

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'État, de la  
décentralisation et de la fonction publique

## Circulaire du 8 juillet 2013

**relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

**NOR : RDFF1315966C**

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres  
Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence  
régionale de santé  
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

**Objet : Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013**

**PJ :**

**Annexe 1 :** Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

**Annexe 2 :** exemple de canevas d'une charte du temps

**Résumé** Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des 15 mesures du **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013**, destinées à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

**Mots-clés** : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnel ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention de la violence au travail.

**Textes de référence** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

**Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique** a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France,

Cet accord n'est pas un aboutissement mais le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Les objectifs sont ambitieux et les résultats doivent être à la hauteur de cette ambition.

Le caractère unanime de cet accord, intervenu au terme d'une négociation approfondie nous oblige collectivement. Il convient maintenant d'assurer la traduction concrète.

Il vous appartient, sur la base de la présente circulaire, de mobiliser l'ensemble de vos services pour mettre en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète les mesures prévues par ce protocole.

Afin d'en rendre compte, une communication des actions menées sera présentée chaque année par chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière dans le cadre du bilan social et, au niveau national, dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle présenté devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

## **I. Champ d'application du protocole**

### **Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique<sup>1</sup>.**

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Elles ont vocation à être mises en œuvre dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. L'objectif est de préciser le contenu du protocole et de lui donner toute sa portée concrète conformément aux dispositions prévues à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette mise en œuvre pourra donner lieu à une négociation avec les représentants des personnels.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les feuilles de route ministérielles présentées lors du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, feront l'objet d'un réexamen pour ce qui concerne les mesures relatives aux ressources humaines, dans le cadre de la négociation que vous pourrez engager avec les organisations syndicales, afin de s'assurer de leur cohérence avec l'accord du 8 mars 2013.

Il en est de même pour les dispositifs déjà existants dans les deux autres versants de la fonction publique. Ils seront, si nécessaire, révisés dans le cadre des négociations qui pourront s'engager.

## **II. Objet du protocole**

Le protocole d'accord a pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

---

<sup>1</sup> Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics : ils veillent ainsi, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'ils mènent contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le protocole s'organise autour de quatre grands thèmes :

- le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences sur les lieux de travail.

### **1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle**

Le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle et permettre d'atteindre les objectifs ambitieux de l'accord du 8 mars, notamment au sein des instances consultatives.

Toutes les mesures de l'accord font l'objet d'un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.

Les premiers rapports de situation comparée seront effectifs en 2014 au titre des bilans sociaux, produits en 2014, sur les données 2013.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un arrêté ministériel sera publié au second semestre 2013 qui précisera les modalités relatives au contenu des bilans sociaux, en lien avec les indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole.

De même, des travaux similaires sont entrepris, sous l'égide de la DGCL et de la DGOS, dans les deux autres versants de la fonction publique afin de prendre en compte les 27 indicateurs du socle commun du rapport de situation comparée dans la réalisation des bilans sociaux.

Un guide méthodologique de réalisation du rapport de situation comparée sera proposé à cet effet pour les trois versants de la fonction publique.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

### **2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique**

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### 2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

### 2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

#### a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes. Il s'agit, par exemple, d'indiquer systématiquement « (F-H) », de ne pas laisser supposer le genre (« infirmier/infirmière », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

#### b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

c) Dans le domaine du recrutement

L'accord du 8 mars prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle du processus de recrutement à l'occasion de l'organisation des concours et examens professionnels, qui est un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité dans les emplois majoritairement occupés par des femmes ou, à l'inverse, majoritairement occupés par des hommes.

Ainsi, dès 2013 et au plus tard en 2014, dans les trois versants de la fonction publique, des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités), sur la base de référentiels de formation communs aux trois versants de la fonction publique, afin de garantir la qualité et l'harmonisation des contenus des formations.

Il convient également de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Un bilan sexué concernant les candidats (inscrits, présents, admissibles et admis) est réalisé à l'issue des procédures de recrutement par concours, examens professionnels ou tableau d'avancement. Un bilan annuel est présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre. Ces données figurent dans le rapport de situation comparée publié chaque année au sein du bilan social.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret d'application sera publié au cours du second trimestre 2013 pour en fixer les modalités de mise en œuvre.

En complément de cette obligation, les employeurs publics prévoient d'ores et déjà une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection de l'ensemble de la fonction publique.

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présencielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

e) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières est initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

### **3. Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle**

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la qualité de gestion des ressources humaines

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit que le congé de « paternité » devient « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ainsi « le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle » bénéficient de ce congé.

Les modifications législatives et réglementaires interviendront pour en préciser les modalités d'application au sein de la fonction publique et favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi les employeurs publics sont tenus d'informer les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents.

A cet effet, un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré courant 2013, dont il conviendra que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, fassent une large diffusion auprès des personnels.

Un entretien professionnel est proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Par ailleurs, l'agent est informé des mesures mises en place par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier.

Cet entretien est complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les employeurs publics mettent en place, au sein des services, d'ici 2014, des chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement.

Le nombre de chartes du temps mises en place fait partie des indicateurs du rapport de situation comparée inclus dans les bilans sociaux dès 2014.

Un exemple de charte du temps est présenté en annexe de la présente circulaire.

#### **4. Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

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.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire du ministre chargé de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

Il convient de prévoir la mise en place de formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral, et toute forme de violence faites aux agents ou détectées sur le lieu de travail. Des référentiels de formation seront élaborés à cet effet à l'attention des agents, des gestionnaires des ressources humaines et des cadres.

\*

\* \*

La DGAFP (bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques RH et de l'égalité professionnelle - RH1), la DGCL (bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la DGOS (bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses textes d'application, ou pour toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

*Je compte sur la mobilisation de toutes et de tous, employeurs, responsables des ressources humaines, agents à tous les niveaux et dans tous les territoires, pour contribuer activement à la mise en œuvre de cet accord.*

*Vous pouvez, toutes et tous, compter sur mon engagement, pour promouvoir une fonction publique exemplaire, responsable et respectueuse de chacun.*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marylise Lebranchu', is written over a long, thin diagonal line that extends from the top left towards the center of the page.

Marylise LEBRANCHU