

Charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017



SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	5
1 - OBJECTIF DE LA CHARTE	6
2 - AXE 1 - FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN ÉLÉMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ :.....	6
2.1 - Mesure 1 - Rendre obligatoire, dans chaque structure dotée d'un comité technique, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
2.2 - Mesure 2 - L'administration se fixera pour objectif d'atteindre, parmi ses membres, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différents collèges et instances auxquels elle participe.....	7
3 - AXE 2 - RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS :	7
3.1 - Mesure 3 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.....	7
3.2 - Mesure 4 - Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	7
3.3 - Mesure 5 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.....	8
3.4 - Mesure 6 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.....	9
3.5 - Mesure 7 - Supprimer les freins à l'avancement.....	9
3.6 - Mesure 8 – Présenter chaque année devant les CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents.....	9
3.7 - Mesure 9 – Les ministères accompagneront les femmes dans le déroulement de leur carrière.....	10
4 - AXE 3: POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE :.....	10
4.1 - Mesure 10 – Les ministères renforceront la lisibilité de leur politique familiale et d'action sociale à destination des parents de jeunes enfants.....	10
4.2 - Mesure 11 - Encourager l'utilisation du droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant	10
4.3 - Mesure 12 – Mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de travail à temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière et de rémunération.....	11
4.4 - Mesure 13 – Organisation du temps de travail : veiller à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	11
5 - AXE 4 - PRÉVENIR ET PRENDRE EN CHARGE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL.....	12
5.1 - Mesure 14 – Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.	12
6 - MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE	12

Préambule

Les femmes représentent 47,7 % de la population active française, estimée à 26,3 millions de personnes par l'Insee en 2011. Si la place des femmes sur le marché du travail progresse depuis plusieurs années, cette progression reste nettement insuffisante et les inégalités de parcours professionnels persistent, y compris dans la fonction publique, tant dans les carrières et le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Pourtant, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en son article 6 bis. Cette égalité, garantie aux femmes par la loi, reste encore à construire dans les faits.

Si l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est désormais prise en compte dans les politiques publiques, les deux ministères, en s'appuyant sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, sur leurs feuilles de route et sur les échanges avec les organisations syndicales, souhaitent agir concrètement pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs services et de leurs établissements publics sous tutelle.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question d'éthique et de justice. Il s'agit aussi d'œuvrer pour le développement durable et pour une fonction publique qui soit davantage à l'image de la société.

La présente charte marque la volonté du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité d'être particulièrement exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle s'inscrit dans la démarche initiée par les chartes ministérielles précédentes, dont la charte 2010-2013, ainsi que dans le cadre :

- de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes en cours d'examen par le Parlement et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par le Premier ministre, la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et par l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée le 17 décembre 2013 par la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et par le Défenseur des droits ;
- du plan d'action 2013-2017 vers une société de l'égalité réelle, validé par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 30 novembre 2012 ;
- des feuilles de route ministérielles.

1 - Objectif de la charte

Prendre des engagements et des mesures pour progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en :

- facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- contribuant à renforcer la mixité des filières et des corps ;
- identifiant et supprimant les facteurs d'inégalité salariale ;
- promouvant des dispositifs non discriminants dans les déroulements de carrière.

2 - AXE 1 - Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :

2.1 - Mesure 1 - Rendre obligatoire, dans chaque structure dotée d'un comité technique, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹.

- en établissant annuellement des rapports de situation comparée relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (RSC) :

Des rapports de situation comparée seront établis non seulement pour les ministères, en application du protocole du 8 mars 2013, mais également dans chaque direction générale, service à compétence nationale, service déconcentré et établissement public afin d'ouvrir un dialogue sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune de ces structures.

- en menant des études pluriannuelles sur des cohortes :

Des études portant sur des cohortes permettront d'analyser sur le temps long les causes des distorsions entre les parcours professionnels des femmes et des hommes. Elles porteront par exemple sur le lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les filières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille, le temps partiel...

- afin de construire des plans d'action visant à établir l'égalité :

Les constats issus des rapports de situation comparée et des études pluriannuelles permettront de définir, dans le cadre du dialogue social, des plans d'action assortis d'objectifs mesurables visant à consolider l'égalité de traitement en matière de recrutement, tant initial, que de promotion interne, de déroulement de carrière, de rémunération, de formation et de conditions de vie au travail.

1 Cf. décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, art. 51, et arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

2.2 - *Mesure 2* - L'administration se fixera pour objectif d'atteindre, parmi ses membres, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différents collèges et instances auxquels elle participe.

La parité sera recherchée s'agissant des représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel, mais aussi dans les différentes formations telles que commissions, comités, conseils et instances de gouvernance pour lesquels elle désigne des représentant-e-s ou des personnalités qualifiées.

3 - AXE 2 - *Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :*

3.1 - *Mesure 3* - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Des bilans de gestion sexués seront, dans un premier temps, réalisés annuellement pour les principaux corps des agents en poste aux ministères et seront rapidement étendus à l'ensemble des corps des agents en poste aux ministères.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes seront analysés et le moyen de les réduire sera recherché.

Le régime indemnitaire des agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption sera au moins maintenu.

3.2 - *Mesure 4* - Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les systèmes de représentation sur les différences de genre, d'origine ou de religion sont de fait construits sur des stéréotypes, qui peuvent avoir des conséquences très réelles sur la vie professionnelle des agents concernés et sur la persistance d'un « plafond de verre ».

Les ministères contribueront donc pour leur part à la lutte contre les stéréotypes.

Cette action s'appuiera sur :

- la formation initiale et continue des agents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations ;
- la communication ;

- la suppression des éléments de langage favorisant le maintien des stéréotypes, en particulier dans les nouveaux textes administratifs (décrets, circulaires, notes...), dans les fiches de poste et dans les titres et fonctions ;
- la mise en place d'un plan d'action pour assurer la mixité des filières administrative et technique, des corps et fonctions dans les ministères, quel que soit le statut des agents.

3.3 - Mesure 5 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

En liaison avec les écoles sous tutelle, les ministères veilleront à assurer la mixité des viviers de recrutement pour garantir celle des filières, corps et fonctions dans nos ministères².

Ils veilleront, en particulier, à poursuivre la féminisation des métiers traditionnellement occupés par des hommes, comme les ingénieurs et les techniciens.

Les jurys seront paritaires, tant pour les recrutements initiaux que pour les concours internes. Ils seront présidés alternativement par une femme et par un homme.

L'encadrement des écoles, les jurys et les représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel seront formés à l'objectivation des critères de sélection et à la lutte contre les stéréotypes.

Tous les cursus de formation initiale, de formation continue longue et de formation à la prise de poste comprendront une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Pour toutes les catégories d'agents, les ministères s'assureront que, globalement, les pourcentages de femmes promues correspondent aux pourcentages qu'elles représentent dans les viviers.

Ils veilleront à anticiper les quotas de nomination de cadres dirigeants et de personnalités qualifiées dans les conseils d'administration prévus par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012³.

3.4 - Mesure 6 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Les ministères veilleront à rendre les formations accessibles aux personnes peu mobiles du fait d'engagements, de contraintes personnelles ou de responsabilités familiales,

2- Cf. loi n°: 2012-347 du 12 mars 2012, art. 55, et décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

3- Cf. loi n°2012-347 du 12 mars 2012, art. 52 et 56.

notamment en :

- favorisant les formations proches du lieu de travail ;
- portant une attention particulière aux lieux de formation outre-mer ;
- mandatant la Commission ministérielle de la formation professionnelle sur l'enjeu de l'accès des femmes à la formation.

3.5 - Mesure 7 - Supprimer les freins à l'avancement.

Les ministères engageront une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions et avancements des femmes.

Ils agiront sur les modalités d'organisation des concours et veilleront notamment à ce que les interruptions de carrière, l'âge, la situation familiale, la quotité de travail ne soient pas des facteurs discriminants pour les promotions.

3.6 - Mesure 8 – Présenter chaque année devant les CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents.

Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP), soutiens essentiels des progrès pour l'égalité entre les femmes et les hommes ces dernières années, poursuivront leurs travaux dans le souci de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'action de promotion de l'égalité.

3.7 - Mesure 9 – Les ministères accompagneront les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les personnels d'encadrement seront sensibilisés à la nécessité d'inciter et d'aider les femmes à prendre des responsabilités croissantes.

Les ministères encourageront la création de réseaux pour traiter des questions liées aux carrières des femmes, et inciteront celles-ci à participer aux dispositifs de tutorat et de mentorat en cours de mise en place à destination des agents des ministères, femmes et hommes.

4 - AXE 3 - Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

4.1 - *Mesure 10* – Les ministères renforceront la lisibilité de leur politique familiale et d'action sociale à destination des parents de jeunes enfants.

Ils mettront à leur disposition une information précise sur :

- les droits des parents de jeunes enfants, en particulier sur le congé de paternité et le congé parental ;
- sur les places de crèche disponibles, qu'il s'agisse de structures ministérielles ou de places réservées via les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) aux agents des ministères ;
- sur les aides à la garde d'enfant, le chèque emploi service universel, les offres de séjour et les aides pour les vacances, etc.

Le bilan social indiquera :

- le nombre de bénéficiaires par dispositif de congé, réparti entre les femmes et les hommes ;
- le nombre de berceaux subventionnés chaque année.

4.2 - *Mesure 11* - Encourager l'utilisation du droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant .

Un suivi des ayants droit sera entrepris via le rapport de situation comparée et présenté chaque année en comité technique.

4.3 - *Mesure 12* – Mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de travail à temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière et de rémunération.

Les agents qui connaissent une interruption de carrière bénéficieront d'un accompagnement.

Une attention particulière sera portée aux interruptions pour raison familiale (congé de maternité, congé parental, congé de solidarité familiale). Les agents qui le souhaitent se verront proposer un entretien professionnel avant et après le congé, l'accès, grâce à l'extranet, à l'actualité ministérielle, notamment aux publications internes, ainsi qu'à leur messagerie.

Pour toute interruption supérieure à six mois, un accompagnement sera proposé afin de faciliter la reprise de fonctions.

L'information aux agents, y compris non titulaires, sur leurs droits à congé pour raisons familiales sera renforcée.

Le temps de travail à temps partiel ne devra pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les ministères engageront une réflexion et des formations visant à améliorer la gestion et l'encadrement des personnes à temps partiel, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes.

4.4 - Mesure 13 – Organisation du temps de travail : veiller à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les ministères veilleront à assurer à toutes et à tous un meilleur équilibre des temps de vie.

Une charte des temps sera publiée en administration centrale et dans les services déconcentrés. Elle posera le principe que, sauf urgence, les réunions tôt le matin ou tard le soir ou le mercredi après-midi seront prohibées et inclura une réflexion sur l'usage raisonné des messageries et technologies de l'information et de la communication.

Cette charte sera annexée aux règlements intérieurs.

5 - AXE 4 - Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

5.1 - Mesure 14 – Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les ministères actualiseront les fiches de procédure déjà disponibles, rédigeront un guide à l'usage des agents et conduiront des actions de formation et de communication sur ce sujet⁴.

6 - Mise en œuvre de la charte

- **Les ministères mettront en place, outre une équipe dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, un réseau de référents et un médiateur :**

Les ministères ont d'ores et déjà nommé une haute fonctionnaire en charge de l'égalité

⁴ Cf. loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et circulaire n° SE1-2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, ainsi qu'une chargée de mission. Ces deux postes sont à plein temps.

Ils ont mis en place un réseau de référents en administration centrale et dans les services déconcentrés.

Ce réseau a vocation à être étendu aux établissements publics sous tutelle. Il fera l'objet de réunions régulières. Un espace partagé sera mis en place afin de favoriser la circulation de l'information et le partage de bonnes pratiques.

Ce dispositif vise à assurer l'égalité et prévenir les discriminations. Il n'en demeure pas moins que peuvent encore se produire des situations contraires à l'éthique et aux objectifs visés par la présente charte.

Pour ces cas individuels, où la prévention aurait échoué, la haute fonctionnaire à l'égalité des droits assurera une fonction de médiatrice, et aura pour mission de proposer si nécessaire des mesures correctives individuelles ou collectives. Les situations individuelles feront au préalable l'objet d'une instruction par la directrice ou le directeur général-e ou la directrice ou le directeur régional-e dont dépend l'agent demandant l'intervention du médiateur.

- **Les représentants du personnel seront étroitement associés à la mise en œuvre de la présente charte. Cette mise en œuvre fera l'objet d'un plan d'action, d'un plan de communication et d'une évaluation :**

Le groupe de travail avec les représentants du personnel qui a préparé la présente charte sera pérennisé pour assurer le suivi de sa mise en œuvre.

Il sera présidé par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations.

La charte sera assortie d'un plan d'action et d'un plan de communication.

Le bilan de sa mise en œuvre sera présenté annuellement au comité technique ministériel, en même temps que le rapport de situation comparée des ministères.

L'évaluation de la politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations sera réalisée par le Conseil général de l'écologie et du développement durable.

7 - Périmètre d'application de la charte

- **Pour les agents des ministères affectés dans une direction départementale interministérielle :**

Les agents des ministères affectés dans les directions départementales interministérielles bénéficieront pleinement des dispositions de la présente charte qui sont compatibles avec les modalités de gestion des ressources humaines définies par le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.

- **Pour les établissements publics sous tutelle :**

Les établissements publics sous tutelle des ministères seront pleinement inscrits dans le périmètre de la charte :

Nos ministères exercent la tutelle de cent six établissements publics, qui font pleinement partie du périmètre de la présente charte.

À ce titre, tous les contrats d'objectifs et de performance qui seront signés entre les ministères et les établissements comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

La formation à l'égalité professionnelle mise en place pour les agents du ministère sera ouverte aux agents des établissements publics, qui seront invités à désigner des correspondants à l'égalité et à la diversité. Ceux-ci seront membres de plein droit du réseau des référents mis en place par les ministères.

Les ministères veilleront à la publication des rapports de situation comparée et au respect des engagements pris dans les plans d'action associés, ainsi que des quotas de nominations dans les équipes de direction et les instances de gouvernance des établissements.

Les bonnes pratiques seront mises en commun, notamment via le réseau des référents à l'égalité professionnelle et le réseau des responsables des ressources humaines des établissements en cours de constitution.

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie



Ségolène ROYAL

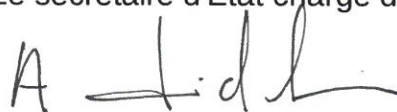
La ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité



Sylvia PINEL

Sylvia PINEL

Le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche



Alain VIDALIES

Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie
Ministère du Logement, et de l'Égalité des territoires et de la Ruralité

Secrétariat général

Tour Pascal A

92055 La Défense cedex

Tél. : 01 40 81 21 22

www.developpement-durable.gouv.fr – www.territoires.gouv.fr