**PROJET**

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

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

SOMMAIRE

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

**Mesure 1** Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l’élaboration d’un rapport de situation comparée de l’égalité professionnelle et élaborer des plans d’actions visant à promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Mesure 2** Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d’atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

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

**Mesure 3** Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

**Mesure 4**  Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

**Mesure 5** Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

**Mesure 6** Faciliter l’égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

**Mesure 7** Supprimer les freins à l’avancement

**Mesure 8** Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

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

**Mesure 9** Rendre de droit le congé de paternité et d’accueil de l’enfant dans la fonction publique

**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

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

**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

**AXE N° 4 Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel**

**Mesure 13** Impliquer le CHSCT dans l’élaboration des outils de prévention des risques

**Mesure 14** Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leurs missions

**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 signéentre 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.

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.

Conformément à l’accord de méthode du 8 avril 2014, ce protocole fera l’objet d’un suivi avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet accord a vocation à être décliné au niveau de chaque CT compétent, avec un objectif de 100% d’ici la fin de l’année 2020.

**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, 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 Le Rapport de situation comparée (RSC)**

Trois documents présentent des données genrées : le RSC produit pour la première fois au ministère de la culture en 2017 à partir de données 2016, le bilan social auquel il est adossé et l’observatoire de l’égalité depuis 2013. Des données genrées supplémentaires sont également présentées en CHSCT au titre de 2016.

L’ensemble de ces données montre qu’il reste beaucoup à faire pour promouvoir l’égalité dans les nominations, les rémunérations, l’accès aux professions, à la programmation, à la consécration, 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.

Un point sera réalisé annuellement par le ministère sur le taux de couverture de l’ensemble du périmètre ministériel (SCN, EPA, DRAC) par un RSC. Une mise en perspective des données ainsi produites sera réalisée, dès lors qu’un nombre suffisant d’établissements publics auront répondu et qu’un nombre significatif d’ETP aura été couvert, permettant de dégager, au-delà des objectifs de chaque plan d’action, de nouvelles lignes d’action de portée ministérielle. Cette mise en perspective contribuera ainsi également à l’actualisation du plan d’action pluriannuel ministériel.

**2/ 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.

**Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d’atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social**

Les signataires du présent protocole veilleront à ce que les concertations sur les élections professionnelles de 2018 prennent en compte les nouvelles règles de parité. Sans préjudice des nouvelles règles posée par la loi de 2016, ils s’efforceront de tendre vers une stricte parité dans les instances.

**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 1er janvier 2017[[1]](#footnote-1).Au ministère de la Culture, cela concerne un périmètre total de 86 emplois en stock.

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 six mesures concrètes à mettre en œuvre sur le périmètre global du ministère de la Culture et de ses établissements publics.

**Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes**

**3.1 –** 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, 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 de façon non rétroactive. 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.

**3.2 –** 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 indemnitaire, conformément à la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.[[2]](#footnote-2) 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.

**3.3 –**  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. 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 et un levier essentiel de modernisation de la Fonction publique. Pour l’agent, 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 issue 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.

**Mesure 4 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique**

**4.1 –** Au sein du ministère de la Culture existent des filières métiers dites « sexuées », en particulier au sein de la filière des métiers d’Art (chefs des travaux d’art/adjoints techniques), de la filière enseignement (maîtres assistants, professeurs des écoles d’art et d’architecture), et de la filière technique

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 partage cet enjeu avec ses prestataires dans le cadre de la mise en œuvre de « charte sociale » du ministère.

**4.2 –** Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction**[[3]](#footnote-3)** .

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

**4.3 –**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.

**4.4 –** Le ministère veillera par ailleurs 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. Le dirigeant dans le cadre de sa candidature prendra en compte l’égalité femme -homme. 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. A ce titre, le dirigeant remettra dans les six mois après sa nomination un plan d’actions pour l’Égalité D’une manière générale, il sera également intégré, pour l’encadrement (DRAC, administration centrale, SCN, EPA) comme un élément structurant les objectifs assignés aux cadres dans leur entretien professionnel.

**4.5 –** Le ministère élabore pour la période 2018-2020 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.

**4.6 –** 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 (30 groupes sont prévus).

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 5 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.

**5.1 –** 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 1er 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’attachera, 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 rapport de situation comparé (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 sera également adopté dans la mesure du possible et selon les effectifs de certaines 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.:

**5.2 –** Le ministère s’est attaché depuis plusieurs années 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 différents 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 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 6 Faciliter l’égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de dynamiser leur parcours professionnel**

**6.1 –** 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. Ces actions ont entre autre un impact sur la 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).

**6.2 –** 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.

**Mesure 7 Supprimer les freins à l’avancement**

**7.1 –** Dans le cadre du présent protocole, le ministère de la Culture suscitera notamment 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.,

**7.2–** 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.

**7.3 –** 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 1er janvier ou au 1er 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 loin° 84-16 du 11 janvier 1984, le ministère met tout en œuvre pour faciliter la mobilité et l’accompagnement du conjoint Relève plutôt de l’axe n°3

**Mesure 8 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 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 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 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 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**

**10.1 –** 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.

**10.3 –** 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 y a 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.

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 préfectures.

**12.2 –** 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), 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.

**12.3 –** 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 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 , ici du ministère de la Culture, 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[[4]](#footnote-4) 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[[5]](#footnote-5).

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

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

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).

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l’administration à la demande de l’agent victime de violences sexistes et sexuelles[[6]](#footnote-6)

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.

Intégrer un § sur une obligation de suivi psy des agresseurs. Voir avec C. Chéri

**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 17 - 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.

**Mesure 18 – Identifier les référent-es « Luttes contre les violences sexistes et sexuelles »**

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.

**Mesure 19 – 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 détectée 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) 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. C’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 [↑](#footnote-ref-1)
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). [↑](#footnote-ref-2)
3. Conditions primo nomination : ne pas être renommé dans la même catégorie et le même département ministériel [↑](#footnote-ref-3)
4. Tel que défini dans la circulaire de 2010 sur le DUERP Réf. [↑](#footnote-ref-4)
5. Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDFF1407012C) [↑](#footnote-ref-5)
6. 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-6)