



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

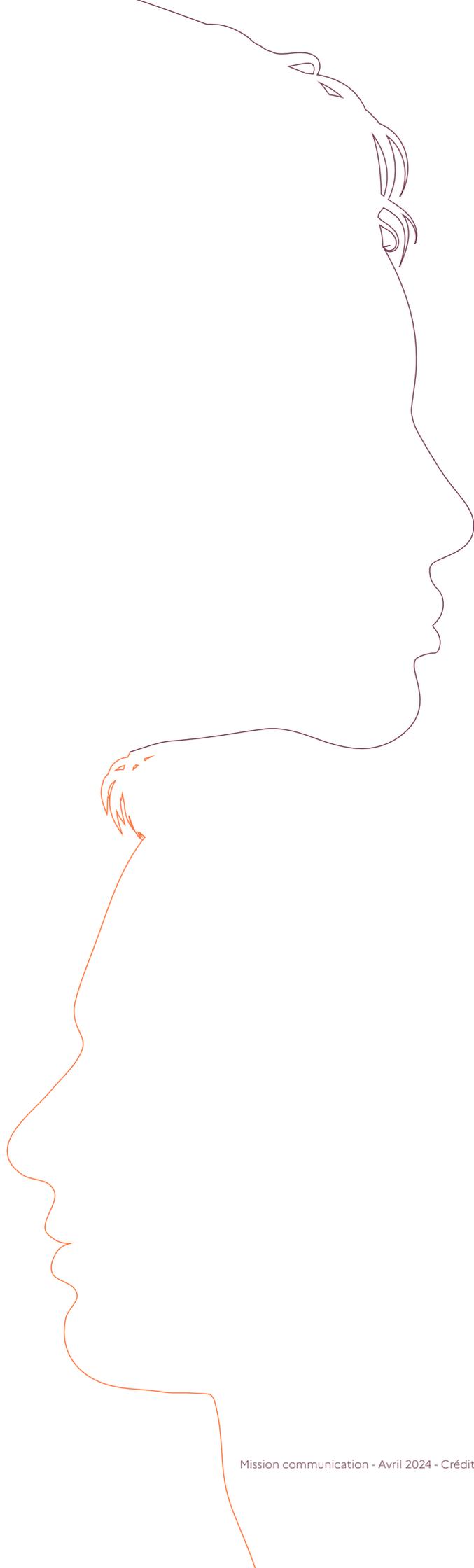
ASP

Agence de Services
et de Paiement

PLAN POUR
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
entre les femmes
et les hommes

20**24**
20**26**

Agence de services
et de paiement



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	p. 04
AXE 1 : Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	p. 06
→ 1.1 : Mobiliser les acteurs à tous les niveaux.....	p. 06
AXE 2 : Renforcer la culture de l'égalité professionnelle et offrir un cadre et des conditions de travail propices à l'inclusion de tous les agents	p. 07
→ 2.1 : Mieux prendre en compte la santé des femmes.....	p. 07
→ 2.2 : Réduire les inégalités liées à la parentalité.....	p. 07
→ 2.3 : Mieux prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les documents internes et externes.....	p. 07
→ 2.4 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents.....	p. 07
AXE 3 : Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agents du ministère chargé de l'Agriculture aux corps, grades et emplois	p. 08
→ 3.1 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers à l'ASP.....	p. 08
→ 3.2 : Recruter sans discriminer.....	p. 08
→ 3.3 : Évaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique.....	p. 09
→ 3.4 : Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix.....	p. 09
→ 3.5 : Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants.....	p. 09
AXE 4 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	p. 11
→ 4.1 : Décliner l'index Égalité femmes/hommes.....	p. 11
→ 4.2 : Identifier les causes des écarts et fixer des objectifs de résorption relevant de l'ASP.....	p. 11
AXE 5 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	p. 13
→ 5.1 : Instaurer une charte des temps et le droit à la déconnexion.....	p. 13
→ 5.2 : Sécuriser la situation des femmes enceintes.....	p. 14
→ 5.3 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle.....	p. 14
AXE 6 : Lutter contre les discriminations, les situations de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes	p. 15
→ 6.1 : Établir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention.....	p. 15
TEXTES DE RÉFÉRENCE	p. 17

PRÉAMBULE

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Gouvernement a engagé une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ces échanges ont abouti à la signature de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

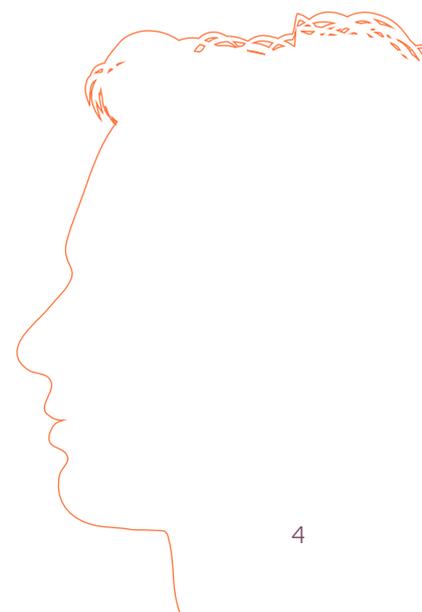
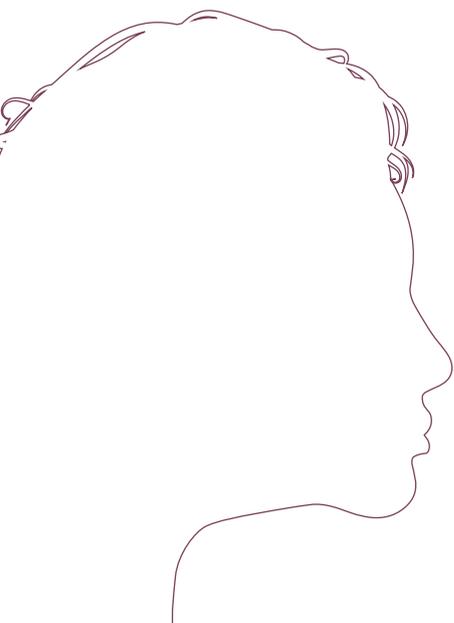
Cet accord prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, par les employeurs publics, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Chaque plan d'action doit permettre l'adoption de mesures concrètes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. L'article 80 de la loi donne un caractère obligatoire à la mise en œuvre d'un tel plan d'action dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Il prévoit aussi la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le premier plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'ASP, élaboré pour trois ans (2021-2023), s'articulait autour de cinq axes, conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Ce plan s'inscrivait dans les travaux engagés depuis 2016 au sein de l'établissement et les différents groupes de travail menés avec les organisations syndicales entre 2017 et 2019. Certains aspects développés dans ce plan ont d'ores et déjà été pris en compte dans les lignes directrices de gestion de l'Agence.



Le nouveau plan, élaboré pour trois ans (2024-2026), s'inscrit dans la continuité du plan précédent.

Il s'articule autour de six axes :

- **AXE 1** : Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- **AXE 2** : Renforcer la culture de l'égalité professionnelle et offrir un cadre et des conditions de travail propices à l'inclusion de tous les agents
- **AXE 3** : Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agents du ministère chargé de l'Agriculture aux corps, grades et emplois
- **AXE 4** : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- **AXE 5** : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- **AXE 6** : Lutter contre les discriminations, les situations de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes

La mise en œuvre de certaines actions du présent plan dépend des mesures engagées par le ministère chargé de l'Agriculture.

Ce plan d'action est avant tout un outil d'aide au pilotage et à la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le présent plan a été soumis aux organisations syndicales lors de deux groupes de travail qui se sont tenus les 4 et 18 mars 2024, et a été présenté lors de comité social d'administration (CSA) d'établissement du 26 mars 2024. Il s'applique à l'ensemble des directions de l'ASP.





AXE 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ASP œuvre au quotidien pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour garantir l'effectivité de ce plan d'action, l'établissement a mis en place une gouvernance appropriée.

Un comité de gouvernance se réunit de manière régulière, le référent Égalité a été nommé avec une lettre de mission précise et des groupes de travail avec les organisations syndicales sont organisés chaque année. Un dispositif de communication, favorisant la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle au sein de l'Agence, a été déployé.

Un point d'avancement est présenté, chaque année, en comité social d'administration (CSA) d'établissement.

Lors de la campagne d'entretiens professionnels, la thématique de l'égalité a été ajoutée comme un point à aborder obligatoirement avec les agents et figure dans les comptes rendus d'entretien. Les membres de l'encadrement supérieur ont tous été invités à suivre les formations proposées sur l'égalité professionnelle.



Mobiliser les acteurs à tous les niveaux

ACTION

- Travailler en collaboration avec le réseau des référents Égalité du ministère chargé de l'Agriculture et les référents Égalité des autres opérateurs du ministère





AXE 2 : RENFORCER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET OFFRIR UN CADRE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES À L'INCLUSION DE TOUS LES AGENTS

Cet axe prévoit de renforcer la communication et la connaissance des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'identifier et d'accompagner les initiatives novatrices ou encore de développer un réseau pour identifier et valoriser les bonnes pratiques.

Les inégalités entre les femmes et les hommes doivent être gommées en prenant mieux en compte les spécifici-

tés inhérentes à la vie des femmes afin qu'elles puissent trouver l'équilibre auquel elles aspirent.

La santé des femmes, restée longtemps taboue et ignorée, demeure un profond vecteur d'inégalités. Il est impératif que l'accès des femmes à la santé ne soit plus un frein à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

2
1

Mieux prendre en compte la santé des femmes

ACTION

- S'inscrire dans les actions nationales relatives à l'organisation d'une semaine dédiée à la santé des femmes

2
2

Réduire les inégalités liées à la parentalité

ACTION

- Permettre des autorisations spécifiques d'absences pour le co-parent qui souhaite assister aux rendez-vous prénataux. Cette action implique de s'inscrire dans une mesure gouvernementale.

2
3

Mieux prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les documents internes et externes

ACTION

- Mettre en place des recommandations à l'attention des agents à partir du guide du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe »

2
4

Diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents

ACTIONS

- Communiquer le plan d'action pour l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents et créer une page dédiée sur MyASP
- Présenter le plan dans chaque direction à l'occasion d'une assemblée générale
- Diffuser le bilan annuel du plan d'action auprès des agents
- Diversifier les actions de communication et de sensibilisation à l'égalité professionnelle au plan national et dans les directions
- Identifier, valoriser et capitaliser les bonnes pratiques ou les pratiques innovantes à promouvoir





AXE 3 : FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES AGENTS DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Un des gages de réussite d'une politique d'égalité professionnelle passe par une évolution des mentalités et des comportements et la déconstruction des stéréotypes. Cela nécessite du temps et l'implication de l'ensemble des acteurs.

La recherche de plus de mixité dans les métiers de l'Agence figure parmi les objectifs de ce plan.

La vie professionnelle doit pouvoir offrir aux femmes les mêmes opportunités qu'aux hommes en termes de choix de métiers et de déroulement de carrière.

3
1

Faire un état des lieux de la mixité des métiers à l'ASP

ACTION

- Identifier les métiers ou groupes de métiers pour lesquels la proportion de femmes ou d'hommes est inférieure à 40 %. Ces données, issues du plan d'action 2021-2023, seront suivies dans le temps.

3
2

Recruter sans discriminer

L'objectif est de sensibiliser les personnes chargées de recrutement aux stéréotypes femmes / hommes afin de les dépasser.

ACTIONS

- Actualiser le guide du recrutement pour intégrer les règles et outils promouvant l'équité de traitement, la traçabilité de la procédure de sélection des candidats et la diversité
- Veiller à une large diffusion du guide du recrutement auprès de l'ensemble de la communauté de travail. Son appropriation par les recruteurs et sa mise en œuvre effective sont un enjeu fort de la politique conduite par l'ASP en faveur de l'égalité professionnelle.
- Structurer les procédures de recrutement, notamment en formant à la mixité les chargés de recrutement de la Direction des ressources humaines (DRH). Les publics visés prioritairement par cette formation sont les cadres recruteurs dans les directions (siège et régions), c'est-à-dire les directeurs et chefs de service, les responsables administratifs ainsi que les chargés de recrutement de la DRH
- Rédiger une fiche sur les bonnes pratiques en matière de recrutement
- Rappeler, dans les différentes communications aux directions, les principes de transparence et d'équité de traitement pour la sélection des candidats
- Rédiger et diffuser les lignes directrices de gestion des contractuels.

3
3

Évaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ont d'ores et déjà pris en compte les enjeux d'égalité professionnelle. Évaluer l'impact de ces règles sur les mobilités géographiques et identifier d'éventuels freins à la mobilité est assez difficile. Aussi, il est envisagé d'appréhender les difficultés de mobilité à travers une enquête réalisée auprès de la communauté de travail.

ACTIONS

- Réaliser une enquête en ligne auprès de l'ensemble des agents de l'Agence. Cette enquête à visée plus globale embarquerait les questions relatives aux freins à la mobilité.
- Travailler en lien avec le service des ressources humaines du ministère chargé de l'Agriculture et les ingénieurs et inspecteurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) pour apporter des actions correctives le cas échéant

3
4

Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

L'un des trois objectifs des lignes directrices de gestion de l'ASP en matière de promotion et de valorisation des parcours concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) est chargé d'apporter son appui à l'atteinte de cet objectif.

ACTIONS

- Communiquer, à tous les directeurs, les règles en matière de promotion, avant chaque campagne de promotion
- Travailler en lien avec le service des ressources humaines du ministère chargé de l'Agriculture et les IGAPS pour faire des propositions opérationnelles de mise en œuvre de l'égalité et d'absence de discriminations dans le cadre des promotions et avancements

3
5

Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

Les préjugés ou stéréotypes de genre donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre de groupes d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés. Ils peuvent, d'une part, être la source de discriminations dans le parcours professionnel des agents et, d'autre part, générer chez certains un comportement d'autocensure, notamment pour se positionner sur des postes à responsabilité.

ACTIONS

- Faire une revue des encadrants et des dispositifs d'appui existants
- Identifier les potentiels et constituer des viviers
- Informer et accompagner les agents
- Mettre en place des sessions de co-développement et coaching collectif pour accélérer la progression de carrière



ACTIONS À POURSUIVRE

- Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre
 - Veiller à promouvoir les valeurs d'égalité et de diversité dans les supports de communication sur les métiers à l'ASP
 - Valoriser les métiers sans stéréotype sur le site institutionnel de l'Agence, sur MyASP, lors des présentations aux étudiants et à l'occasion de la publication des offres d'emploi (Choisir le service public, APEC...)
- Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes
 - Élaborer un parcours de formation pour l'encadrement supérieur et intermédiaire
 - Établir un bilan annuel des formations et actions de sensibilisation réalisées, présenté en CSA d'établissement chaque année





AXE 4 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Certaines actions, menées depuis 2021 dans le cadre du plan précédent, contribuent déjà à une réduction des inégalités salariales, telles que les procédures de propositions de promotion, les formations au recrutement sans discrimination, ou encore un travail engagé sur les processus d'attribution des primes variables.

La vie professionnelle doit pouvoir offrir aux femmes les mêmes opportunités et les mêmes rémunérations qu'aux hommes. Cet axe déploiera des mesures concrètes pour tendre vers l'égalité économique et professionnelle, nécessaire pour atteindre une égalité pleine et réelle.



Décliner l'index Égalité femmes/hommes

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit que les établissements publics de l'État publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs ont été définis par les [décrets n° 2023-1136](#) et [n° 2023-1137](#) du 5 décembre 2023.

L'indicateur comprend deux composantes :

- un indice compris entre 0 et 80, selon les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents fonctionnaires et contractuels de l'établissement. Le score maximum de 80 est atteint pour un écart de rémunération inférieur à 0,1 %, un score de 0 correspond à un écart supérieur à 20,1 % ;
- un indice compris entre 0 et 20, selon la répartition des femmes et des hommes, parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations. Le score maximal est atteint lorsqu'il s'agit de 5 femmes et 5 hommes, un score de 0 correspond à 10 femmes ou 10 hommes.

ACTION

→ Suivre l'index de l'ASP et le publier, chaque année, sur le site internet de l'Agence



Identifier les causes des écarts et fixer des objectifs de résorption relevant de l'ASP

ACTION

Les actions suivantes, dont certaines ont déjà été engagées, seront reconduites et renforcées afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

→ Agir sur les recrutements :

- Poursuivre la formation des encadrants aux méthodes de recrutement sans discrimination
- Réduire les risques de discrimination au recrutement en imposant des grilles d'évaluation et en associant la DRH à certains entretiens



- Mettre à jour le guide du recrutement en intégrant la nécessaire vigilance sur les discriminations
 - Engager avec le ministère chargé de l'Agriculture un projet de création d'emplois fonctionnels afin de gommer les écarts pour l'encadrement supérieur
 - Intégration, avec l'appui du ministère, des emplois supérieurs de l'État relevant du décret n° 2022-760 du 29 avril 2022 portant application de l'article L. 412-1 du code général de la fonction publique, dans la liste des emplois supérieurs relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État
 - Mise en place, avec l'appui du ministère, d'une grille spécifique indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) - complément indemnitaire annuel (CIA) sur les emplois de direction
 - Mise en place d'un suivi rapproché de l'équilibre entre les femmes et les hommes pour les emplois supérieurs et dirigeants, et pour les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement (définition index Égalité), et en tenir compte lors des recrutements sur ces postes
 - Suivi d'un indicateur femmes/hommes pour ces postes, avec comme objectifs à horizon 2026 :
 - emplois relevant du décret n° 2022-760 : maintenir l'équilibre femmes/hommes à 50 %
 - emplois de directeur régional et directeur régional adjoint : atteindre l'équilibre femmes/hommes (50 %)
 - Information systématique des recruteurs concernés lors de mobilités sur ces postes
 - Intégration de ce critère de choix dans la grille de recrutement
 - Participation de la DRH aux recrutements sur ces postes
- **Agir sur les déroulements de carrière :**
- Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et de dirigeants
 - Établir des lignes directrices de gestion des contractuels et des indicateurs à transmettre aux principaux dirigeants concernés de l'Agence
- **Agir sur l'attribution des primes :**
- Développer une communication à l'attention des directeurs
 - Sensibiliser et accompagner les encadrants lors des propositions de primes variables (mise en place d'indicateurs en temps réel sur les écarts de primes entre femmes et hommes), pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, afin d'éviter des discriminations dans les propositions de primes
- **Agir sur les promotions et avancements (cf. paragraphe 3.4).**

ACTIONS À POURSUIVRE

- Suivre dans la durée les écarts de rémunération





AXE 5 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Une meilleure articulation des temps de vie constitue, aujourd'hui, un enjeu essentiel, tant pour les agents que pour l'employeur.

L'articulation des temps de vie est d'autant plus importante qu'elle questionne à la fois :

- le management de la diversité, c'est-à-dire la prise en compte des singularités (origine, sexe, âge, handicap, convictions, activités syndicales, associatives, modèles familiaux...) tout en respectant le principe de l'égalité de traitement,
- l'égalité professionnelle en contribuant à la réduction des inégalités encore présentes entre les femmes et les hommes,

- la qualité de vie au travail en constituant un facteur de bien-être au travail, au même titre que les conditions de travail et les relations sociales,
- le dialogue social en favorisant les échanges et les pratiques innovantes sur une préoccupation sociétale qui concerne autant l'employeur que l'ensemble des agents.

Agir sur l'articulation et l'équilibre des temps de vie n'est pas qu'une question d'organisation individuelle. C'est aussi le rôle de l'État, par le biais de dispositifs légaux, et des employeurs, via des politiques internes, de faciliter cette conciliation.

La conciliation de ces temps de vie doit permettre de favoriser l'engagement de chacun et d'améliorer la qualité de vie au travail, tant au niveau individuel qu'au niveau du collectif.



Instaurer une charte des temps et le droit à la déconnexion

L'ASP doit se doter d'un document écrit permettant d'encadrer certaines pratiques et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce document devra tenir compte des évolutions dans la gestion du temps de travail liées au développement du télétravail.

Il devra notamment aborder les engagements sur les points suivants :

- Exemplarité des managers
- Respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Optimisation des réunions
- Bon usage des emails
- Droit à la déconnexion

ACTIONS

- Mettre en place une charte des temps ou un référentiel du droit à la déconnexion avec des engagements précis
- Diffuser ce document
- Vérifier qu'il est appliqué
- Veiller à l'exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques
- Former les managers à la gestion du temps et à l'organisation du travail



5
2

Sécuriser la situation des femmes enceintes

La DRH de l'ASP veille à prévenir toute forme de discrimination, notamment en raison de la grossesse. Outre les documents de politique RH, telles que les lignes directrices de gestion, qui consacrent une part importante à l'égalité professionnelle, les documents de gestion doivent prendre en compte désormais systématiquement cette obligation.

ACTIONS

- Rédiger une fiche d'information sur les droits et les aides dont dispose une agente enceinte (y compris les dispositifs existants lors de la reprise du travail)
- Remettre cette fiche d'information à l'agente déclarant sa grossesse
- Poursuivre les actions de formation des managers et des acteurs RH

5
3

Renforcer le soutien à l'organisation personnelle

ACTIONS

- Mieux informer les agents en matière de parentalité, au travers notamment de MyASP
- Communiquer sur les dispositifs d'aide disponibles :
 - les aides sociales,
 - les organismes accueillant les enfants en bas âge de la région,
 - le don de jours de congés aux parents d'enfants en situation de handicap, gravement malades...
 - les structures médicales et d'accompagnement du handicap.
- Rédiger et diffuser un guide de la parentalité
- Engager une campagne de communication sur le droit des co-parents
- Communiquer sur le soutien apporté par les assistantes sociales de l'ASP :
 - Présenter l'ensemble des missions des assistantes sociales et leurs obligations déontologiques
 - Faire connaître les actions d'accompagnement possibles en matière de démarches et d'aides en faveur des aidants : aides à la recherche d'une maison de retraite, aides aux démarches, dispositifs de soutien, etc.
 - Organiser des événements sur la thématique des aidants

ACTIONS À POURSUIVRE

- Permettre le recours au télétravail et au travail en site distant
 - Établir un bilan annuel détaillé du recours au télétravail au sein de l'Agence
 - Proposer des adaptations en fonction des constats réalisés
- Améliorer l'accès à la formation
 - Établir un bilan détaillé des formations réalisées et suivies : nombre de formations, nombre de stagiaires...
 - Réaliser une étude sur l'évolution de la formation au sein de l'ASP sur les 3 dernières années
 - Poursuivre et accroître l'offre de formations à distance
 - Poursuivre et accroître les partenariats, notamment avec la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)
- Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue du congé maternité
 - Demander aux directions d'informer régulièrement les agents de leurs droits
 - Actualiser toutes les notes de service relatives à ces dispositifs





AXE 6 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Cet axe s'inscrit dans la continuité de l'action menée pour la grande cause des deux quinquennats du Président de la République, « l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Atteindre l'égalité pleine et réelle entre les femmes et les hommes nécessite de changer drastiquement de paradigme.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer

pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en oeuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

Pour mettre fin aux préjugés, la philosophie de l'égalité professionnelle doit être diffusée partout et irriguer dans tous les champs de notre activité.



Établir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

ACTIONS

- Communiquer sur le rôle des acteurs de la prévention en matière de prévention, d'accompagnement et de soutien des victimes d'actes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement, au niveau national et au niveau local
- Rappeler le rôle des instances en charge de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des agents (prévention et traitement des situations de risques psychosociaux notamment)
- Mettre à disposition une « boîte à outils » nationale dédiée à des publics cibles (cadres de direction et agents de prévention en priorité)

ACTIONS À POURSUIVRE

- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations
 - Diffuser une note de service relative aux modalités de fonctionnement et de saisine du dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes, des situations de harcèlement et de discriminations
 - Communiquer sur le dispositif mis en place
 - Sanctionner systématiquement les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux...)



- Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations
 - Mettre à la disposition des agents des informations sur les chiffres clés, les responsabilités de l'employeur, les acteurs et relais internes et externes, la protection fonctionnelle mobilisable par les victimes, les sanctions administratives, disciplinaires et pénales auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement, violences et discriminations, la procédure de recueillement et de traitement des cas rencontrés à l'ASP, les coordonnées des associations spécialisées, les logements d'urgence disponibles, etc.
 - Organiser des temps forts annuels de sensibilisation sur les questions de violence et de sexisme au travail, dans le cadre de journées nationales ou internationales, par exemple : journée nationale contre le sexisme (25 janvier), journée internationale de lutte pour les droits des femmes (8 mars), journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).



TEXTES DE RÉFÉRENCE

ACCORDS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- [Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013](#)
- [Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.](#)

LOIS

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

DÉCRETS

- [Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 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](#)
- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État](#)
- [Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n° 2023-1136](#)

CIRCULAIRES

- [Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique](#)
- [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)
- [Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics](#)

RÉFÉRENTIEL DGAFP

- [Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique \(édition 2019\)](#)



