

PLAN D'ACTION RELATIF
À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES
2023-2026



PREAMBULE

Garante de la démocratie participative, l'inclusion et la prise en compte de l'individu en tant que tel sont des préoccupations fondamentales de la CNDP.

Dès lors, ce plan d'action manifeste l'intérêt porté, notamment, à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans cet esprit d'inclusion générale et permet de mettre en adéquation l'activité de la Commission et sa politique RH interne.

Premier plan d'action de l'institution, il est le fruit d'une collaboration et réflexion internes. Les 26 mesures forment un complément aux dispositifs légaux en vigueur. Certaines constituent une transcription interne des règles nationales à portée majeure. Toutes ces mesures sont regroupées, conformément à l'article L.132-1 du Code général de la fonction publique, en 5 axes :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égalité d'accès à l'emploi ;
- Favoriser l'articulation entre vie familiale, personnelle et professionnelle ;
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et discriminations ;
- Assurer la gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

La CNDP a pour ambition de pouvoir mettre en œuvre l'ensemble des actions à échéance 2026. Elles devront s'articuler, et seront parfois intégrées, au corpus documentaire et règles internes déjà en place, ou en construction (guide RH, guide des congés, plan de formation...).

Si les enjeux d'égalité de genre prennent pour la première fois forme à travers ce plan d'action, ils s'inscrivent dans une continuité interne. En effet, différentes mesures ont d'ores-et-déjà été prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne sont donc pas reprises ici comme des actions à déployer pour 2023-2026. On pourra notamment citer :

- Dans le cadre de la mise en place du télétravail :
 - o Afin de ne pas créer de situations inégalitaires (situations personnelles des agentes et agents), le télétravail est notamment encouragé dans des lieux tiers, neutres et spécialement aménagés à cet effet. Dans toutes les autorisations et dans le règlement du télétravail, les agentes et agents sont encouragé.e.s à se rendre à l'ETAP (Espace de Travail des Agents Publics) ;
 - o Le déploiement du télétravail est également conditionné à la mise en place de critères transparents, neutres et non discriminants.

- Le droit à la déconnexion est consacré à la fois dans le règlement sur le télétravail mais également dans la charte interne des bonnes pratiques. Il est appliqué de manière non discriminante et constitue un appui en matière de conciliation de la vie professionnelle et de l'exercice de responsabilités familiales.
- La reconnaissance de l'écriture non discriminante : La CNDP a adhéré à la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'ensemble des agentes et des agents sont formé.e.s à cette écriture et sont incité.e.s à l'utiliser dans tous leurs écrits.
- Dans le cadre des marchés publics, la CNDP a commencé à déployer des clauses relatives à la mixité des genres et visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà même de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CNDP continue de développer, en parallèle, sa politique d'inclusion avec la formation de tous et toutes, l'évolution des pratiques en matière d'accessibilité des documents ou encore la mise en place d'une référente handicap.

SOMMAIRE

AXE 1

Traiter les écarts de rémunération

AXE 2

Garantir l'égalité d'accès à l'emploi

AXE 3

Favoriser l'articulation entre vie familiale, personnelle et professionnelle

AXE 4

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

AXE 5

Assurer la gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

AXE 1

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#01 - Déployer une méthodologie d'identification des écarts de rémunération et intégrer des mesures de résorption de ces écarts

La CNDP entend prendre connaissance et utiliser le Guide méthodologique de la DGAFP permettant le calcul des indicateurs et leur interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes.

Les indicateurs produits seront intégrés dans les rapports sociaux uniques (RSU) annuels de la CNDP et serviront de base pour identifier et mettre en place des actions de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées.

#02 - Assurer la transparence des rémunérations

La rémunération constitue un facteur d'attractivité et de motivation. L'absence de transparence sur les éléments de fixation de la rémunération peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes, ainsi que l'identification de biais discriminatoires.

La CNDP s'engage à affiner la connaissance de ses agentes et agents sur les éléments de détermination de leur rémunération. Elle mettra à jour et validera la grille interne de fixation des rémunérations, basée sur des critères non genrés. Elle définira également les règles applicables en matière de revalorisation salariale et fixera un cadre d'attribution de rémunérations complémentaires, ou de primes.

L'encadrement de l'ensemble de ces éléments permettra ainsi d'éviter toute discrimination de genre dans la définition des éléments de rémunération.

#03 - Développer les données salariales genrées dans les RSU

Au-delà de la mesure #01 portant sur les écarts de rémunération, la CNDP élargira, et mettra en place sur les autres thématiques, des indicateurs de genre qui seront

analysés dans le cadre des RSU afin d'en tirer des conclusions pour résorber les éventuelles inégalités de genre.

#04 - Neutraliser l'impact des congés familiaux sur l'évolution de la rémunération et les déroulements de carrière

Les congés familiaux dont les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter l'évolution de la rémunération des agentes et des agents.

Les éventuelles primes et indemnités des agent.e.s seront maintenues pendant cette catégorie de congés.

L'agent ou l'agente en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées seront assimilées à des services effectifs pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

#05 - Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Conformément au décret 2020-467 du 22 avril 2020, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agent.e.s contractuel.le.s de droit public de la CNDP bénéficient de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.

Afin de permettre aux agentes et agents de bénéficier d'une alternative au congé parental, chaque agente et agent bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps afin de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération.

AXE 2

GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

#06 - Renforcer la formation et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre est un levier permettant de faire évoluer les comportements.

La CNDP mènera régulièrement, auprès de ses équipes des actions majeures de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

Ces actions mobiliseront l'ensemble des équipes et seront déployées au sein d'un calendrier diffusé en interne et intégré au plan de formation annuel.

En plus des actions majeures, la CNDP mènera une veille et diffusera régulièrement des notes, études et rapports afin de développer une sensibilisation continue. Elle se dotera d'une base documentaire en accès libre pour ses équipes sur ces thématiques.

#07 - Éviter les biais de genre dans le processus de recrutement

La CNDP s'engage à établir et diffuser des fiches de poste et des offres d'emploi rédigées en écriture non discriminante. Les intitulés des postes sont au féminin et au masculin.

Un référentiel compétences sera déployé au sein de la CNDP afin d'assurer les plus grandes transparence, objectivité et neutralité dans les processus de recrutement et permettant de placer les compétences sans tenir compte du genre.

#08 - Égal accès aux formations pour éviter les pratiques discriminantes

La CNDP s'engage à revoir le déroulement et l'organisation des entretiens annuels professionnels afin de mobiliser les agentes et agents sur les aspects de la formation et de s'assurer qu'un temps d'échange y soit obligatoirement consacré.

Un plan de formation sera mis en place, diffusé et suivi, établi annuellement selon des critères neutres et sans discrimination de genre.

Un processus de refus des formations devra être mis en place afin que lors des demandes de formation, chaque refus puisse être justifié au regard de critères neutres.

La CNDP s'engage à entreprendre des actions afin de déployer en son sein les dispositifs gouvernementaux effectifs (marché interministériel de formation de la diversité et de l'égalité, plateforme de formation interministérielle MENTOR, référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique...).

AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE, PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

#09 - Reconnaître la coparentalité, le congé paternité et de second parent

Des actions et communications internes seront entreprises afin d'inciter les agentes et agents à utiliser l'ensemble de leurs droits parentaux. Une sensibilisation au congé paternité sera faite auprès des hommes concernés.

#10 - Congé parental, congé de proche aidant, congé de rentrée scolaire, autorisations d'absence familiale...

Les notes et guides internes devront rappeler les droits de chacun et chacune sans présupposition de genre dans leur mise en application et notamment que ces congés s'adressent également aux hommes.

La CNDP s'engage à réétudier et redéfinir régulièrement le régime des autorisations d'absence au besoin.

Il sera octroyé, sur demande, une autorisation spéciale d'absence lors de la rentrée scolaire pour chaque enfant jusqu'à la première année d'entrée au collègue incluse (6ème) en lieu et place d'un simple aménagement des horaires.

#11 - Diminuer l'impact du congé maternité sur la progression des carrières des femmes et l'accès aux postes à responsabilité

Afin de s'assurer que les congés maternité n'impactent pas négativement les processus de renouvellement de contrat et d'avancement de carrière, la CNDP s'engage à prévoir des entretiens obligatoires préalables, au départ, afin de définir les aménagements possibles, avant, et au besoin, pendant les congés maternité.

La garantie d'un retour sur poste avec les mêmes attributions sera systématiquement proposée à l'agente qui sera libre de décliner ou d'accepter la mesure.

#12 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

La CNDP s'engage à mettre en œuvre l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui prévoit la non application de la journée de carence pour maladie ordinaire lorsque cela survient pendant la grossesse.

La CNDP étudiera par ailleurs la possibilité de recourir au dispositif de subrogation de salaire pour les cas de maladie en période de grossesse.

#13 - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Par dérogation à la limite d'absence de 31 jours successifs, est actée la possibilité d'utiliser, de droit, sur demande, les jours de congés accumulés sur les comptes épargne-temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

#14 - Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Dans le respect du cadre légal et réglementaire, la CNDP étudiera la possibilité d'autoriser le fractionnement du congé parental ainsi que la mise en place d'un congé parental partiel, sur demande de l'agent.e.

La CNDP expérimentera le recours à la semaine de 4 jours à temps plein après l'arrivée d'un nouvel enfant.

#15 - Favoriser l'aide à la garde d'enfants

La CNDP entreprendra des démarches envers différents partenaires publics et privés afin d'étudier la mise en place d'une offre d'aide à la garde d'enfants.

AXE 4

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

#16 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes, des discriminations

Conformément à la circulaire du 9 mars 2018, la CNDP déploiera un processus de traitement des signalements par le biais d'une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agentes et agents. Un dispositif de suivi et de traitement des signalements sera également mis en place.

#17 - Former les agent.e.s à la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Le plan de formation rendra obligatoire la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour des publics spécifiques tels que les encadrant.e.s, les représentant.e.s des personnels, les agentes et agents des services de ressources humaines...

Des campagnes de sensibilisation et actions de communication internes seront également menées afin de mobiliser l'ensemble des agentes et agents.

#18 - Accompagner les agent.e.s victimes de violences

Les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agent.e.s victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Afin de ne pas faire peser la procédure sur la victime, l'agent.e présumé.e victime, sauf demande expresse de sa part, ne sera pas physiquement impacté.e par la procédure et pourra continuer d'exercer son activité sur son lieu de travail pendant l'enquête administrative.

L'auteur.e présumé.e des violences fera quant à lui ou elle l'objet de mesures conservatoires afin d'assurer la protection de la victime présumée.

#19 - Responsabiliser 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 : les procédures répressives prévues par le code pénal comme les procédures disciplinaires prévues par les dispositions légales.

La CNDP s'engage à ce titre à s'appuyer sur les guides de la procédure disciplinaire et à déployer les mesures en interne.

AXE 5

ASSURER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#20 - Nommer un ou une référent.e égalité FH

Conformément à la circulaire du 30 novembre 2019, la CNDP se dotera d'un ou d'une référent.e à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'attribution d'une lettre de mission.

Le ou la référent.e égalité aura en charge notamment les campagnes d'information, de communication et de sensibilisation des agentes et agents et pilotera les actions de la CNDP en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Il ou elle aura principalement une mission de conseil, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle.

#21 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Dans le cadre d'un enjeu de représentativité des catégories de personnel, un objectif de mixité de genre devra être atteint au sein des représentant.e.s du personnel dans les instances de dialogue social.

#22 - Renforcer la connaissance statistique et l'évaluation des actions conduites en matière d'égalité femmes-hommes

La CNDP s'engage à utiliser les indicateurs genrés des RSU afin de réaliser des rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs seront également déployés au niveau des garantes et garants, collaborateurs et collaboratrices occasionnel.les de service public.

#23 - Déployer une communication appropriée

La CNDP a adhéré à la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, la CNDP utilise l'écrite non discriminante qu'elle s'engage à déployer dans l'ensemble de ses productions.

Les illustros et iconos utilisés devront être non genrés ou mixtes. Un équilibre du nombre des femmes et d'hommes dans les photos utilisées comme illustrations ou supports sera recherché. Il conviendra également de veiller à diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles genrés stéréotypés.

La CNDP s'engage également à déployer et insérer systématiquement des clauses permettant de promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi dans ses marchés publics et documents contractuels.

#24 - Diffusion de la politique égalitaire au sein des COSP

Au-delà de la sensibilisation de l'équipe administrative, les actions de communication et de sensibilisation devront toucher également le réseau des garantes et garants de la CNDP. Dans leurs missions de concertation et celles de délégué.e.s de région, ces collaborateurs et collaboratrices représentent la CNDP et ses valeurs à l'échelle locale.

Cela s'applique également aux membres des commissions particulières intervenant lors des procédures de débats publics.

Par ailleurs, avec l'appui des données du RSU, la CNDP s'engage à améliorer au sein de son vivier la proportion de garantes et garants pour tendre vers un objectif de parité et à nommer parmi ces dernières et derniers, dans la mesure du possible et selon les disponibilités, autant de femmes que d'hommes sur les différentes missions afin de ne pas créer une situation d'accès à l'emploi, même accessoire, à prédominance masculine.

À cet effet, un suivi sur les propositions de nomination et les nominations effectives sera établi et retranscrit dans les bilans annuels à l'aide d'indicateurs pertinents.

#25 - Obtenir la labellisation égalité

Délivrée par l'Afnor pour une durée de 4 ans, cette labellisation est une reconnaissance officielle des actions et de la mobilisation en matière d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

La CNDP se fixe comme objectif d'obtenir ce label qui récompense l'exemplarité des organismes dans leurs pratiques.

#26 - Définir un axe d'analyse budgétaire égalité spécifique

Afin de pouvoir déployer l'ensemble des actions et d'atteindre les objectifs fixés, la CNDP mettra en place un suivi budgétaire dédié aux dépenses en matière d'égalité. Il permettra en outre d'identifier les coûts, de mesurer la part concrète faite à l'égalité et d'effectuer des analyses qui constitueront des aides à la décision en la matière.

Sources et références

- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.132-1 à L.132-4
- Loi 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics
- Décret 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou l'accueil d'un enfant
- Décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Protocole d'accord 2019-2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MTES et du MCTRCT du 23 octobre 2019
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place des référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
- Règlement intérieur du 1^{er} janvier 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail de l'administration centrale du METL et du MEDDE
- Référentiel de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP de 2019
- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique de la DGAFP de 2019
- Guide pratique 2015 du HCE pour une communication publique sans stéréotype de sexe
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP de 2017
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes de la DGAFP de 2019