

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 signé entre le Gouvernement et les partenaires sociaux : CGT, CFTD, 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 décroisée, 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'article 6 de l'accord de méthode du 8 avril 2014, celui-ci fera l'objet d'un suivi avec l'ensemble des organisations syndicales déterminées conformément à l'alinéa 1 de l'article 2 et pas seulement par les signataires de l'accord.

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 la réalisation en 2017 du premier rapport de situation comparée (RSC), au titre de 2016, permettent notamment de fonder ce dialogue sur des données suivies chaque année.

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

1/Rapport de situation comparée

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 DGAFF, 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.

PROJET

AXE N°2

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

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

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

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

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

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 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

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).

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 partager 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 direction³. 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.

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

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 1^{er} janvier 2015 (article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012), chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture s'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, Projet Protocole d'accord MC Égalité F-H – SRH/MDE/PC-20/02/2017

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 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) seront mises en œuvre afin de faciliter l'organisation personnelle des agents, sans méconnaître l'intérêt du service. Elles contribueront par ailleurs à limiter les situations de célibat géographique. Conformément à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le ministère met tout en œuvre pour faciliter la mobilité et l'accompagnement du conjoint (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 des employeurs publics 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 paternité et d'accueil de l'enfant dans la Fonction publique

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

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

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

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.

10.2 – 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 – Enfin, durant les congés maternité ou parentaux, le suivi des carrières sera assuré de manière individualisée. Le ministère 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. S’il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l’application de l’article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’État. Le ministère veillera à ce que le retour soit possible sur la même résidence administrative et sur des fonctions à compétence équivalente.

S’agissant des agents contractuels, l’article 15 du décret du 17 janvier 1986 indique que « *l’agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d’accueil de l’enfant ou d’adoption rémunéré, d’une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l’intéressé perçoit son plein traitement* ». 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 autorisations d’absence sont soumises à l’accord du chef de service, qui les autorise en fonction des

nécessités du service.

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

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

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

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 1^{er} 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 préfetures. 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.

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.

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) et, sauf dispositions spécifiques, à leurs mesures de transposition inscrites en droit français dans 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 encadrants et concerne également, en dehors des agents titulaires et des contractuels, les apprentis ou vacataires du ministère, les étudiants, les usagers et les employés des prestataires et fournisseurs du ministère.

Les administrations sont ainsi tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, soit 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.

Dans la Fonction publique, 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 dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Mesure 13 Impliquer le CHSCT compétent dans l'élaboration des outils de prévention des risques

Le ministère de la Culture souhaite, dans le cadre du présent protocole, s'engager dans une démarche résolue de prévention et de prise en compte des violences sexistes et sexuelles. À ce titre, les orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail intègre des actions ciblées en matière de prévention des violences à caractère sexuel et sexiste.

Afin de décliner ces orientations, chaque entité (administration centrale, DRAC, SCN, EP), veillera à prendre en compte, dans son plan de prévention des risques professionnels, ceux liés aux violences à caractère sexuel et sexiste. Dans ce cadre, elle associera les membres des CHSCT locaux à la définition des actions de prévention à mettre en place.

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

Il convient de souligner que les violences à caractère sexuel ou sexiste peuvent se manifester sur trois champs différents, chacun d'entre eux étant susceptible d'impacter les deux autres :

- le champ interne (sur le lieu de travail) ;
- le champ externe (à l'encontre ou de la part des usagers, de prestataires, etc.) ;
- le champ familial (violences conjugales ou intrafamiliales).

14.1 – Le ministère de la Culture développera des actions permettant de rappeler aux encadrants l'arsenal dont l'administration dispose afin de prévenir et faire cesser des situations de violences sexistes et sexuelles.

Pour mémoire, il existe à la fois des actions de prévention et de protection :

1) Les actions de prévention.

a) 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.⁴

Ils seront attentifs à mettre en place un environnement de travail non sexiste, ne favorisant pas l'émergence et l'acceptation de violences à caractère sexuel ou sexiste. Ceci passe notamment par l'exclusion de toute image portant atteinte à la dignité des personnes, ainsi que de propos, d'interpellations et de « blagues » à caractère sexiste. Les réunions de services devront notamment permettre d'évoquer toute question relative à ces risques et à la mise en place d'actions de prévention.

b) Les CHSCT compétents et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) seront mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention⁵. Les règlements intérieurs des différents services du ministère de la Culture et de ses établissements intégreront les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol, ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues.

c) Le ministère élaborera et diffusera des fiches thématiques « réflexes RH » relatives à des situations types, susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel. 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.

2) Les actions de protection

a) La protection fonctionnelle

Le ministère 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 ».

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

⁵ Conformément à la circulaire NOR: RDFF1315966C du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

». La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs obligations (prévention, assistance et réparation).

b) La suspension

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

c) 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.

d) Le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait permet à un agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste. À la suite du signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête associant les membres du CHSCT.

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.

14.2 – Le ministère développera également des actions de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles à l'encontre des agents, détectées sur leur lieu de travail. Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur la vie professionnelle, le ministère de la Culture et ses établissements publics s'engagent, dans le cas des violences à caractère sexuel ou sexiste, à mettre en œuvre, en accord avec la victime, toutes actions permettant de la protéger. Dans ce cadre, le ministère engagera deux mesures :

- d'une part la mise en place d'une procédure d'alerte permettant ensuite au ministère, en liaison avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates ;
- d'autre part la mise en œuvre d'une réflexion sur les moyens à mettre en place pour favoriser l'accès des victimes à des hébergements d'urgence.

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 étudiants 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 étudiants 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 natio-

nale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. C'est ainsi que chaque établissement de l'enseignement supérieur artistique et culturel devra élaborer au cours du premier semestre 2018 une charte éthique déclinant les objectifs ministériels au niveau local. L'ensemble de la communauté (étudiants, enseignants, administratifs) pourra ainsi identifier les dispositifs existants. Cette réflexion doit constituer une opportunité de libérer la parole, d'améliorer les dispositifs de prévention et d'accompagnement et de diffuser de l'information sur ces questions. Les écoles auront un rôle moteur dans la réflexion du ministère sur l'ensemble des questions relatives à l'égalité et aux violences à caractère sexuel et sexiste et participeront à ce titre à des réunions de travail ministérielles dès le début de l'année 2018. Enfin, le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte antisexiste 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.

PROJET