d'action porte sur la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les plans des employeurs de l'Etat comportent tous un axe dédié

✓ Action 5.5

Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics

- Publication des données de manière précise et ventilée en fonction des actes concernés qui sont des VSS, au sein du RAFP : 1ère édition dans le rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique

Guide relatif à la procédure disciplinaire

- Publication du guide le 25 novembre 2022

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

Exemples d'actions concrètes mises en œuvre pour prévenir et lutter contre les VSS (axe 5)

- **MEFSIN:**
 - Signataires de la charte **#JamaisSansElles** en mars 2021 et de l'initiative **#StOpE** en janvier 2022.
 - Lancement du **baromètre #StOpE au sexisme ordinaire** auprès des agents du ministère, le 8 mars 2023.
 - Mise en place d'un **plan de formation obligatoire de lutte contre les VSS** pour les cadres dirigeants, les responsables RH, les acteurs de prévention, les OS, les managers, les nouveaux arrivants dans les écoles et tous les agents.
- **MIOM:** Mise en place d'un **baromètre des VSS** s'adressant à l'ensemble des personnels afin d'identifier les violences pouvant être vécues au travail.

I. Bilan de l'accord Egalité professionnelle du 30 novembre 2018

- **MJ:** Accroissement de la connaissance du dispositif de **signalement Allodiscrim** suite à une campagne de communication et établissement d'une **cartographie des risques**.
- **MINARM:** Mise en place d'un **baromètre de perception du sexisme au sein du ministère**.
- **MASA:** Extension du périmètre du dispositif de signalement aux établissements publics de l'enseignement supérieur agricole, 3 logements d'urgence à Paris pour les agents de l'AC en cas de violences intrafamiliales et/ou conjugales.
- **Culture:** Mise en place d'un comité interdisciplinaire de suivi annuel du traitement des signalements VSS.

II. Projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique

Une **obligation légale** introduite par l'article 158 de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

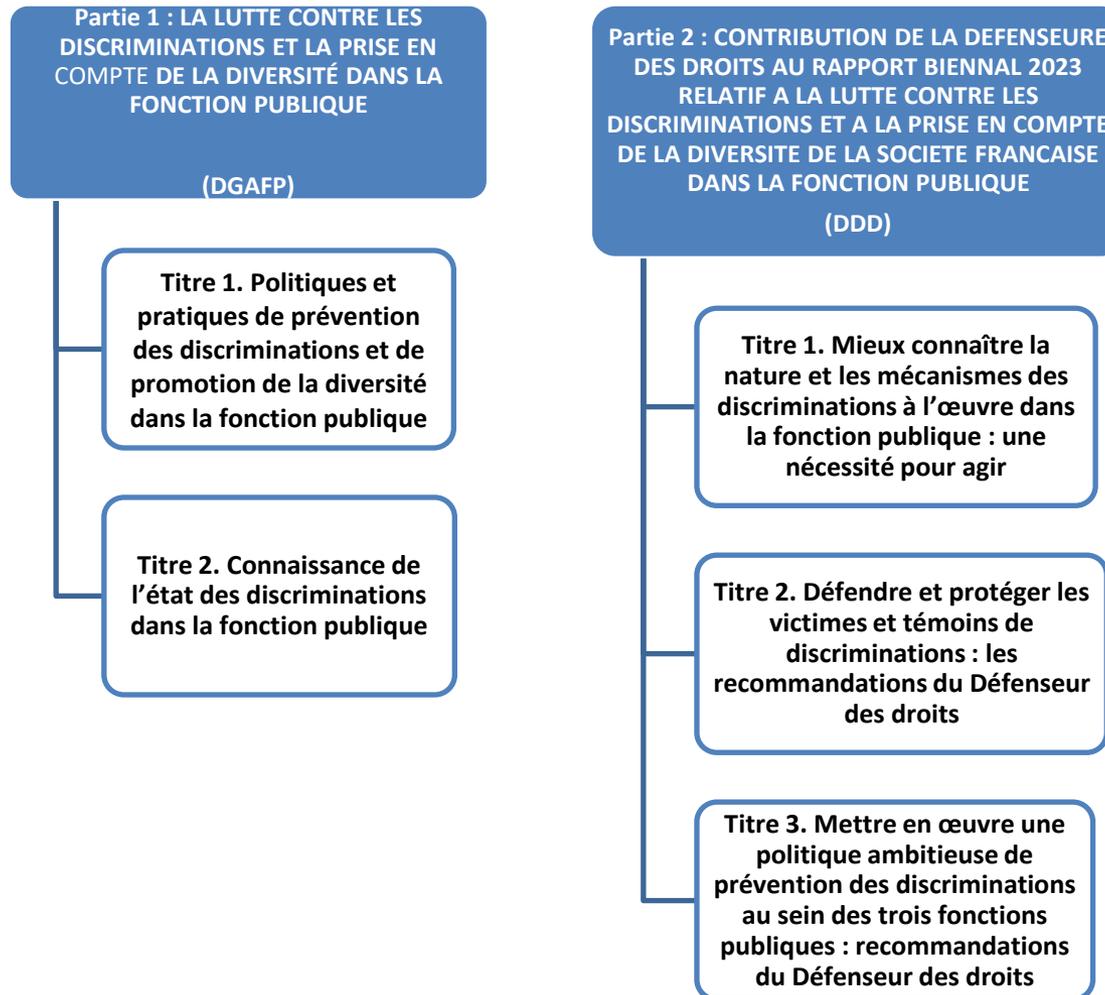
Publié tous les deux ans, en collaboration avec la DDD.

Ce rapport biennal permet :

- de présenter les **politiques et dispositifs** mis en place dans les 3 versants de la FP
- de donner la parole aux employeurs publics pour des **retours d'expérience**
- de suivre et d'évaluer les résultats avec **des études**
- de dresser le bilan des discriminations constatées dans la fonction publique et des recommandations pour y remédier du **Défenseur des droits**
- de faire de la lutte contre les discriminations un **objet de dialogue social**



II. Projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique



II. Projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique

Partie 1 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN DE LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

A titre d'exemple : 3 politiques en faveur de la non-discrimination et de la diversité

Le Plan Talents du service public pour l'égal accès de toutes et tous à la fonction publique

➤ Les cordées du service public

➤ Les Prépas Talents

- Le dispositif
- Les premiers bilans (focus outre-mer)
- Le réseau des « ambassadeurs Talents »

➤ Les bourses Talents

➤ Les concours Talents

Le déploiement du mentorat comme levier d'attractivité dans la fonction publique

➤ Le mentorat pour accompagner les jeunes vers les métiers de la fonction publique

- Les partenariats avec les associations du collectif mentorat

➤ Le mentorat comme levier d'attractivité et de fidélisation des agents publics

- Production de 3 guides et d'une charte du mentorat

Les formations à la prévention des discriminations : le renouvellement du marché relatif aux valeurs de la République

➤ 4 lots dont

- 1 lot relatif à la laïcité et à la neutralité des agents,
- 1 lot relatif à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la lutte contre la haine anti-LGBT+, à la diversité et à la lutte contre toutes les discriminations.
- 1 lot relatif aux handicaps visibles et invisibles

➤ Des formations adaptées à tous types de publics (tout agents cadres, experts, ...), de durées variables

➤ En lien avec les contenus de MENTOR, la plateforme interministérielle de formation en ligne des agents de l'Etat

II. Projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique

Partie 1 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN DE LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

A titre d'exemple : 3 retex de projets en faveur de la non-discrimination et de la diversité

L'Académie diplomatique d'été (A.D.E.) du MEAE

➤ **Un programme de formation à l'attention des jeunes pour diversifier les recrutements du MEAE.**

- 1 semaine de formation à la Courneuve pour des lycéens et des étudiants
- Faire connaître les métiers du MEAE et les voies de recrutement
- Participants sélectionnés sur critères sociaux (100% de boursiers), et sur l'excellence de leur parcours scolaire et universitaire
- 150 participants (40 lycéens et 110 étudiants) : 97 femmes

Dispositif de signalement Orientation Signalement Ecoute Traitement (OSET) du CH de Béziers

➤ **Un dispositif interne de signalement et de traitement pour agir face aux conflits, discrimination, violences ou violences sexistes et sexuelles**

- Mesure du plan d'action égalité professionnelle
- Elaboration de la procédure de saisine dans le cadre d'un GT participatif
- Une campagne de communication
- Un suivi à partir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs seront définis

Indicarr, pour la professionnalisation des recruteurs de la ville de Saint Denis

➤ **Une méthodologie pour améliorer le déroulement de carrière des agents et agentes en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques**

- un diagnostic à partir d'indicateurs quantitatifs pour mieux observer et suivre les carrières des agents en situation de handicap
- Elaboration de profils-type synthétisant les attentes et besoins des agents et agentes en situation de handicap
- co-construction avec les collectifs de travail concernés et les services RH de solutions adaptées aux besoins identifiés, duplicables dans les 3 fonctions publiques.

II. Projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique

Contribution de la défenseure des droits au rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique

1. Mieux connaître la nature et les mécanismes des discriminations à l'œuvre dans la fonction publique : une nécessité pour agir
2. Défendre et protéger les victimes et témoins de discriminations : recommandations du Défenseur des droits
3. Mettre en œuvre une politique ambitieuse de prévention des discriminations au sein des trois fonctions publiques : recommandations du Défenseur des droits

III. Bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022

Fonction publique (trois versants)

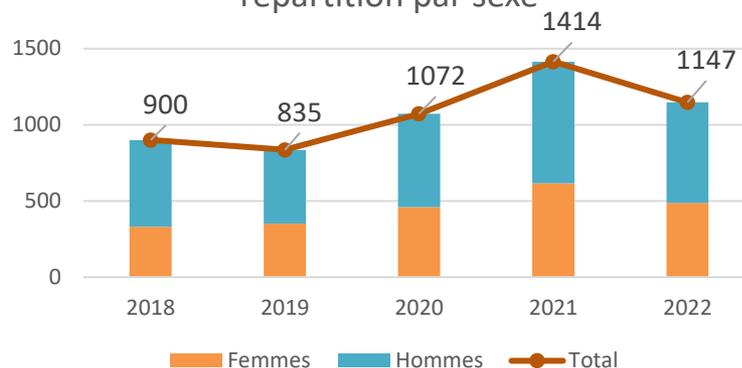
En 2022, sur **6 605 emplois** concernés par le DNE, **2 481 (37,5%)** étaient occupés par des femmes.

Il y a eu **2 115 nominations** sur ces postes, dont **806 femmes (38%)**

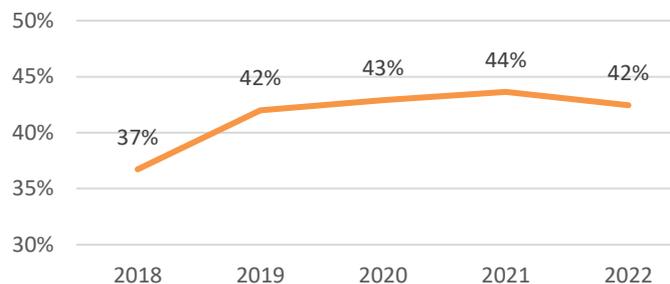
Parmi ces nominations, il y a eu **1147 primo-nominations**, dont **487 femmes (42,5%)**

Pour la quatrième année consécutive, **l'objectif de 40%** au moins de primo-nominations de chaque sexe **est dépassé** dans l'ensemble de la fonction publique, **sur un périmètre régulièrement élargi.**

Nombre de primo-nominations - répartition par sexe



Evolution de la part des femmes dans les primo-nominations



III. Bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022

Fonction publique d'Etat

En 2022, sur **3 652 emplois** concernés par le DNE, **1 297 (35,5%)** étaient occupés par des femmes.

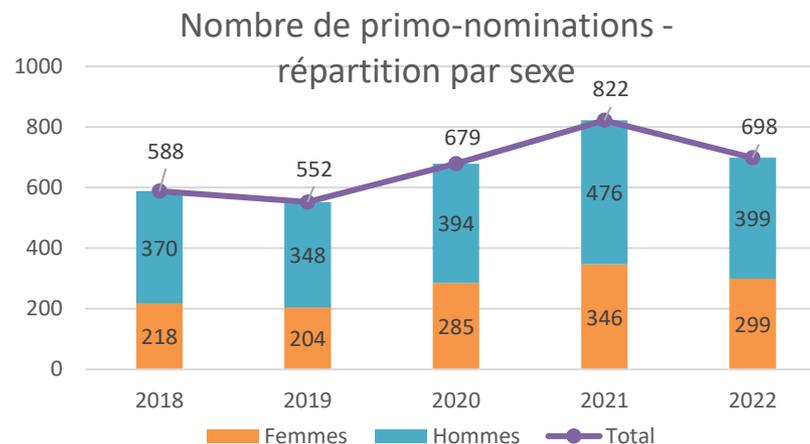
Il y a eu **1 252 nominations** sur ces postes, dont **457 femmes (36,5%)**

Parmi ces nominations, il y a eu **698 primo-nominations**, dont **299 femmes (43%)**

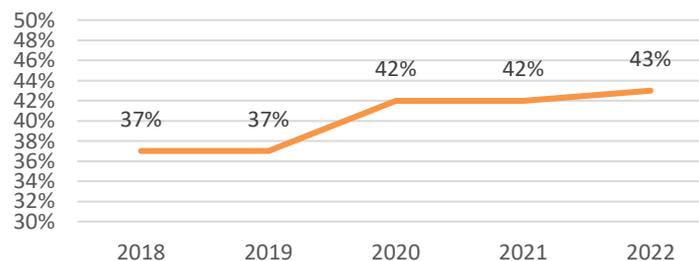
Pour la troisième année consécutive, **l'objectif de 40%** au moins de primo-nominations de chaque sexe **est dépassé** dans la fonction publique d'Etat.

En 2021, tous les ministères ont atteint les objectifs de DNE.

En 2022, seuls deux employeurs n'ont pas réussi à atteindre cet objectif : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, (4 unités manquantes), et les Services du premier ministre (1 unité manquante).



Evolution de la part des femmes dans les primo-nominations



III. Bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022

Fonction publique territoriale

En 2022, sur **2 357 emplois** concernés par le DNE, **919 (39%)** étaient occupés par des femmes.

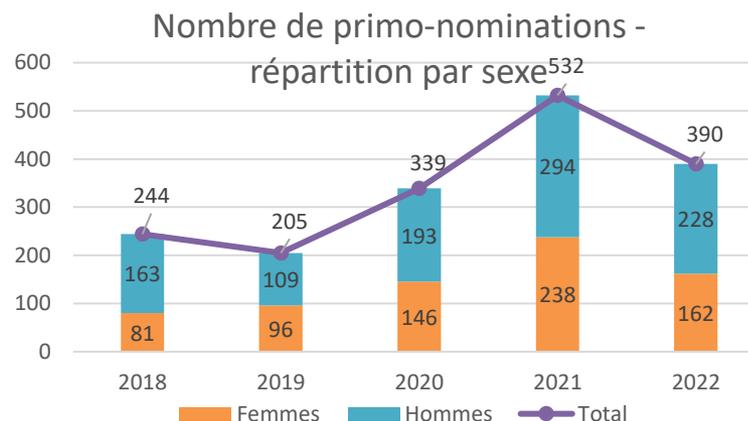
Il y a eu **713 nominations** sur ces postes, dont **293 femmes (41%)**

Parmi ces nominations, il y a eu **390 primo-nominations**, dont **162 femmes (42%)**

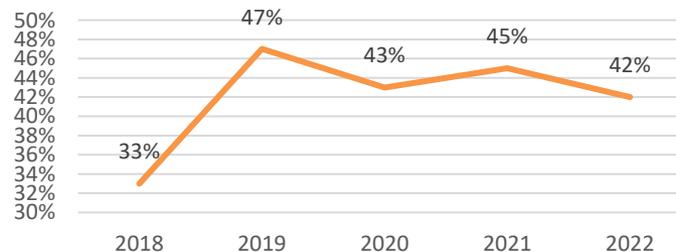
Pour la quatrième année consécutive, **l'objectif de 40%** au moins de primo-nominations de chaque sexe **est dépassé** dans la fonction publique territoriale.

En 2021, 3 collectivités n'avaient pas atteint l'objectif de 40%.

En 2022, sur les 482 collectivités tenues à l'obligation de nominations équilibrées, 51% ont achevé un cycle de au moins 4 nouvelles nominations. Parmi elles, 2 collectivités n'ont pas atteint l'objectif des 40%



Evolution de la part des femmes dans les primo-nominations



III. Bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022

Fonction publique hospitalière

En 2022, sur **596 emplois** concernés par le DNE, **265 (44,5%)** étaient occupés par des femmes.

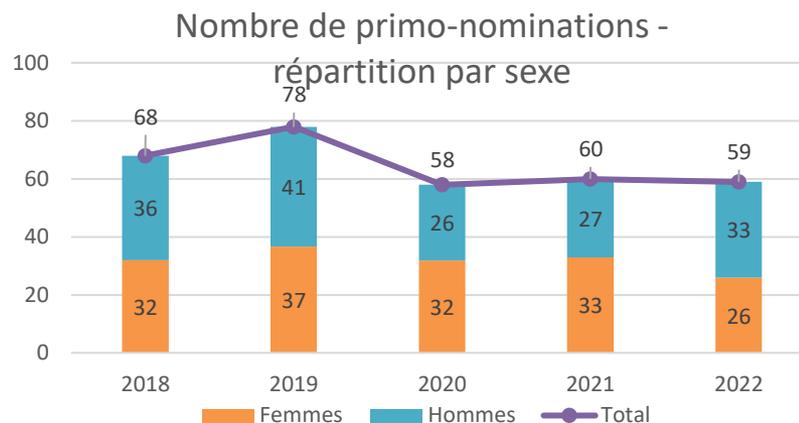
Il y a eu **150 nominations** sur ces postes, dont **56 femmes (37 %)**

Parmi ces nominations, il y a eu **59 primo-nominations**, dont **26 femmes (44%)**

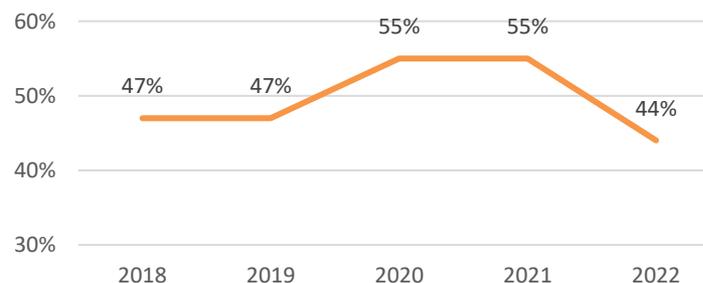
L'objectif de **40%** au moins de primo-nominations de chaque sexe **est atteint** dans la fonction publique hospitalière.

En 2021, 3 collectivités n'avaient pas atteint l'objectif de 40%.

En 2022, sur les 482 collectivités tenues à l'obligation de nominations équilibrées, 51% ont achevé un cycle de au moins 4 nouvelles nominations. Parmi elles, 2 collectivités n'ont pas atteint l'objectif des 40%.



Evolution de la part des femmes dans les primo-nominations



III. Bilan du dispositif des nominations équilibrées 2022

Et demain.... (en bref)

A compter du 1^{er} janvier 2024 (chiffres mesurés à fin 2024) : élargissement du périmètre

- Mise en cohérence avec la réforme de la fonction publique
- Elargissement aux établissements publics
- Elargissement pour la fonction publique hospitalière

A compter du 1^{er} janvier 2026 (chiffres mesurés à fin 2026) : révision des objectifs de primo-nominations

- Objectif de 50% de chaque sexe pour les primo-nominations
- Des mesures de progressivité pour les ministères trop éloignés de la cible

A compter du 1^{er} janvier 2027 (chiffres mesurés à fin 2027) : introduction des objectifs sur les emplois

- Objectif de au moins 40% de chaque sexe sur les emplois
- Des mesures de progressivité pour les ministères trop éloignés de la cible.

Obligation de publication des chiffres au 30 juin de l'année n+1

IV. Projet de programme « Handi'talents » relatif à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

1. Genèse du programme « HANDI' TALENTS »

- Constat : Les agents en situation de handicap (principalement de catégorie B et C) ont des évolutions de carrière moins variées et moins ascendantes que la moyenne des agents publics – cf. rapport 2022 FIPHFP
- Du constat à l'action : Mise en œuvre de la **loi TFP du 6 août 2019** qui crée un **dispositif expérimental de détachement –promotion** pour les agents en situation de handicap.
- La Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 26 avril 2023 a acté le déploiement d'un programme d'accompagnement à destination des agents publics en situation de handicap.

→ Le Manifeste pour une fonction publique inclusive, issu des travaux de la CNH comporte un engagement visant à promouvoir les parcours et carrières des agents en situation de handicap dans la fonction publique en mettant en place des dispositifs d'accompagnements individualisés, sous forme d'ateliers, de coaching collectif ou individuel, de co-développement et en déployant largement le mentorat à leur attention

La DGAFP pilote le déploiement du programme, en lien avec ses partenaires (FIPHFP, DGCL, DGOS, DITP) dans une logique de co-construction.

IV. Projet de programme « Handi'talents » relatif à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

1.2. Éléments de cadrage :

- Objectifs : favoriser des trajectoires de carrière variées et ascendantes des agents en situation de handicap et leur permettre de dépasser les freins qui peuvent les brider dans leur volonté d'évolution professionnelle.
- Public cible : les agents publics titulaires d'une BOETH de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs, des 3 versants de la FP, ayant une ancienneté de quatre ans de services publics au 1^{er} janvier 2024.
- Contenu programme multimodal offrant un accompagnement professionnel avec des séquences collectives de développement des compétences, des ateliers de codéveloppement et des moments de partage d'expériences et des opportunités de coaching individuel et de mentorat dans l'optique de favoriser l'accès à des postes de niveau supérieur dans la fonction publique. Des prestataires pourront être mobilisés.
- La première promotion accueillera une cohorte d'environ **60 agents publics**.

Le programme en chiffres



IV. Projet de programme « Handi'talents » relatif à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

- Critères de sélection :
 - La diversité du parcours professionnel,
 - la motivation et la cohérence du projet,
 - Prise en compte de la parité femme - homme et de la représentativité des catégories

- Processus de sélection qui nécessite l'implication des employeurs :
 - Un appel à candidature via la plateforme démarche simplifiée
 - Une vérification des conditions d'éligibilité des candidatures et l'émission d'un avis motivé par les employeurs publics. Présélection fondée sur l'appréciation des candidatures, conformément aux orientations de la DGAFP.
 - Sélection des 60 participants par un comité de sélection interministériel (représentants du FIPHFP, ainsi que DGAFP, DGCL, DGOS, FHF, CNFPT, CNCPPH et des PFRH)

- Communication proactive : Les employeurs seront encouragés à mener une démarche proactive d'identification des candidats potentiels en collaboration avec les services RH, les conseillers mobilité-carrière et les référents handicap.

- Calendrier prévisionnel :
 - Sélection des candidats : à partir d'avril 2024
 - Lancement programme : à partir de fin septembre 2024