

PROJET DE PLAN D'ACTION DU PROTOCOLE EGALITE DU MINISTERE DE LA CULTURE				
Mesures	Objectifs	actions en cours ou à conduire	Pilote	Calendrier
Axe 1 – Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle				
Mesure 1 - Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration de bilans et de données genrées pour élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes				
Action 1.1	Etendre à l'ensemble du périmètre du Ministère le rapport de situation comparée.	1/d'ici le 31/12/2019 : production de leur propre RSC (sur données 2017) par l'ensemble des DRAC/DAC et SCN. 2/fin 2018 : production de leur propre RSC par 40 % des EP 3/fin 2019 : production de leur propre RSC par 70 % des EP 4/fin 2020 : production de leur propre RSC par 100 % des EP	SRH	1 : 31/12/2018 : 100 % des DRAC/DAC/SCN 2 : 31/12/2018 : 40 % des EP 3 : 31/12/2019 : 70 % des EP 4 : 31/12/2020 : 100 %
Action 1.2	Genrer l'ensemble des données des CHSCT		SRH	D'ici fin 2020 sur les données 2019.
Action 1.3	Etudes pluriannuelles sur des cohortes	2018 – 2019 – 2020 en lien avec la DGAFP	SRH	2018 et reconduction annuelle
Suppression de la Mesure 2				
Axe 2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique				
Mesure 3 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique				
Action 3.1	Analyse et identification des facteurs générateurs de disparités salariales.	Enveloppe annuelle de 100 000 € de 2018 à 2022. Répartition de l'enveloppe examinée en comité de suivi avec les OS. Incitation des EP à mettre en place des enveloppes dédiées.	SRH	Effet au 1 ^{er} janvier 2018 pour les ASM et les contractuels
Action 3.2	Supprimer les freins à l'avancement : Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire (Circulaire du 22 décembre 2016).	Application des revalorisations dans le cadre du droit commun afin de ne pas pénaliser les agents. Le CIA au moins supérieur à 50% du montant de référence fixé. Pour les contractuels mise en œuvre du décret 2010-997 et part variable au moins supérieure à 50% du montant de référence.	SRH	2018
Action 3.3	Les employeurs publics devront veiller 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.	Suivi spécifique de ces agents (ref: accord de 2015).	SRH	2018
Action 3.4	Mobilité professionnelle	Respect de la loi 2016-483 et de l'article 60 de la loi 84-16.	SRH	2018
Mesure 4				
Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle				
Action 4.1	1/Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité : Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » : le ministère s'engage à résorber progressivement la composition fortement genrée de certaines filières et à porter une attention accrue aux problèmes d'écarts de rémunérations qui pourraient les affecter. 2/Faire partager cet enjeu aux prestataires du ministère		SRH/MED/DICOM Mission Achat	2018 et reconduction annuelle

Action 4.2	Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction	Objectif de 40 % de primo nomination en 2018 conformément aux dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 complétée par la loi du 4 août 2014 et au plan interministériel de l'automne avec objectif d'arriver à la parité à terme	HFES	2018
Action 4.3	Le ministère veillera à la parité dans la nomination aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques	Atteindre une stricte parité à terme	SDAJ/SAFIG	
Action 4.4 Inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les lettres de mission :	Objectif 1 : dirigeants de l'administration centrale, des DRAC/DAC, SCN et autres services. Objectif 2 : dirigeants des établissements publics et des structures culturelles sous tutelle.	Inclure cet objectif dans les nouvelles lettres de mission et sous forme d'avenant aux lettres de mission en cours. Rajouter cet objectif dans la fiche d'entretien professionnel des dirigeants.	Directions métiers/AE/ SDAFIG/SRH	Objectif1: 2018 Objectif 2 : 2018/2019
Action 4.5 Lutte contre les stéréotypes	Sensibiliser l'ensemble des encadrants et des agents du ministère sur le respect de l'égalité professionnelle et la politique menée en ce sens par le ministère. Informers les usagers sur la démarche du MCC. Interroger les agents du MCC sur le ressenti par rapport aux questions de discrimination avec un « focus » sur l'égalité professionnelle.	Campagne de communication annuelle sur l'égalité professionnelle : expositions, projections cinéma, conférences, débats, interventions théâtrales. Enquête annuelle de perception et réalisation d'un « baromètre social » à partir du traitement des résultats de celle-ci.	DICOM/MCI et MED DICOM/MCI pour logistique et MED pour la préparation du questionnaire et l'analyse	2018/2019/2020/ 2021
Action 4.6 Formation	Achever, avec le plan de formation 2018, la formation de l'ensemble des cadres et des gestionnaires RH du périmètre final de labellisation (administration centrale, DRAC/DAC, SCN). Etendre l'offre du plan de formation 2018 aux établissements publics et poursuivre celle-ci en 2019 et 2020.	Elaboration du plan de formation pluriannuel.	SRH et MED	2018/2019/2020
Mesure 5				
Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.				
	Diversifier les viviers de recrutement	Formaliser des partenariats avec Mozaik RH, Osons l'égalité, Audiens...	MDE	01/09/2017 à 01/09/2018 puis reconduction annuelle
Action 5.1 – Une représentation équilibrée dans les CAP, les jurys de concours et comités de sélection.	Respect de la parité F/H au sein des CAP, des Jurys de concours et de sélection		SRH	2018
Action 5.2- Procédure de recrutement	S'assurer de la bonne appropriation par les recruteurs du dispositif établi par note de service en date du 7 février 2017	1-Respect des règles de publication des postes 2-Information des différents correspondants RH de la démarche à suivre 3-Clarification schéma archivage des documents de recrutement (services recruteurs ou AE) 4-Mise en place d'un contrôle interne 5-Mise en place d'une foire aux questions	SRH/MDE	2017 et suivi annuel
Mesure 6				
Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel				
Action 6.1	Créer les conditions favorables permettant de lever les freins à la formation (contraintes familiales, éloignement ...)		SRH	
Action 6.2	Privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.		SRH	2018 et reconduction annuelle
Action 6.3	Affiner les analyses pour comprendre la sous représentation des hommes			
Mesure 7				
Supprimer les freins à l'avancement				
Action 7.1	Mieux appréhender les causes limitant l'avancement ou la promotion des femmes	Susciter des études auprès de la DGAFP	SRH	

Action 7.2	Le temps partiel ne doit pas être un frein à l'avancement ou à la mobilité	Communication à faire	SRH/MCI	2018
Mesure 8 Présenter chaque année devant les CAP CCP données sexuées concernant les avancements de grade et de promotion	Bilan annuel par genre des avancements de grade et promotions de corps pour promouvables, inscrits et promus. Déclinaison également par filière et catégorie d'emploi. Ces éléments permettront d'expertiser les disparités en matière d'avancement.	1-Connaissance des taux pro/corps 2-Définition de critères test sur quelques corps (TA, attachés, SDOC)	SRH	2018
Axe 3 – Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Mieux articuler temps de travail et vie personnelle	Mettre en place de nouvelles procédures d'organisation et d'adaptation du temps de travail	1-Note de service articulation vie professionnelle vie privée. 2-Suivi et bilan de la mise en place du télétravail	1-SG 2-SRH	1-2018 2- fait
Mesure 9 Accompagnement de la parentalité	Favoriser l'exercice du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique Améliorer l'offre des modes de garde pour les enfants	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels	SRH/MCI	2018
Mesure 10 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel				
Action 10.1	Accompagner des agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel.	Généralisation des entretiens avant le départ de l'agent et proposition systématique par les services RH d'un entretien professionnel trois mois avant la reprise de fonction. Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux pour les agents titulaires et contractuels	SRH	2018
Action 10.2		Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux avec pour les agents titulaires et contractuels. Au retour affectation sur le même poste ou même résidence administrative avec rémunération équivalente pour partie sociée	SRH	2018
Action 10.3		Information sur le temps partiel et entretien personnalisé	SRH/MCI	2018
Action 10.4		Autorisation d'absence pour soigner un enfant pour les parents et ceux qui ont la garde des enfants/ facilité horaires pour la rentrée/ autorisations d'absence pour 4 examens médicaux (grossesse,PMA)		2018
Mesure 11 Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Mise en œuvre des dispositions du décret N°2016-151 du 11/02/2016 décliné par l'arrêté ministériel du 31 mars 2017 concernant le télétravail.	Présentation du bilan annuel devant les CT et CHSCT compétents	SRH	2019
Action 11.1	Meilleure anticipation des mouvements		SRH/AE	2018
Action 11.2	Intégrer les contraintes familiales dans l'organisation du travail	Organisation des réunions collectives sur des plages horaires adaptées		
Mesure 12 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Action 12.1 - Adhésion des EP aux dispositifs d'action sociale	Informier et favoriser l'adhésion des Etablissements Publics du Ministère aux dispositifs et prestations interministériels	Poursuivre la prise en charge de l'adhésion des établissements publics administratifs à ces dispositifs et prestations.	SRH	2019-2020
Action 12.2 - Travail en dehors des horaires habituels	Proposer des dispositifs prenant en compte les contraintes des agents travaillant pendant des horaires atypiques, le week-end, les jours fériés, la nuit.	Développement de l'accès aux crèches interministérielles, et étude CESU horaires atypiques	SRH	2019

Action 12.3 - Soutenir les agents en perte d'autonomie	Soutien à la politique d'action sociale en faveur des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie.	Communiquer sur les dispositifs existants et les conforter. Etude avec DGAFP de possibilités de CESU pour situations de dépendance.	SRH	2019
12.4 Réaliser des enquêtes sociologiques	Mieux articuler vie personnelle et professionnelle	En lien avec la DGAFP	SRH	2019
Axe 4 – Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral				
Mesure 13				
Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture	Proposer une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes.	Réalisation d'un tableau de recensement annuel mis à l'ordre des CHSCT compétents, intégrant les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Mise en place de la cellule d'écoute "Allosexism" accessible également aux 37 000 étudiants des ESC (écoles supérieures culture). Diffusion d'une	SRH/MDE/MCI	2018
Mesure 14				
Actions de prévention				
14.1 - Connaissance de la législation en vigueur	S'assurer de la bonne connaissance par les agents des dispositions du code pénal.	Intégration dans les règlements intérieurs des établissements des définitions des différents types d'agissements sexistes et d'agressions ou harcèlements sexuels et moral et des sanctions pénales et administratives encourues.	SDAJ SRH MCI	2018
14.2 - Mobilisation des CHSCT et des acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité dans les démarches de prévention	Rappeler dans les documents adhoc les risques spécifiques de violences dans le contexte du travail	Inscrire le risque spécifique de violences sexistes et sexuelles dans l'introduction du DUERP, comme un enjeu particulier à surveiller.	SRH	
14.3 - Fournir des outils de mesure et d'évaluation aux encadrants	Permettre aux encadrants, face à des situations particulières d'avoir immédiatement le comportement adapté pour les identifier, les qualifier et réagir.	Elaboration et diffusion de fiches réflexes RH, relatives à des situations types, élaborées en concertation avec les représentants du personnel.	SRH/SDAJ	2019
Mesure 15				
Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission	Rappeler dans différents documents de communication interne les procédures de protection qui doivent être mises en place rapidement par les Chefs de service.	Actualisation de la note de 2009 relative aux définitions et procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violences au travail. Diffusion d'une plaquette d'information.	SRH/MED	juil-18
Mesure 16				
Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail	Mise en œuvre par le ministère de la Culture, en accord avec la victime, de toutes actions permettant de la protéger.	Mise en place d'une procédure d'alerte permettant à l'administration, en lien avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates (accès à un hébergement d'urgence ou logement adapté).	SRH	2018
Mesure 17				
Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur	Veiller au bien-être et à la qualité de vie des étudiants et inscrire l'action du ministère dans la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche.	Extension au bénéfice des étudiants des ESC du recours à la cellule d'écoute externe "Allosexism" et à un accompagnement juridique et psychologique.	MED/SCPCI/SRH	2018
Mesure 18				
Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail	Alerte rapidement l'encadrement et les services de ressources humaines sur des situations professionnelles difficiles puisant leur source dans des violences sexistes ou sexuelles	Mise en place d'une méthodologie de signalement dont un dispositif de cellule d'écoute, ainsi que de référents "lutte contre les violences sexistes et sexuelles" désignés au sein du ministère parmi des acteurs de prévention.	MDE/SRH	2018
Mesure 19				
Développer des formations spécifiques	Prévenir et lutter contre les violences à caractère sexiste ou sexuel	Mise en place d'un programme de formation pour les référents portant prioritairement sur la maîtrise du cadre juridique, les outils de prévention des situations et les modalités de réaction à ces situations. Actions de formation pour les membres des CHSCT. Actions de sensibilisation/information avec l'appui de la MIPROF. Elaboration d'outils de diffusion des bonnes	SRH/MDE	2019