**PROJET**

**Protocole d’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**au Ministère de la Culture (2018-2020)**

**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 leur 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 leur sont consacrés, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

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

**Mesure 9 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, titulaires et non titulaires, sans condition d’ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l’employeur public, sans qu’il ne puisse être refusé par l’employeur.

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.

En 2018, le ministère de la Culture mettra en place une campagne de sensibilisation et d’encouragement à la prise de ce congé en direction des agents.

**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**

**10.2 –** Dans le cadre du présent protocole, le ministère s’engage à mettre l’accent sur l’accompagnement 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. Dans ce cadre, sera généralisée la conduite d’entretiens avant le départ de l’agent pour mieux appréhender son projet professionnel et assurer les conditions de retour les plus favorables. Celles-ci seront formalisées par un nouvel entretien trois mois avant la reprise des fonctions. Ces rencontres pourront être menées par le conseiller mobilité carrière, le supérieur hiérarchique de l’agent et/ou le cadre chargé des ressources humaines de la direction d’emploi dont il relève.

**10.3 –** Par ailleurs, le ministère mettra 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 permettra d’apporter des réponses individualisées.

**10.1 –** 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.

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 équivalente.

**10.4 –**  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 autorisation d’absence peuvent être ouvertes au/à la partenaire d’un parent sans lien de filiation avec l’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 pré-élémentaire ou élémentaire ou faisant leur rentrée en sixième, peuvent bénéficier de facilités horaires le jour de la rentrée scolaire.

c) Afin de favoriser la coparentalité, le second parent, quel que soit la nature de l’union, le genre, que les parents soient cohabitants ou non et indépendamment du lien de filiation avec l'enfant à naître, bénéficie d’autorisations spéciales d’absence de droit :

* pour accompagner la mère aux examens prénataux obligatoires (7 examens médicaux, 3 échographies) si ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail ;
* pour participer aux séances de préparation à l’accouchement (8 séance) si celle-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail.

Un délai de route est accordé si nécessaire.

10bis.2 - Une autorisation d’absence d’une heure, à prendre en début ou fin de journée, est accordée aux parents la première année de l’enfant. Cette autorisation est de droit.

**Mesure 11 Définir des dispositifs d’organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

La mise en place du télétravail fera l’objet d’un bilan annuel présenté devant les CT et CHSCT compétents.

Planning parental

Réunions les jours où il ya le plus de monde dans le service

Horaires de réunion

En finir avec la culture du présentéisme

**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**

Les dispositifs visés par le protocole de 2013 concernent les modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires, la prise en charge des personnes en situation de perte d’autonomie, ainsi que l’aide au logement et au transport.

**12.1 –** 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 accessibles à tous les agents rémunérés par leur ministère. À compter du 1er janvier 2018, les agents rémunérés sur le titre 3 des 42 établissements publics concernés pourront, sous conditions de ressources, bénéficier de l’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 préfectures. En 2019, sera mise en place une seconde vague d’adhésion afin que la totalité des agents rémunérés par les établissements publics administratifs bénéficient de ce socle d’action sociale.

En 2019, l’ensemble des agents du ministère pourront, sous conditions de ressources, bénéficier du socle d’action sociale nterministériel : 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 préfectures.

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 féris, travail de nuit), le ministère œuvrera pour la mise en place de CESU horaires atypiques, le développement de crèches interministérielles, la réservation de berceaux dans les crèches au plus près du domicile des parents.

**12.2 –** Par ailleurs, le ministère mettra en place en 2018 une étude sur les dispositifs existants de gardes d’enfants soutenus par le ministère et les possibilités de les développer ou d’en mettre en place de nouveaux au bénéfice des agents, tant sur le titre 2 que sur le titre 3. Cette étude conduira, le cas échéant, en 2019 à la mise en œuvre de nouvelles mesures sous réserve des disponibilités budgétaires du ministère et de ses établissements publics.

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

En complément de la politique en faveur des personnels handicapés, le ministère continuera sa politique d’action sociale en faveur du soutien des agents en charge de personne en situation de perte d’autonomie. Il poursuivra ainsi son soutien aux agents, femmes et hommes, ayant un conjoint, des ascendants ou des enfants en situation de perte d’autonomie, grâce à l’aide familiale et ménagère et aux allocations aux parents d’enfants handicapés et d’étudiants infirmes.

**12.4 –** Réaliser des enquêtes sociologiques pour identifier des voies d’action

Des enquêtes sociologiques seront conduites et exploitées avec la contribution du DEPS pour identifier des voies d’action 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 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.

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 hiérarchique[[1]](#footnote-1) dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l’existence de troubles dans le service.

Le ministère se dotera d’un réseau de référent-es chargé-es de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, formé-es au repérage et à l’accompagnement des victimes.

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.

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. »

**Mesure 13 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au MC**

Le ministère mettra en place les outils pour évaluer toutes les violences sexistes et sexuelles :

* recensement via les registres hygiènes et sécurité et les procédures d’alerte ;
* mise en place de nomenclatures pour faciliter leur recensement ;
* prendre en compte les « indicateurs » pouvant résulter d’une situation de violence (traces de coups, signes extérieurs de violences, absentéisme, retards, arrêts maladies, isolement…) ;
* médecin de prévention, psychologue du travail ;
* CAP/CCP ;
* témoignages et alertes portées directement au niveau du chef de service ;
* mise en place d’une cellule d’écoute ;
* référent « violences ».

Tous types de signalement doit faire l’objet d’un point à l’ordre du jour du CHSCT compétent afin d’adapter les mesures de protection et de prévention.

Un recensement annuel est mis à l’ordre du jour des CHSCT compétent afin de quantifier et définir les différentes violences rencontrées et de proposer un plan de prévention. Un bilan ministériel annuel sera également fait sur les violences sexistes et sexuelles.

**Mesure 14 – Actions 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.

En outre, s’il incombe au sous-traitant de veiller à la sécurité de ses salarié-es, le donneur d’ordre a également l’obligation de veiller à l’organisation de la prévention des risques liés à la co-activité (Cour de cassation, chambre criminelle, 17 novembre 2015, n° de pourvoi 14-83894)., y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

**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 moral[[2]](#footnote-2).

Les employeurs publics intègreront 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.

Ils s’assureront également de favoriser un environnement de travail non sexiste, car favorisant l’acceptation des violences sexistes et sexuelles. Ceci passe notamment par l’exclusion de toute image portant atteinte à la dignité des personnes, des propos, interpellations, « blagues » sexistes.

**2** Les violences sexistes et sexuelles seront inscrites dans les documents uniques d’évaluation des risques professionnels (DUERP) et déclinés dans le plan d’action annuel. Elles figurent également dans les plans de préventions des risques professionnels (PPRP) du ministère et de ses établissements.

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 prévention (Circulaire du 8 juillet 2013).

**3** Le ministère élaborera et diffusera des fiches thématiques « réflexes RH » relatives à des situations types, susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel, sur le modèle de celles de la DGAFP. Ces fiches ont vocation à permettre, notamment aux encadrants, de disposer des bons réflexes, d’adapter leur comportement, voire d’intervenir, le cas échéant, face à ces situations particulières, en sachant les identifier et les qualifier pour réagir de manière adaptée.

Les fiches réflexes sont élaborées par le SRH, en collaboration avec le service juridique, et en concertation avec les organisations syndicales.

**Mesure 15 – Actions de protection**

L’ensemble des procédures de protection doivent être diligentées avec immédiateté sous l’autorité du chef de service.

**15.1 prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission**

Mise en place de mesures rapidement opérationnelles dans le cas des violences faites aux femmes et qui nécessitent la mise en œuvre d’actions conservatoires immédiates :

• protéger la victime de tout déplacement inopportun

**•** la mutation ou le changement de poste, en accord avec la victime, pour qu’elle ne soit plus être confronté à l’agresseur y compris s’il s’agit d’un usager, dès les faits rapportés ;

**•** la réduction du temps de travail, réorganisation de l’emploi du temps ;

**•** la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d’absences répétée ou d’horaires non respecté ;

a) 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.

b) 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). Valérie revoit circulaire notamment avocat

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l’administration à la demande de l’agent victime de violences sexistes et sexuelles[[3]](#footnote-3)

c) 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’agent du ministères ou d’usagers.

d) 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.

e) Les médecins de prévention et coordinateur du ministère seront avertis.

Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (déclaration d’accident, arbre des causes, convocation de CHSCT extraordinaire, bilans…) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCT ministériel. Les données seront intégrées au bilan social et le RSC ministériel et des instances représentatives compétentes.

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

Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur le travail, le ministère de la Culture et ses établissements publics s’engagent à mettre en place des mesures rapidement opérationnelles dans le cas des violences faites aux femmes et notamment d’actions conservatoires immédiates en accord avec la victime :

**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. 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 procédure d’alerte 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 réservé Cf Louvre);

**•** lamutation, le changement de poste, adaptation des missions,

**•** laréduction du temps de travail, la réorganisation de l’emploi du temps ;

**•** uneprotection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d’absences répétées ou d’horaires non respectés ;

**•** éviction de l’agresseur s’il travaille sur le même lieu que la victime.

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 professionnelle*.* (Circulaire du 22 décembre 2016)

**Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d’enseignements supérieurs**

**14.3 –** 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 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.

Enfin, 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.

**14.4 –** 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 détectée sur leur lieu de travail.

En premier lieu il conviendra d’identifier les référents « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » au sein du ministère et de ses établissements publics afin de leur proposer une formation leur permettant d’apporter un soutien psychologique, une écoute avant d’orienter les personnes vers des services compétents pour les accompagner au mieux au regard de la situation. Ces référents pourront notamment être les acteurs de prévention, notamment ceux des CHSCT, médecins de préventions, conseillers et assistants de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, qui peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences sexistes et sexuelles subies dans et/ou hors de la sphère professionnelle. Cette formation 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.

En troisième lieu, des outils (charte, vademecum, guides, contacts clefs) sera 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.

1. Tel que défini dans la circulaire de 2010 sur le DUERP Réf. Valérie [↑](#footnote-ref-1)
2. Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDFF1407012C) [↑](#footnote-ref-2)
3. 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** [↑](#footnote-ref-3)