PROJET
**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes
au Ministère de la Culture**

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
Préambule.....	3
AXE N°1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle	5
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	5
AXE N°2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique	6
Mesure 2 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.....	6
Mesure 3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique	8
Mesure 4 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	9
Mesure 5 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de dynamiser leur parcours professionnel	10
Mesure 6 Supprimer les freins à l'avancement	10
Mesure 7 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	10
AXE N°3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	11
Mesure 8 Favoriser le recours au congé de naissance et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.....	11
Mesure 9 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	12
Mesure 10 Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
Mesure 11 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.....	13
AXE N°4 Prévenir toutes les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leurs missions ou détectées sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel	14
Mesure 13 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture	16
Mesure 14 – Actions de prévention.....	16
Mesure 15 – Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission.....	17
Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail	19
Mesure 17 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignements supérieurs	19
Mesure 18– Développer des formations spécifiques	20

Préambule

Le préambule de la Constitution de 1946 indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. ». Ce principe est repris par l'article 1er de la Constitution de 1958 qui prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ». Il a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, doit devenir effective dans tous les domaines, y compris dans la Fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En 2013, a été signé entre le Gouvernement et les partenaires sociaux : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, avec la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

Le présent protocole vise à décliner, au sein du ministère de la Culture, le protocole national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de mars 2013, en s'inscrivant dans la dynamique enclenchée à la fois par les feuilles de route ministérielles annuelles pour l'égalité entre les femmes et les hommes, démarches engagées depuis 2013, et par l'obtention, en octobre 2017, des labels « Égalité » et « Diversité ». La mise en œuvre de l'ensemble de ces démarches permet de donner tout son sens à la déclinaison du protocole de 2013 au périmètre du ministère de la Culture ; soit l'ensemble des services de l'administration centrale et déconcentrée, des services à compétence nationale, ainsi que des établissements publics administratifs placés sous la tutelle du ministère. C'est aussi l'expression d'une volonté politique de mettre fin à toute discrimination entre les femmes et les hommes au sein de la sphère publique.

Les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique. Il s'inscrit également dans le cadre des orientations actualisées par la Fonction publique dans le dialogue mené avec les organisations syndicales nationales en 2018.

Ils ont décidé de reprendre les quatre axes de travail qui ont été dégagés au cours de la concertation nationale et constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, le Ministère participera aussi à la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans son domaine d'action tout en favorisant les actions de sensibilisation à destination du public.

Ce protocole, conformément à l'accord de méthode sera actualisé par des réunions régulières. Il s'inscrira également dans le cadre des orientations actualisées au cours de l'année 2018 dans le dialogue mené par la Fonction Publique avec les organisations syndicales nationales

Cet accord a vocation à être décliné avec l'objectif d'atteindre 100 % d'adoption en 2019 au niveau de chaque CT compétent.

Le ministère de la Culture s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions.

AXE N°1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Pour conduire la politique de promotion de l'égalité professionnelle, le ministère de la Culture s'appuie sur le dialogue social à travers les réunions de l'ensemble des instances représentatives mais aussi de réunions thématiques dédiées. Le bilan social du ministère, présenté en comité technique ministériel et qui comporte de nombreuses données sexuées, ainsi que les travaux menés par l'Observatoire de l'égalité du ministère de la culture et le rapport de situation comparée (RSC) permettent notamment de fonder ce dialogue sur des données suivies chaque année.

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

1.1 L'ensemble des données déjà existantes au ministère (Rapport de situation comparé, Bilan social, Observatoire de l'Égalité) montre que le Ministère doit encore progresser pour promouvoir l'égalité dans les nominations, les rémunérations, l'accès aux professions, à la programmation, ce à quoi s'attache la feuille de route Égalité du ministère de la culture pour 2018 validée dans le cadre du comité ministériel pour l'Égalité.

Le RSC, produit pour la première fois au ministère de la culture en 2017 à partir de données 2016, est adossé au bilan social et présenté annuellement devant les CT compétents. De nouveaux indicateurs pourront compléter ceux proposés par la Fonction publique afin de s'adapter aux spécificités du ministère, des DRAC, des SCN et des EP.

D'ici la fin de l'année 2019, l'ensemble des Directions régionales des affaires culturelles / des Directions des affaires culturelles et des Services à compétence nationale produiront leur propre RSC

Les établissements publics produiront également leur propre rapport de situation comparée, au fur et à mesure de leur engagement dans la démarche d'obtention des labels « Égalité » et « Diversité ». Chaque établissement public fondera son plan d'action, en concertation avec ses représentants du personnel, sur les résultats de son rapport de situation comparée. L'objectif est que 40 % des établissements publics aient produit leur propre rapport de situation comparée avant la fin de l'année 2018, 70 % avant la fin de l'année 2019 et 100 % avant la fin de l'année 2020

1.2 Genrer l'ensemble des données des CHSCT

Afin d'élaborer des plans d'action et de prévention adaptés en matière de santé et de prévention, l'ensemble des bilans présentés dans les CHSCT seront genrés d'ici à fin 2020 sur les données 2019.

1.3 Études

Le ministère suscitera auprès de la DGAFP, dans le champ de la culture, des études pluriannuelles sur des cohortes permettant 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 ou encore le temps partiel.

AXE N°2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique

Le ministère de la Culture s'engage à mettre en œuvre les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut des agents.

Le RSC ministériel produit en 2017 sur les données 2016 fait ainsi apparaître des écarts médians de rémunération compris entre +3% et -13% pour les femmes par rapport aux hommes, selon le statut et les catégories sur le périmètre du titre 2. Des écarts de rémunération du même type sont également observés au sein des établissements publics, pour ceux ayant produit un RSC. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. Leur traitement passe par une analyse précise et un accompagnement propre à chacun des mécanismes RH générant l'inégalité au cours de la carrière des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi « Sauvadet ») prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe à partir du 1^{er} janvier 2017¹. Au ministère de la Culture, cela concerne un périmètre total de 86 emplois.

Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de 2013 (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations de genres, accompagnement des parcours professionnels), les signataires du présent protocole ont identifié plusieurs mesures concrètes à mettre en œuvre sur le périmètre global du ministère de la Culture et de ses établissements publics.

Mesure 2 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

2.1 – Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la Fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe, dans certains cas, des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier. À cet égard, il convient de distinguer :

- d'une part, les écarts de rémunérations résultant d'une moindre avancée de carrière (taux de promotion dans les grades et les corps, taux de nomination dans les emplois supérieurs etc.), de l'appartenance à des filières moins bien rémunérées ou aux impacts des choix liés aux modalités d'exercice des fonctions (temps partiels et interruptions de carrière, travail dominical, etc.).
- d'autre part, les écarts de rémunération non justifiés par le grade, les fonctions, l'ancienneté, la manière de servir et les services faits.

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 (sur le titre 2) par filières et corps, a été fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015. Cet indicateur, qui est issu du bilan social ministériel, permet de mesurer les écarts indemnitaires à indice équivalent. Cette observation a été étendue sur la population des agents non titulaires du ministère en 2017 au titre des données 2016.

Cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un élément déterminant de la rémunération, à savoir la fonction exercée par l'agent. C'est ainsi que le ministère s'engage dans le présent protocole à mettre en place une étude consistant, dans un premier temps, à identifier les agents dont le régime indemnitaire est significativement éloigné du montant médian de leur corps et groupe de fonctions. Les situations ainsi repérées, feront l'objet d'un examen individualisé pour vérifier l'existence de

critères objectifs pouvant les expliquer. Dans le cas contraire, une mesure de résorption des écarts injustifiés sera mise en œuvre. La méthodologie retenue figure en annexe du présent protocole. Elle fera l'objet d'une expérimentation en 2018 sur un panel d'agents, avant d'être généralisée à compter de 2019. Elle sera en parallèle communiquée aux établissements publics à caractère administratif qui la déclineront en tenant compte de leur statut et, le cas échéant, de leurs spécificités.

Une enveloppe de 100 000 euros par exercice budgétaire sera mise en place de 2018 à 2022, soit 500 000 euros sur la période. Les EPA s'attacheront également, en fonction de leurs disponibilités budgétaires, à mettre en place des enveloppes dédiées aux mesures de résorption pluriannuelles des écarts constatés. Le ministère s'engage à ce que la répartition de l'enveloppe soit examinée en comité de suivi conformément à l'accord de méthode.

2.2 – 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 indemnitaire². En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant ces périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

Le ministère s'engage à appliquer les revalorisations dans le cadre du droit commun. De même, il s'engage à ce que le montant de complément indemnitaire annuel (CIA) accordé à l'agent qui aurait été absent durant tout ou partie de l'année prise en compte pour le versement, ne puisse être inférieur à 50 % du montant de référence fixé.

S'agissant des agents contractuels, le ministère de la culture s'engage à mettre en œuvre le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui définit le régime de maintien des primes et indemnités des agents publics dans certaines situations de congés. En ce qui concerne la part variable de rémunération, le ministère s'engage à ce que le montant accordé à l'agent qui aurait été absent durant tout ou partie de l'année prise en compte pour le versement, ne puisse être inférieur à 50 % du montant de référence fixé.

2.3 – Par ailleurs, le ministère veillera 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 conformément à l'instruction du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics à caractère administratif relevant du ministère de la Culture et à la note du 21 avril 2017 qui concerne l'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture. Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront ainsi l'objet d'un suivi spécifique et genré, en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations. Le ministère pourra s'appuyer sur les données de l'observatoire de l'emploi contractuel qui permet de suivre la quotité de travail des agents à temps partiel et la résorption de la précarité.

3.4 – Enfin, la mobilité est une opportunité d'évolution pour les agents. Elle permet des parcours professionnels diversifiés. Le ministère de la Culture veillera à favoriser la mobilité de ses agents, notamment des femmes, en tenant compte des nouvelles règles issues de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour ce qui concerne le rapprochement de conjoint.

¹C'est l'article 68 – III de la loi 2014-873 du 4 août 2014 qui précise les dispositions transitoires de mise en application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012

² Cette circulaire (NOR : RDFF1636262C) impulse une nouvelle dynamique dans la politique d'égalité professionnelle dans la Fonction publique à la suite de la signature du protocole en 2013, en rappelant : 1- l'obligation de la présentation annuelle du Bilan social et du Rapport de situation comparée, 2- l'encouragement à l'engagement dans une démarche de labellisation, 3- la vigilance quant à une représentation équilibrée dans les instances de concertation).

Mesure 3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

3.1 – Au sein du ministère de la Culture existent des filières métiers dites « sexuées. Le ministère s'engage à faire évoluer ces filières dans le sens d'un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes par des actions de sensibilisation et d'information ciblées en direction des écoles formant à ces métiers.

Il veillera également à faire partager cet enjeu avec ses prestataires dans le cadre de la mise en œuvre de la « charte sociale » du ministère.

3.2 – Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction.

Afin de respecter ses obligations à compter de 2018 et atteindre le taux minimum de 40 %, le ministère s'engage à favoriser les primo-nominations de femmes avec comme volonté de parvenir à une stricte parité à terme.

3.3 – Le ministère veillera à la parité dans l'ensemble des nominations aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques des différents établissements dont il a la tutelle.

3.4 – Le ministère veillera à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les projets présentés à l'appui des candidatures des dirigeants. Il veillera aussi à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les lettres de mission des dirigeants d'établissements publics ou de services à compétence nationale tout en les incitant à candidater aux labels.. Cet enjeu devra être intégré dans la politique générale de l'établissement ou du service, à commencer par sa politique de gestion des ressources humaines. D'une manière générale, cet enjeu sera intégré dans les objectifs de l'encadrement du ministère (DRAC, administration centrale, SCN, EPA) et évalué dans le cadre de l'entretien professionnel des dirigeants.

3.5 – Le ministère élabore un plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes, qui se traduira notamment par des campagnes de formation, de sensibilisation et de communication internes.

3.6 – La formation doit également être mobilisée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet égard, des formations de sensibilisation des personnels aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont d'ores et déjà organisées pour prévenir les discriminations.

Les formations post-recrutement, accessibles à l'ensemble des agents, intégreront une séquence dédiée à cette question.

Seront également reconduites les formations suivantes, généralistes et accessibles à tout agent du ministère : « Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique », « Prévention des discriminations dans la fonction publique » et « Mise en œuvre de l'égalité femme/homme ».

Par ailleurs, l'enjeu de l'égalité professionnelle est intégrée sous forme de focus dans les stages management et ressources humaines, dans « Les fondamentaux d'un jury de concours ou d'un examen professionnel », « Le droit public général » ainsi que dans le stage « Accueil des nouveaux arrivants ».

Ainsi, depuis le début de l'année 2017, 285 cadres dirigeants et membres de comités de direction (CODIR), mais également plus de 200 cadres et responsables de proximité ont été formés ; de même, tous les responsables de la prévention des discriminations ont suivi la formation, ainsi que plus de 240 agents gestionnaires des services RH et de proximité Cette formation sera consolidée en 2018 afin d'atteindre l'objectif d'un taux de formation de 100 %.

L'objectif de l'Egalité professionnelle sera rappelé dans les lettres de mission des dirigeants. Il sera également évalué dans les objectifs fixés aux encadrants lors de l'entretien annuel.

Seront par ailleurs reconduites en 2018, les trois formations suivantes, en tenant compte de l'évolution de l'ensemble des outils et procédures déployées par le ministère en matière d'égalité professionnelle :

- « Rôles et missions des responsables de prévention des discriminations » ; deux sessions seront ouvertes plus particulièrement aux représentants des personnels ;
- « Enjeu RH/la prévention des discriminations » pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines ;
- « Égalité, diversité au cœur du management » pour les encadrants.

Des sessions spécifiques pourront, à la demande être organisées sur site.

Mesure 4 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la culture s'engage à ce que la procédure de recrutement ne soit pas discriminatoire et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois du ministère. À ce titre, deux voies d'action sont retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.

4.1 – Le protocole de 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Le guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est ainsi systématiquement transmis aux membres des jurys constitués par le ministère. Par ailleurs, toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur le site des concours du ministère : arrêté d'ouverture, arrêté d'organisation des épreuves, brochure d'information, arrêté de nomination des membres des jurys, dossier RAEP, modèle de CV, guide d'aide au remplissage du RAEP ou CV, annales et rapports de jurys. De même, les présidents de jurys ont pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours, et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport, qui sera désormais systématiquement sexué, sera publié et consultable sur le site des concours du ministère.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2015 (article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012), chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture s'attache, a minima, à respecter cette proportion, tout en ayant pour objectif une stricte égalité au sein des jurys. La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le RSC du ministère à compter de son édition 2018 (sur les données 2017). Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection est également adopté dans la mesure du possible et selon les effectifs des spécialités ou disciplines. Cette mesure passe par un renforcement des viviers de personnes ressources et disponibles. Le ministère suscite des candidatures de membres de jurys aussi bien titulaires que contractuels par différents moyens : campagne d'informations par affichage, diffusion électronique, etc.

4.2 – Le ministère s'attache à respecter la neutralité des fiches de poste publiées en ligne dans la BIEP. Début 2017, dans le cadre de la démarche de candidature aux labels « Égalité » et « Diversité », le ministère a élaboré une circulaire visant à harmoniser les procédures de recrutements au sein des services, avec l'objectif de pouvoir tracer les différentes étapes du recrutement, permettant ainsi de s'assurer de l'absence de discrimination dans le processus général de recrutement. Cette circulaire rappelle en particulier de conduire les entretiens à au moins deux personnes. L'enjeu de l'égalité entre les femmes et

³Conditions primo nomination : ne pas être renommé dans la même catégorie et le même département ministériel

les hommes fait partie intégrante de cette nouvelle procédure. Cette circulaire a été diffusée le 7 février 2017 à l'ensemble du réseau ministériel (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics). Les projets de mouvements transmis à la CAP sont réalisés sur la base d'un dossier conforme à la circulaire.

Mesure 5 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de dynamiser leur parcours professionnel

5.1 – La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Consacrer du temps pour se former peut toutefois se révéler difficile pour de nombreux agents, en raison de leurs contraintes familiales. Ainsi, le réseau de la formation du ministère s'emploie à créer les conditions favorables permettant de lever ces difficultés afin de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux formations.

5.2 – Le ministère veillera toutefois à privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte au mieux leurs contraintes personnelles et familiales : organisation sur site, prise en compte du temps partiel avec rattrapage de la journée de formation, formation à distance Il s'agit de faciliter par tous moyens l'égal accès à la formation, notamment aux formations de promotion professionnelle.

5.3 – Le ministère possède la particularité d'avoir une forte représentation des femmes parmi les stagiaires (71 % en 2016) au regard de la part des femmes dans le total des effectifs (53 % en 2016). Il conviendra d'affiner les analyses pour expliquer la sous-représentation des hommes.

Mesure 6 Supprimer les freins à l'avancement

6.1 – Dans le cadre du présent protocole, le ministère de la Culture suscitera en lien avec la DGAFP, des études visant à mieux appréhender les causes limitant les promotions ou l'avancement des femmes dans le champ de la culture, par rapport à d'autres secteurs.,

6.2– L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.

Mesure 7 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Le ministère s'engage à présenter chaque année, et ce dès la fin 2018, devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP), un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions de corps des agents publics, préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Les documents fournis concernant les avancements et promotions intégreront une présentation par genre des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que des promus. Seront également communiquées les données genrées relatives aux examens professionnels. Ces données permettront de mieux apprécier les déséquilibres éventuellement constatés et mettre en perspective les décisions proposées. De même, le RSC 2017 au titre des données 2016 présente un indicateur sexué relatif à l'avancement de grade et à la promotion de corps des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné, à compter de

l'édition 2018 du RSC, par filière professionnelle et par catégorie d'emploi. Il permettra également d'expertiser les disparités susceptibles d'exister entre les femmes et les hommes en matière d'avancement.

AXE N°3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Articuler sa vie professionnelle et sa vie privée est une préoccupation majeure pour l'ensemble des agents et notamment pour les femmes dans la conduite de leur carrière.

Il est de la responsabilité sociale du ministère de la Culture d'actionner les leviers qui sont à sa disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

Les signataires du présent protocole considèrent que des actions de sensibilisation doivent en conséquence être menées sur l'ensemble de ces éléments afin de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 8 Favoriser le recours au congé de naissance et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la Fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris). La loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a élargi le congé de paternité pour devenir un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé continue de bénéficier au père de l'enfant mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du/de la conjoint-e de la mère, du/de la partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son/sa concubin-e. Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, ce congé est de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la Fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé doit être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés peut être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants. Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne peuvent être déposés sur un compte épargne-temps. Ces jours peuvent se prendre ou non à la suite du congé de naissance et d'adoption de 3 jours.

Le ministère de la Culture développera des campagnes de sensibilisation et d'encouragement à la prise de ce congé, en direction des agents.

Mesure 9 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

9.1 – Dans le cadre du présent protocole, le ministère s’engage à accompagner les 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. Dans ce cadre, sera généralisée la conduite d’entretien avant le départ de l’agent pour mieux appréhender son projet professionnel et assurer les conditions de retour les plus favorables. Le délai réglementaire pour informer l’employeur étant de deux mois, c’est pourquoi les services RH proposeront un entretien professionnel dans le cadre de la reprise du travail trois mois avant la reprise de fonctions. Ces rencontres pourront être menées par le conseiller développement professionnel, le supérieur hiérarchique de l’agent et/ou le cadre chargé des ressources humaines du service de l’agent.

9.2 – Durant les congés maternité ou parentaux, le suivi des carrières sera assuré de manière individualisée. L’administration renforcera ce suivi, en liaison avec les agents concernés, dans le cadre de réorganisation de services. À l’issue du congé maternité, le retour sur le poste est garanti ; à l’issue d’un congé parental, l’agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d’origine ou dans le grade ou l’emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Le ministère veillera à ce que le retour soit possible sur la même résidence administrative et sur des fonctions à compétence équivalente.

Dans ce cadre, l’agent fonctionnaire, hors cas spécifique des emplois fonctionnels, retrouvera également une rémunération équivalente pour la partie soclée (IFSE).

L’agent contractuel est réintégré sur son emploi précédent. À défaut, il dispose d’une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, avec une rémunération globale équivalente⁴.

9.3 – Par ailleurs, le ministère met en place un dispositif d’information adapté pour les agents qui souhaitent bénéficier d’un temps partiel. En plus des dispositifs de communication interne existants, un entretien spécifique peut permettre d’apporter des réponses individualisées

9.4– Le ministère s’engage également, dans le cadre du présent protocole, à faire de l’accompagnement de la parentalité un enjeu prioritaire :

a) La Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d’absence pouvant être accordées au personnel du ministère pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde prévoit que ces autorisations d’absence peuvent être accordées « *aux agents de l’État parents d’un enfant ou éventuellement aux autres agents qui ont la charge d’un enfant* ».

Ces autorisations d’absence sont soumises à l’accord du chef de service, qui les autorise en fonction des nécessités du service.

b) Les parents d’enfants inscrits dans un établissement d’enseignement préélémentaire ou élémentaire ou faisant leur rentrée en sixième, peuvent bénéficier de facilités horaires le jour de la rentrée scolaire.

c) Quelque soit la nature de l’union, le genre, qu’il soit cohabitant ou non et indépendamment du lien de filiation avec l’enfant à naître, le second parent bénéficie d’autorisations d’absence de droit pour accompagner la mère à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d’assistance médicale. Le présent protocole accorde dans ce cadre une autorisation d’absence supplémentaire, **ce qui porte les autorisations d’absence à quatre.**

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté.

Mesure 10 Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 est venu encadrer la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique. En application de l'article 7 de ce décret, un arrêté ministériel fixe les activités éligibles au télétravail, les règles à respecter en matière de sécurisation des données, de temps de travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que les modalités de prise en charge des coûts découlant de l'exercice du télétravail. Pour ce qui concerne le ministère de la Culture, le dispositif a été décliné par l'arrêté du 31 mars 2017 et sa note d'accompagnement pour l'ensemble du périmètre ministériel. La mise en place du télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté devant les CT et CHSCT compétents

10-1 – De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information entre trois et six mois à l'avance - dans le cadre d'un mouvement annuel par exemple - et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) seront mises en œuvre afin de faciliter l'organisation personnelle des agents, sans méconnaître l'intérêt du service. Elles contribueront par ailleurs à limiter les situations de célibat géographique. Conformément à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le ministère met tout en œuvre pour faciliter la mobilité et l'accompagnement du conjoint.

10.2 - De manière générale, le ministère exclura toute pratique discriminante entre les femmes et les hommes et intégrera autant que possible les contraintes familiales ou parentales dans l'organisation du travail des agents. En particulier, il veillera autant que possible à organiser les réunions collectives sur des jours ou des plages horaires préservant les équilibres de temps de vie en dehors du travail.

Mesure 11 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

11.1 – Les personnels titulaires et contractuels relevant du titre 2 bénéficient de manière égale de dispositifs d'action sociale. Il n'en va pas forcément de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BNF, etc. qui ont décliné les dispositifs interministériels et ministériels) que dans ceux qui sont répartis sur le territoire ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle affecte particulièrement les femmes, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.

Le ministère a mené en 2017 un travail de documentation des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et interministérielles. Les résultats de cette enquête, présentés en comité national d'action sociale (CNAS), ont abouti à une adhésion, prise en charge par le ministère, de 42 établissements publics administratifs aux dispositifs et prestations interministériels portés par le programme 148 par la DGAFP. Ces dispositifs constituent le socle de l'action sociale déjà accessible à tous les agents rémunérés par leur ministère.

⁴ Article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État /
4 bis Nouvel article L 1225-16 du Code du travail (LOI n°2014-873 du 04.08.2014)

En 2019, l'ensemble des agents du ministère pourront, sous conditions de ressources, bénéficier du socle d'action sociale interministériel : aide à l'installation des personnels, du chèque service universel pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans et de l'accès aux chèques vacance. Les offres de service et les actions proposées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) leur seront également accessibles ainsi que les logements sociaux et les crèches gérées par les SRIAS et les préfetures.

11.2– En outre, en raison des missions du ministère, certain-es agent-es sont amené-es à travailler en dehors des horaires habituels de travail (horaires atypiques, travail le week-end et les jours fériés, travail de nuit). Pour compléter les aides existantes, le ministère de la culture doit étudier la faisabilité de la mise en place de CESU horaires atypiques ainsi que le développement de l'accès aux crèches interministérielles disposant d'horaires atypiques et la réservation de berceaux.

11.3 – Soutenir les agents en charge de personnes en perte d'autonomie

En complément de la politique en faveur des personnels handicapés, le ministère poursuivra sa politique d'action sociale en faveur du soutien des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie. L'aide aux parents d'enfants en situation de handicap et l'aide à la garde d'enfants handicapés prennent en compte ces situations particulières. En lien avec la DGAFP le ministère explorera la possibilité du recours aux chèques emploi service universel (CESU) pour répondre à d'autres situations de dépendance.

11.4 – Réaliser des enquêtes sociologiques pour identifier des voies d'action

Le Ministère suscitera des enquêtes sociologiques auprès de la DGAFP pour identifier des actions susceptibles d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

AXE N°4 Prévenir toutes les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leurs missions ou détectées sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) transposées dans la loi et la réglementation française et, notamment, la quatrième partie du code du travail. Cette responsabilité de l'employeur relative à la sécurité physique **et mentale** des agents, est portée par l'ensemble des chefs de services et concerne également, en dehors des agents titulaires et des contractuels, les vacataires, les stagiaires, les apprentis du ministère, les étudiants, les usagers et les salariés des entreprises extérieures prestataires du ministère.

Les administrations sont ainsi tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent : d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, de prendre en compte les alertes si des agents sont victimes ou témoins de ces violences, et de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause, et la prévention revêt donc une importance toute particulière

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Ainsi la logique préventive passe en premier lieu par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique : des dispositions réglementaires prévoient le cadre de la responsabilité de l'autorité hiérarchique⁵ dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Mesure 13 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture

Le ministère proposera une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes qui figure en annexe.

De multiples interlocuteurs peuvent être mobilisés face à cette situation difficile : responsable hiérarchique responsable des ressources humaines, médecin de prévention, psychologue du du travail, infirmier, conseiller ou assistant de prévention, responsable de prévention des discriminations, inspecteur santé et sécurité au travail, assistante sociale.

Un recensement annuel est mis à l'ordre du jour des CHSCT compétents afin de quantifier et définir les différentes violences rencontrées et de proposer des actions de prévention. Ce recensement intègrera les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Il est proposé d'intégrer au bilan annuel présenté en CHSCT le nombre de signalements, les acteurs impliqués, le pourcentage de situations traitées, le type de situation.

La note de 2009 modifiée apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail est actualisée en référence à :

- la circulaire ministérielle n° 2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail ;
- la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en complément de l'intervention indispensable des chefs de service, le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute et d'accompagnement externe, composée d'avocats organisés en réseau, assurant la collecte, le traitement et le suivi des signalements de discriminations émis par les agents du Ministère et de l'ensemble de ses services rattachés. Son champ de compétences est étendu aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, sous le nom d'Allosexism. Cette extension inclura la possibilité, dès lors que la victime le souhaite, de bénéficier d'un soutien psychologique, assuré par téléphone par des psychologues cliniciens, et pouvant aller jusqu'à cinq séances. Les étudiants de l'enseignement supérieur Culture pourront également en bénéficier.

Les chefs de service pourront également bénéficier d'un accompagnement juridique dans le cadre d'Allosexism pour mettre en œuvre leurs obligations d'employeur. Des bilans semestriels seront établis, pour chacune des prestations, et une présentation annuelle de l'activité de l'année écoulée sera réalisée en CHSCTM.

Une brochure d'information est à la disposition de l'ensemble des agents du ministère afin de mieux les informer sur les dispositifs de signalement et de traitement des signalements. Elle sera actualisée autant que de besoin et communiquée annuellement aux agents avec leur bulletin de salaire.

Mesure 14 – Actions de prévention

Les administrations doivent prévenir les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

⁵ Tel que défini dans la circulaire du 18 mai 2010 sur le DUERP n°B9MTSF1013277C

14-1 Le ministère et ses établissements publics s'assureront du bon affichage des dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant les harcèlements sexuel et moral⁶.

Les employeurs publics intégreront dans les règlements intérieurs les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues.

Afin de lutter contre une acceptation tacite des violences sexistes et sexuelles, le ministère favorise un environnement de travail non sexiste. Ceci passe notamment par l'exclusion de toutes réflexions, images, propos, textes et/ou attitudes sexistes et comportements portant atteinte à la dignité des personnes.

Il convient également de rappeler l'obligation de sécurité du donneur d'ordre vis-à-vis de ses entreprises contractantes afin de veiller à l'organisation de la prévention de tous risques professionnels liés à la co-activité y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

14-2 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention⁷

Pour les risques psycho-sociaux comme pour tous les risques professionnels, l'identification et la prévention se formalisent par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le DUERP doit présenter et analyser les principaux risques professionnels sous le prisme des trois niveaux de prévention. Cette démarche permet notamment d'identifier les situations de tensions entre les personnels, ainsi que les agents confrontés aux incivilités des usagers dans l'exercice de leurs fonctions et de prendre des mesures afin de les protéger. L'analyse de situations avérées permettra d'alimenter l'évaluation des risques professionnels et, le cas échéant, d'engager des actions de prévention adaptées. Ces risques professionnels figurent également dans les plans de prévention des risques professionnels du Ministère et de ses établissements.

Mesure 15 – Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission

L'ensemble des procédures de protection doit être diligenté avec immédiateté sous l'autorité du chef de service.

a) Mesures immédiates de protection

Il importe de protéger la victime et de la maintenir dans son poste. (cf circulaire de 2009 et son actualisation en cours) Il est ainsi rappelé qu'un changement d'affectation pour l'agent victime s'il doit être envisagé ne constitue qu'une solution d'ultime recours qui suppose sa demande ou son accord. Parmi les solutions qui peuvent être envisagées sont possibles :

- la mutation ou le changement de poste en accord avec la victime pour qu'elle ne soit plus confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager,
- l'aménagement du cycle de travail,

⁶ Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDFF1407012C)

⁷ Conformément à la circulaire NOR: RDFF1315966C du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- la prise en compte individualisée de la situation de la victime en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;

b) La suspension

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires est **une mesure conservatoire temporaire** qui consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou contractuel, auteur présumé d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. Il s'agit d'une mesure conservatoire qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

c) La protection fonctionnelle

L'administration doit protéger ses agents, titulaires ou contractuels, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que « *IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs obligations (prévention, assistance et réparation)⁸

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l'administration à la demande de l'agent victime de violences sexistes et sexuelles⁹

d) Le dépôt de plainte par l'employeur

Le ministère s'engage à porter systématiquement plainte, indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agents du ministère ou **de tiers**. (Article 40 du code de procédure pénale Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs).

e) L'ouverture d'une procédure disciplinaire indépendamment de la procédure pénale

En vertu des dispositions de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Les sanctions sont le cas échéant appliquées après l'avis de la CAP compétente siégeant en formation disciplinaire.

f) Le suivi en matière d'hygiène et de sécurité

L'administration informe la médecine de prévention des violences au travail. L'objectif est d'assurer le suivi médical des agents concernés. Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (**déclarations d'accident, arbre des causes, bilans**) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCTM

⁸ Voir fiche en annexe sur la protection fonctionnelle

⁹ Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État, **Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit**

Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail

Le ministère développera également des actions de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, détectées sur leur lieu de travail, à l'encontre des agents.

La complexité du sujet nécessite un soutien adapté. Des actions de prévention et de prise en charge des victimes des violences sexuelles et sexistes sont développées par Le ministère et ses établissements publics qui s'engagent à mettre à disposition, en accord avec la victime, toutes les ressources disponibles pour permettre aux victimes présumées d'accéder à la meilleure prise en charge de leur situation familiale et professionnelle.

Ainsi, les travailleurs sociaux du ministère de la culture et ceux du ministère de l'intérieur qui accompagnent en proximité les agents en régions, sont en capacité d'accueillir les victimes et de mobiliser leur réseau pour les orienter vers les associations dont la mission est d'accompagner et de soutenir les victimes. Les équipes de médecine de prévention sont également des acteurs mobilisables sur ces situations.

Les services du ministère de l'intérieur et ceux du ministère de la justice ainsi que les associations spécialisées sont les acteurs les plus adaptés pour proposer, en fonction des disponibilités, une mise à l'abri. Le ministère peut également mobiliser ses ressources pour proposer un hébergement temporaire adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, chèque nuitées de la SRIAS Ile de France, résidences meublées du parc préfectoral en procédure d'urgence mais avec délai et du parc ministériel).

Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur la vie professionnelle, le ministère de la Culture et ses établissements publics s'engagent à mettre en œuvre, en accord avec la victime, toutes actions permettant de la protéger.

Dans ce cadre, le ministère s'engagera à mettre en place d'une méthodologie de signalement permettant ensuite à l'administration, en liaison avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates

- notamment un accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés);
- le cas échéant et si nécessaire des mesures concernant le poste occupé par l'agent, les conditions de travail et l'organisation du travail ;
- des mesures concernant l'agresseur dans le cadre des dispositions règlementaires et législatives dont la suspension

Les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle¹⁰.

Mesure 17 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignements supérieurs

Le ministère sera particulièrement attentif quant à la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste faites aux étudiant-es des établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Le monde de l'enseignement supérieur n'est pas épargné par ces phénomènes. Ces violences contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein des établissements. Le bien-être et la qualité de vie pour les étudiant-es constituent un élément essentiel pour la réussite des études et des parcours

¹⁰ Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (11) Note N° 581/09/SG de 2009 en cours d'actualisation

professionnels. L'action du ministère s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le ministère de la Culture a également souhaité étendre à court terme au bénéfice des étudiant.es le recours à une cellule d'écoute externe, dans le cas où ils ou elles seraient victimes ou témoins de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents, les étudiant.e.s pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique. Enfin, la Charte Égalité des établissements d'enseignement supérieur du ministère comporte un volet consacré à ce sujet.

De plus, le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) et la conférence permanente des chargés de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une ressource précieuse pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture dans leur démarche de lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste et le harcèlement sexuel.

Mesure 18– Développer des formations spécifiques

Enfin, le ministère organisera des formations spécifiques indispensables à la lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste subies dans le cadre des missions des agents ou détectées sur leur lieu de travail.

En premier lieu, la formation des référent-es portera sur la maîtrise du cadre juridique du harcèlement sexuel, les outils de prévention des situations de harcèlement sexuel ou sexiste et les modalités de réaction à une situation de harcèlement sexuel ou sexiste.

En deuxième lieu, des actions de sensibilisation/ information pourront être proposées avec l'appui de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ou d'associations spécifiques permettant à l'encadrement et aux acteurs RH de mieux cerner les enjeux, le cadre juridique et les acteurs référents sur lesquels s'appuyer. Des formations seront également proposées aux membres des CHSCT

En troisième lieu, des outils (charte, vademecum, guides, contacts clefs) seront élaborés et transmis pour permettre de diffuser les bonnes informations.

Enfin, dans le cadre du plan ministériel de formation 2018, les actions de promotion sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront enrichies en ce qui concerne la prise de conscience des situations et le cadre juridique des situations de violences à caractère sexuel et sexiste. Les enjeux de protection de l'agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues seront abordés dans ce cadre.