

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 30 NOVEMBRE 2018

**Séminaire des DRH des établissements
d'enseignement supérieur
Jeudi 23 mai 2019**

PRESENTATION DU PROTOCOLE D'ACCORD

- Groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018
- Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.
- **Dégage 5 axes majeurs et des mesures phares**

PRESENTATION DU PROTOCOLE D'ACCORD

- Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 - Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

AXE 1- RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

A l'échelle de votre établissement

- Tout employeur public devra obligatoirement élaborer et mettre en œuvre un **plan d'action « égalité professionnelle »**
 - ☐ Doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020
 - ☐ D'une durée de 3 ans
 - ☐ Le plan doit comprendre des mesures sur les 4 axes suivants:
 - ✓ **Prévention et le traitement des écarts de rémunération**
 - ✓ **Mixité des métiers, parcours professionnels et déroulements de carrière**
 - ✓ **Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**
 - ✓ **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**
 - ☐ Consultation des organisations syndicales dans l'élaboration du plan
 - ⇒ **Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP en 2019**
 - ⇒ **Obligation inscrite dans le PJJ Fonction publique: en cas de non respect, pénalités financières**

AXE 1- RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

- Renforcer la **connaissance statistique** de la situation comparée des femmes et des hommes
 - Effort à fournir par les établissements en matière de **statistiques sexuées**
 - Intégration de données relatives aux violences sexistes et sexuelles dans les **rapports de situation comparée**
- Chaque employeur public doit se doter d'**un.e ou plusieurs référent.e.s Egalité**
- Développer des formations pour le personnel **sur l'égalité professionnelle**
- **Communiquer, informer et associer les agents publics** dans le cadre de l'élaboration du plan d'action

A L'ÉCHELLE NATIONALE

Un **fonds pour l'égalité professionnelle** dans la fonction publique sera créé et alimenté par les pénalités versées par les employeurs publics en cas de non-respect du dispositif de nominations équilibrées ou, dès 2022, de non mise en œuvre du plan d'action.

AXE 2 - CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES



A l'échelle de votre établissement

- Action de sensibilisation des agents publics à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de sexes
 - Un référentiel des formations sera mis à disposition des employeurs publics en 2019
- Etendre et renforcer le **dispositif des nominations équilibrées** dans l'encadrement supérieur
 - **40% de personnes de chaque sexe** dans les nominations des emplois supérieurs, les emplois de direction (pas uniquement les emplois nommés en conseil des ministres)
=> **Mesure reprise dans le PJJ Fonction publique**
 - **Représentation équilibrée des sexes** au sein des jurys et instances de sélection (Cf PJJ FP)
- Mettre en place un **diagnostic** et des **solutions alternatives** à la **mobilité géographique**

AXE 3 - SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE



A l'échelle de votre établissement

■ Intégrer dans les **plans d'actions** des établissements **des mesures de résorption des écarts de rémunération**, grâce à la mise en place :

- ❑ d'un **calendrier de déploiement de l'évaluation des écarts de rémunération** sur la base d'une **méthodologie fournie par le gouvernement** (courant 2019)
- ❑ d'**indicateurs relatifs aux écarts de rémunération** afin d'assurer un suivi
- ❑ d'**actions assorties d'objectifs chiffrés** de résorption des écarts de rémunérations

■ Assurer la **transparence des rémunérations**

- ❑ Préciser la **rémunération** sur les **fiches de poste**
- ❑ Clarifier les **critères d'attribution des primes**

AXE 3 - SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

■ Garantir le respect de **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les **procédures d'avancement**

- Mettre en place des actions dans le plan égalité professionnelle de l'établissement en cas de **déséquilibres constatés entre le viviers d'agents promouvables et les promu.e.s**

■ A L'ÉCHELLE NATIONALE

- Un changement législatif afin de **maintenir les primes, indemnités et les droits à avancement d'échelon pendant les congés familiaux**
- **L'annualisation du temps partiel** comme alternative au congé parental (courant 2019)

AXE 4 - MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITÉ ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE



A l'échelle de votre établissement

■ Encourager de **nouvelles formes d'organisation du travail**

- ❑ Dans le plan d'action: préciser les mesures mises en œuvre pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

=> Par exemple: Adopter des chartes du temps et en assurer le suivi, encourager le recours au télétravail pour les femmes en état de grossesse avec une dérogation à la limite de 3 jours

■ Favoriser l'**accès à une place en crèche** pour les agents publics

A L'ÉCHELLE NATIONALE

De nombreuses mesures sont prévues par le protocole et nécessitent une transposition législative ou réglementaire: l'**assouplissement du congé parental** (durée minimum réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui), la création d'une **autorisation spéciale d'absence** pour le conjoint ou la conjointe lors de rdv médicaux, l'exclusion des congés de maladie pendant la grossesse de l'application du **délai de carence** et l'**élargissement du compte épargne temps** au terme des congés familiaux à la demande des agents.

AXE 5 - RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES



A l'échelle de votre établissement

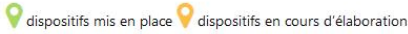
- Mise en place d'un **dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles (VSS)** auprès de chaque employeur **public** (repris dans le Projet de loi de transformation de la fonction publique)
- **Formation des publics prioritaires** (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux) à la prévention et la lutte contre les VSS
- **Accompagnement des agents victimes de violence**
- **Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire**

Ce protocole a été repris dans le titre V « Renforcer l'égalité professionnelle » du Projet de loi de transformation de la fonction publique.

Actualités sur l'égalité et la diversité dans l'ESR

- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Égalité professionnelle
- Lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- Droits des personnes LGBT
- Campagnes nationales « doctorat handicap »

SEXISTES ET SEXOCELES DANS CHAQUE ETABLISSEMENT



- Des outils pour accompagner les établissements dans cette démarche : guide d'aide à la création d'un dispositif, campagnes de communication, réseau de formation spécialisé sur les VSS dans l'ESR, mémo d'aide à la construction d'une enquête.

ACTUALITÉS SUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS L'ESR

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

□ Journée nationale des référent-es égalité sur le thème de **l'égalité professionnelle** le **24 juin à Lyon**

□ Le ministère est engagé dans **une démarche de labélisation Égalité et Diversité**, pilotée par la DGRH

□ **Groupe de travail sur les freins aux carrières des femmes** dans l'ESR avec un focus sur une première recommandation sur la **sensibilisation aux biais de sélection** dans les comités de sélection.

□ Réflexion sur la mise en place d'un **réseau de référent-es** pour le partage des ressources et des bonnes pratiques afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration des plans égalité



**Journée sur l'égalité professionnelle dans
l'Enseignement supérieur et la Recherche**

24 JUIN 2019 - Université Lyon 2

5^{ème} journée nationale des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité de l'ESR

OUVERT À TOUS ET À TOUTES



9 h 15	Vidéo allocution de Madame Frédérique Vidal, Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
9 h 30	Introduction : présentation de la politique nationale à travers l'accord relatif à l'égalité professionnelle
10 h 15	Table ronde sur les données de l'égalité professionnelle
11 h 30	Ateliers : Regards croisés sur l'égalité salariale Parentalité et articulation des temps de vie Mentorat et formation
12 h 30	Déjeuner et dynamique de réseau
14 h 00	Projection de vidéos sur les biais de sélection
14 h 30	Interventions sur l'accompagnement des carrières des femmes
16 h 15	Synthèse des ateliers et conclusion institutionnelle



ACTUALITÉS SUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS L'ESR

LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME



Fiches réflexes : Racisme, antisémitisme – comment agir dans l'enseignement supérieur ?

Document conçu par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, le Défenseur des droits et l'Association française des managers de la diversité.

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid141079/racisme-antisemitisme-comment-agir-dans-l-enseignement-superieur.html>

Journée nationale des référent-es Racisme et Antisémitisme le jeudi 6 juin 2019

Au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Thème : Les moyens et méthodes de lutte contre les contenus haineux sur les réseaux sociaux et sur les projets législatifs à ce sujet.

Avec l'intervention de Mme la Ministre Frédérique Vidal

ACTUALITÉS SUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS L'ESR

MESURES EN FAVEUR DES PERSONNES LGBT

- Faciliter l'utilisation du prénom d'usage par les étudiant.e.s et personnels transgenres

Courrier du 17 avril 2019 de la Ministre, co-signé par la CPU, la CGE et la CDEFI à toutes les présidences d'établissements

- Actualisation en cours du guide « reconnaître pour mieux agir » pour lutter contre l'homophobie

ACTUALITÉS SUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS L'ESR

CAMPAGNES NATIONALES « DOCTORAT HANDICAP »

Objectifs

- Favoriser la poursuite des études
- Augmenter le vivier de personnes handicapées titulaires d'un doctorat
- Encourager et soutenir l'implication des établissements d'enseignement supérieur
- Favoriser l'insertion des docteurs , notamment au sein des établissements d'enseignement supérieur

Rappel des modalités

- 25 contrats ministériels fléchés chaque année
- Depuis 2016, évolution du dispositif pour une plus grande mobilisation des établissements

Dispositif incitant les établissements à financer sur ressources propres des contrats « fléchés handicap » dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'un contrat doctoral ministériel



Candidatures et contrats financés depuis 2011 :

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
candidatures	49	60	65	70	89	79	95	92	97
contrats financés	9	25	25	25	25	25	25	25	
Contrats proposés aux établissements						15	25	22	

Réflexions en cours DGRH/DGESIP pour renforcer l'insertion des docteurs en situation de handicap

Merci de votre attention !

Béatrice NOEL (DGESIP/DGRI A1-2)