|  |
| --- |
| **PROJET DE PLAN D’ACTION DU PROTOCOLE D’ACCORD RELATIF A L’EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU 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. | Fin 2019Mise à jour des indicateurs du RSC accord de l’administration | SRH | Fin 2019 |
| **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 |
|  |  |  |  |  |
| **Axe 2 –** **Rendre effective l’égalité entre les femmes et les hommes dans les****rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique** |
| **Mesure 2 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** |  |  |  |  |
| **Action 2.1** | 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.Que se passe-t-il pour les EP qui ne peuvent pas ? en cours d’analyse | SRH | Effet au 1er janvier 2018 pour les ASM et les contractuels |
| **Action 2.2** | 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 Le congé maternité n’entraîne pas de conséquence sur le montant du CIA. Ce montant ne peut être que supérieur ou égal au CIA touché l’année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.Accord de l’administration | SRH | 2018 |
| **Action 2.3** | 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 2.4** | Mobilité professionnelle | Respect de la loi 2016-483 et de l'article 60 de la loi 84-16.Comment faire pour qu’elle soit réellement respectée respect dans le cadre des CAP | SRH | 2018 |
| **Mesure 3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l’égalité professionnelle** |  |  |  |  |
| **Action 3.1** | 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 | Pas d’action proposée  ????Comment résorber les compositions des filières fortement genréesCf proposition DGAFP communication dans lycées, apprentissage, etc | SRH/MED/DICOMMission Achat | 2018 et reconduction annuelle |
| **Action 3.2** | 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 3.3** | Le ministère veillera à la parité dans la nomination aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques | Atteindre une stricte parité à terme.Quel terme sachant que pour les CA c’est 40% d’un des deux sexes depuis janvier 2017 : loi n°2011-103 du 27 janvier 2011, l’objectif de 40 % de femmes parmi les représentant.e.s de l'État, nommé.e.s par décret, et les personnalités qualifiées, également nommées par décret, doit être atteint en 2017" cf protocole 3.3 | SDAJ/SAFIG | Quel terme ?2019-2020 |
| **Action 3.4 Inscrire l’objectif d’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les lettres de mission :** | Objectif 1 : dirigeants de l’administration centrale, desDRAC/DAC, SCN et autres services. Objectif 2 : dirigeants des établissement 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: 2018Objectif 2 : 2018/2019 |
| **Action 3.5 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. Informer 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’égalitéprofessionnelle : expositions, projections cinéma, conférences, débats, interventions théâtrales [~~très parisiano-parisien]~~ Enquête annuelle de perception et réalisation d’un« baromètre social » à partir du traitement des résultats de celleci. | DICOM/MCI etMEDDICOM/MCI pour logistique et MED pour la préparation du questionnaire et l’analyse | 2018/2019/2020/ 2021 |
| **Action 3.6 Formation** | Achever, avec le plan de formation 2018, la formation de l’ensemble des cadres et des gestionnaires RH du périmêtre 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. | Élaboration du plan de formation pluriannuel en intégrant les formations Egalité professionnelle agents à la formation initiale. de l’ensemble des agents.Accord de l’administration | SRH et MED | 2018/2019/2020 |
| **Mesure 4 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** **4.1 –** 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 | comment ? réalisé au MC | SRH | 2018 |
| **Action 4.2**- 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 postes2-Information des différents correspondants RH de la démarche à suivre3-Clarification du schéma d’archivage des documents de recrutement (services recruteurs ou AE) pour une meilleure transparence et communication aux représentants élus en CAP4-Mise en place d’un contrôle interne5-Mise en place d’une foire aux questions6- Bilan annuel en CAP de la mise en oeuvre de la note du SG du 7 février 2017Sur les deux points accord de l’administration | SRH/MDE | 2017 et suivi annuel |
| **Mesure 5 Faciliter l’égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel** |  |  |  |  |
| **Action 5.1** | Créer les conditions favorables permettant de lever les freins à la formation (contraintes familiales, éloignement …) | ~~comment ?~~~~pas de date~~ voir protocole etmesures ci-dessousSuivi annuel à intégrer dans le bilan de la formationAccord de l’administration | SRH |  |
| **Action 5.2** | Privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle. | comment ? voir objetpas de date 2018accord de l’administration | SRH | 2018 et reconduction annuelle |
| **Action 5.3** | Affiner les analyses pour comprendre la sous représentation des hommes | comment ? en lien avec DGAFPpas de date |  | 2019 |
| **Mesure 6****Supprimer les freins à l'avancement** |  |  |  |  |
| **Action 6.1** | Mieux appréhender les causes limitant l'avancement ou la promotion des femmes | Susciter des études auprès de la DGAFP | SRH |  |
| **Action 6.2** | Le temps partiel ne doit pas êter un frein à l'avancement ou à la mobilité | Communication à faire | SRH/MCI | 2018 |
| **Mesure 7****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/corps2-Définition de critères test sur quelques corps (TA, attachés, SDOC) | SRH | 2018 |
| **Axe 3 – Pour une meilleurte 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-SG2-SRH | 1-20182- fait |
| **Mesure 8** |  |  |  |  |
| **Accompagnement de la parentalité** | Favoriser l'exercice du droit au congé de paternité etd’accueil de l’enfant dans la fonction publiqueAméliorer l’offre des modes de garde pour les enfants | Élaboration d’un guide des droits des parents avec remise au moment de la déclaration de grossesse (modèle des guides de la DGAFP) 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.Prévoir la communication aux agents du guice DGAFP selon modalités à définir | SRH/MCI | 2018 |
| **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** |  |  |  |  |
| **Action 9.1** | 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 9.2** |  | 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 soclée avec rattrapage si mesures plus favorables pendant l’absence Prévu dans le protocole | SRH | 2018 |
| **Action 9.3** |  | Information sur le temps partiel et entretien personnalisé | SRH/MCI | 2018 |
| **Action 9.4** |  | 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 10 |  |  |  |  |
| 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 10.1** | Meilleure anticipation des mouvements |  | SRH/AE | 2018 |
| **Action 10.2** | Intégrer les contraintes familiales dans l'organisation du travail | Organisation des réunions collectives sur des plages horaires adaptées |  |  |
| **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** |  |  |  |  |
| **Action 11.1 -** Adhésion des EP aux dispositifs d'action sociale | Informer 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 11.2 -** 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 de faisabilité CESU horaires atypiques | SRH | 2019 |
| **Action 11.3 -** 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 dispositfs existants et les conforter. Etude avec DGAFP de possibilités de CESU pour situations de dépendance. | SRH | 2019 |
| **Action 11.4 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 12** |  |  |  |  |
| **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 13** |  | brochure d'information + actions de communication interne. |  |  |
| **Actions de prévention** |  |  |  |  |
| **13.1 -** 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. | SDAJSRHMCI | 2018 |
| **13.2 -** Mobilisation des CHSCT et des acteurs opérationnels en matièred'hygiène et de sécuritédans 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 |  |
| **13.3 -** 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 14** |  |  |  |  |
| **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. Mise en place d'une procédure d'alerte. Déclinaison des fiches de la DGAFP.Accord de l’administration | SRH/MED | juil-18 |
| **Mesure 15** |  |  |  |  |
| **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 relogement adapté). | SRH | 2018 |
| **Mesure 16** |  |  |  |  |
| **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.Mise en place d'une procédure d'alerte pour les étudiantesDéclinaison pour le MC du vade-mecum CLASCHES/ANEF.Accord de l’administration | MED/SCPCI/SRH | 2018 |
| **Mesure 17** |  |  |  |  |
| **Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail** | Alerter 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 18** |  |  |  |  |
| **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 |

NB en rouge remarques des OS et en vert réponses de l’administration