



# PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



## SOMMAIRE

### AXE N° 1

#### **Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle**

- Mesure 1 : Produire un document de situation comparée de l'égalité professionnelle au ministère de l'Intérieur et élaborer un plan d'actions ministériel visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Mesure 2 : Engager une réflexion partagée entre les organisations représentatives des personnels et le ministère de l'Intérieur en vue d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différentes instances de concertation.

### AXE N°2

#### **Pour une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et parcours professionnels au ministère de l'Intérieur**

- Mesure 3 : Conduire une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Mesure 4 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de toute nature.
- Mesure 5 : Veiller à un processus de recrutement non discriminatoire.
- Mesure 6 : Permettre un égal accès des femmes et des hommes aux formations.
- Mesure 7 : Supprimer les freins à l'avancement.
- Mesure 8 : Présenter devant chaque CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.
- Mesure 9 : Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité du ministère de l'Intérieur.

### AXE N°3

#### **Vers une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents**

- Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Mesure 11 : 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 12 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Mesure 13 : Promouvoir les dispositifs et les 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 et le harcèlement moral**

- Mesure 14 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

L'égalité entre les êtres humains est l'un des principes fondateurs de l'ordre juridique international. En France, il est consacré par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dont l'article premier rappelle que les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. L'égalité de tous devant la loi ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales sont garanties par la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 6 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Pourtant, malgré un dispositif juridique présent à tous les niveaux de la hiérarchie des normes, force est de constater que l'égalité n'est pas encore partout effective, et plus particulièrement dans le monde du travail où les inégalités sont persistantes.

Le gouvernement, très attaché au respect des valeurs et principes d'égalité professionnelle, s'est engagé dans une démarche volontariste pour faire évoluer rapidement la situation. La fonction publique, qui emploie plus de cinq millions de personnes, doit se montrer exemplaire tant pour les agents titulaires que pour les contractuels.

Dans ce cadre, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par le Premier ministre et la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, et par l'ensemble des organisations représentatives des personnels des trois versants de la fonction publique.

Afin d'assurer la déclinaison ministérielle de ce texte, le ministère de l'Intérieur a choisi d'engager une concertation sociale sur ce thème avec l'ensemble des représentants de ses personnels.

Historiquement, les résistances à l'égalité et les discriminations ont longtemps perduré. L'égal accès aux corps chargés de garantir l'ordre public, la sécurité publique et d'assurer la représentation de l'État date seulement de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Désormais, ces métiers du ministère de l'Intérieur ne sont plus réservés uniquement aux hommes. La constitution de viviers féminins permet de favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs et d'encadrement.

En 2012, le ministère de l'Intérieur compte 75 767 femmes dont 30 113 dans l'administration générale, 24 585 dans les corps actifs de la Police nationale et 14 744 personnels militaires de la Gendarmerie nationale, soit 27 % de l'effectif total. Ce taux est faible au regard d'autres ministères, de l'ensemble de la fonction publique et du secteur privé. Les taux de répartition par sexe sont disparates selon les périmètres et les filières du ministère : en 2012, plus des deux tiers des femmes travaillent dans l'administration générale, elles représentent 20 % de l'ensemble des effectifs de la Police nationale et 16 % de ceux de la Gendarmerie nationale. Ces taux de féminisation demeurent particulièrement bas pour l'accès aux emplois supérieurs.

*A contrario*, les hommes sont sous-représentés dans certains métiers, notamment de la filière sociale où ils ne représentent que 3 % des effectifs.

Le ministère s'est résolument engagé dans la lutte contre les stéréotypes et entend poursuivre cette démarche. En effet, il assume de lourdes responsabilités, juridiques et concrètes, dans deux politiques publiques importantes en faveur des femmes en France : la parité politique et la lutte contre les violences.

Le ministère de l'Intérieur souhaite consolider l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'effectivité des mesures concertées et actées dans le présent protocole.

Le plan d'actions 2011-2015 du ministère de l'Intérieur pour garantir l'égalité femmes-hommes a complété les mesures prises au cours des années 2000 dans les domaines de la connaissance statistique et qualitative, du recrutement et des carrières. Le ministère s'est également doté d'un Observatoire de la diversité et de la parité, au sein duquel les représentants du personnel et les associations mènent des recherches, élaborent des documents d'analyse et formulent des propositions relatives à l'égalité des droits.

Le ministère se mobilise également autour de la « feuille de route » tracée par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2012. Depuis plusieurs années, le bilan social du ministère de l'Intérieur comprend des données sexuées. L'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012 relative notamment à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations a accéléré le rééquilibrage dans l'encadrement supérieur. Une attention grandissante est portée à l'évolution sociétale : les femmes et les hommes recherchent une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, et la nécessité de mieux accompagner les responsabilités parentales s'impose.

Ce protocole doit constituer une avancée majeure et impulser une démarche cohérente, concertée, et intégrée, au niveau central et local, en s'appuyant sur les actions déjà entreprises et en identifiant de nouvelles. Il s'agit d'un élan nouveau, coordonné et résolument tourné vers l'efficacité, la pérennité et l'obtention de résultats rapides. L'égalité femmes-hommes doit tout d'abord irriguer la recherche commune d'évaluation de la situation, ce qui implique la réalisation d'études statistiques. Cette démarche concerne également la formation et l'évaluation des agents, leur vie quotidienne, ainsi que le dialogue social à tous les niveaux.

En outre, la violence et le harcèlement sexuel et moral au travail doivent être combattus avec fermeté.

Le présent protocole s'inscrit dans une approche de long terme qui requiert un suivi attentif. Il s'applique à l'ensemble des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques, titulaires et non titulaires, tous périmètres confondus, ainsi qu'à tous les actifs de la Police nationale. La Gendarmerie nationale adhère sans réserve aux principes définis dans ce protocole. Cependant, certaines mesures doivent être ajustées ou déclinées en raison des spécificités du statut des personnels militaires de la Gendarmerie nationale.

Enfin, il est essentiel que la démarche du ministère soit empreinte de lisibilité et garantisse l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre femmes et hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Un plan d'actions pluriannuel, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés aux organisations représentatives du personnel lors d'une rencontre annuelle.

## **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 l'Intérieur s'appuie sur le dialogue social, dans le cadre de l'Agenda social ministériel, à travers les réunions des comités techniques mais aussi des réunions thématiques.

Le bilan social du ministère, présenté en comité technique et qui comporte de nombreuses données sexuées, ainsi que les travaux menés par l'Observatoire de la diversité et de la parité (bilan annuel et plan d'actions 2011-2015) permettent notamment d'étayer le dialogue.

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 renforce et simplifie ce dialogue, en prévoyant un document de situation comparée inclus dans le bilan social annuel. Ce document reprendra les indicateurs définis pour le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions pluriannuel. Il devra notamment contenir les indicateurs de l'annexe 1 du protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différentes instances de concertation est également un objectif que l'administration souhaite atteindre, pour ce qui la concerne, et auquel tendent les organisations représentatives du personnel. Si des progrès ont déjà été réalisés en la matière, ce protocole doit permettre au ministère de renforcer sa démarche.

### **Mesure 1**

*Produire un document de situation comparée de l'égalité professionnelle au ministère de l'Intérieur et élaborer un plan d'actions ministériel visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Afin d'améliorer la connaissance des conditions d'emploi des femmes et des hommes au sein du ministère de l'Intérieur, un document de situation comparée sera élaboré chaque année. Il présentera la situation des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de responsabilités parentales. Des données relatives aux congés de maternité, de paternité et chacun des autres congés familiaux seront également détaillées.

Si certaines données ne peuvent pas être présentées sur la base des indicateurs tels qu'ils sont explicités dans l'annexe 1 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, l'administration s'engage à tendre vers cet objectif le plus rapidement possible.

Ce document de situation comparée sera intégré au bilan social et présenté devant les comités techniques du ministère.

Il permettra également l'actualisation du plan d'actions pluriannuel. Ce plan d'actions contient les objectifs, les actions et les conditions de suivi des mesures. Il fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

## **Mesure 2**

*Engager une réflexion partagée entre les organisations représentatives des personnels et le ministère de l'Intérieur en vue d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différentes instances de concertation.*

Dans une logique d'exemplarité, l'administration s'engage à respecter la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein des commissions administratives paritaires à compter des prochaines élections professionnelles, en application des dispositions de l'article 54 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Les organisations syndicales poursuivent leurs efforts pour permettre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les comités techniques, les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires, en fonction des spécificités de chacune de ces instances et des caractéristiques des corps concernés.

## **AXE N° 2**

### **Pour une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et parcours professionnels au ministère de l'Intérieur**

L'égalité professionnelle femmes-hommes requiert un suivi particulier du recrutement, des parcours professionnels et de la gestion des carrières. La formation et la communication apparaissent essentielles pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir la mixité des métiers.

Le chantier de l'égalité salariale, enjeu majeur de l'égalité professionnelle, impose une objectivation et une transparence accrue.

Cela suppose de renforcer la connaissance statistique et qualitative, et d'identifier les difficultés rencontrées. Cette démarche conduit à s'interroger sur les procédures en place en matière de recrutement, de mobilité et d'avancement, et à les revoir si nécessaire. Des efforts pour changer les mentalités sont certainement encore à impulser.

#### **Mesure 3**

*Conduire une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.*

Le ministère de l'Intérieur s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes à corps, grades et fonctions identiques en procédant à des études statistiques pour connaître la réalité des situations et les causes des écarts constatés. Il favorisera un suivi des carrières au plus près des agents et réalisera des actions de sensibilisation et de communication régulières.

En outre, les agents bénéficiant de congés de maternité, de congés pathologiques, ou de congés d'adoption sont en position d'activité. Il en est de même pour les maladies afférant à la grossesse. En conséquence, ces congés ne doivent pas avoir d'impact sur leur déroulement de carrière ni sur leur rémunération. La garantie de retrouver son poste doit être effective au retour du congé de maternité. Si l'agent le souhaite, il peut demander une nouvelle affectation.

#### **Mesure 4**

*Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de toute nature.*

En tant qu'employeur public, le ministère de l'Intérieur s'engage à ce qu'aucune distinction ne soit faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cela implique de lutter activement contre tous types de stéréotypes et discriminations.

##### **4.1. La conduite d'actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes.**

Pour que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puisse être totalement effectif, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes doivent être menées auprès de l'ensemble du personnel.

Il s'agit de communiquer sur les enjeux, les difficultés et les objectifs de ce principe, en utilisant tous les supports, et avec pour cible les différents publics concernés : décideurs, encadrement, responsables de la gestion des ressources humaines, ensemble des agents au niveau central et déconcentré.

Des actions d'information sont et seront régulièrement mises en œuvre, à travers la réalisation et la réactualisation du plan de communication interne pour l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur, et à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.

Le ministère de l'Intérieur a déjà créé un site intranet dédié à « l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ». Une vidéo de sensibilisation et une plaquette d'information ont également été réalisées. Un guide pratique de lutte contre les discriminations à destination des fonctionnaires de police est mis en ligne sur le site intranet du ministère de l'Intérieur. Un document analogue est mis à la disposition des militaires de la gendarmerie sur son site intranet.

De plus, une séquence de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes a été introduite lors des séminaires d'accueil des hauts fonctionnaires, cadres A et agents de catégorie B et C gérés par le Secrétariat général. Les adjoints de sécurité, gardiens de la paix, officiers et commissaires bénéficient de modules de formation, en formation initiale et en formation continue, relatifs à la non discrimination. De même, la lutte contre les discriminations est abordée dans des cours spécifiques lors des formations initiale et continue des officiers et sous-officiers de la gendarmerie.

Enfin, le ministère s'engage à décliner le référentiel de formation élaboré par la DGAFP sur la lutte contre les stéréotypes, tous périmètres confondus. Une attention particulière sera portée à cette thématique dans les modules de formation à destination des encadrants, notamment sur les formations ayant pour thématique le management et le développement des compétences relationnelles.

#### 4.2. Une communication institutionnelle sans stéréotype et qui favorise la mixité des métiers.

Dans ses campagnes de recrutement et de façon générale dans l'ensemble de sa communication interne et externe, à destination des agents et du public, le ministère veillera à n'introduire aucun stéréotype de genre dans les textes et l'iconographie.

Une attention particulière sera portée à la communication sur les métiers peu mixtes, afin d'encourager et de valoriser l'accès et la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement féminins et de femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

#### 4.3. La promotion de la mixité des emplois.

Afin de promouvoir la mixité des emplois, de lutter contre les discriminations et stéréotypes et de permettre un égal accès aux métiers pour les femmes comme pour les hommes, les fiches emplois des référentiels des emplois-type doivent rester neutres dans leurs intitulés ainsi que dans la description des activités et des compétences.

Les modèles de fiches de postes doivent également être revus périodiquement afin qu'ils n'orientent pas le choix du candidat en fonction de son sexe.

Les fiches publiées comporteront la spécification F/H ainsi que l'intitulé féminin et masculin du poste quand les deux formes sont distinctes.

## **Mesure 5**

### *Veiller à un processus de recrutement non discriminatoire.*

Le recrutement est l'un des facteurs déterminants dans la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Le ministère de l'Intérieur s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès aux femmes et aux hommes aux emplois du ministère.



#### 5.1. Une exemplarité dans le processus de recrutement.

Par la sensibilisation et en menant des actions destinées aux membres des jurys de concours, le ministère de l'Intérieur s'est d'ores et déjà engagé dans une démarche de lutte contre toute discrimination dans le processus de recrutement.

Ainsi, les membres des jurys de concours et examens professionnels qui auditionnent des candidats bénéficient tous d'une formation obligatoire. A cette occasion, ils sont amenés à réfléchir sur les risques de discrimination découlant notamment de la survalorisation de certains critères de recrutement ou de la perception sélective de certaines informations. Les membres de jury sont également invités à prendre connaissance de la charte du 2 décembre 2008 pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Le ministère de l'Intérieur s'engage à vérifier le caractère non discriminatoire des processus de recrutement au travers notamment des rapports de jury, d'un suivi statistique et de l'appréciation au plus juste des barèmes des épreuves sportives.

#### 5.2. Une représentation équilibrée dans les jurys de concours et comités de sélection.

Le ministère s'attachera à développer la parité dans les jurys conformément aux dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'égalité professionnelle. Dans la mesure du possible, la généralisation d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours et comités de sélection complétera cette mesure.

## **Mesure 6**

### *Permettre un égal accès des femmes et des hommes aux formations.*

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

Le ministère de l'Intérieur attache une grande importance à l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. À ce titre, il privilégie les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.

L'individualisation des formations initiales est également un élément permettant de moduler les durées de formations à la suite d'une promotion de corps. Par exemple, les formations initiales dispensées par l'École Nationale Supérieure de la Police, particulièrement concernées, font l'objet d'un tel redimensionnement.

De plus, le développement de la formation à distance doit être poursuivi afin de former les agents au sein même de la structure d'emploi ou à leur domicile, leur évitant ainsi des déplacements pénalisants pour la vie personnelle, et de faciliter l'égal accès à la formation, notamment de promotion professionnelle.

Ainsi, la mobilisation d'outils de formation en ligne, en complément des formations en présentiel, constitue un objectif fort des acteurs de la formation du ministère de l'Intérieur.

## **Mesure 7**

### *Supprimer les freins à l'avancement.*

Le ministère de l'Intérieur s'engage à mener une réflexion sur les raisons qui pourraient limiter les promotions ou les avancements des femmes.

En particulier, le ministère réaffirme l'obligation selon laquelle la mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion doit être justifiée par les caractéristiques de la carrière, du corps ou du cadre d'emploi concerné. Chaque fois que possible, la mobilité fonctionnelle a vocation à être autant valorisée que la mobilité géographique dans la carrière de l'agent.

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.

Par ailleurs, la charte des hauts fonctionnaires introduit des aménagements et des mesures d'accompagnement qui doivent permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale et de la vie professionnelle. Elle prévoit de favoriser les affectations en cycles longs ainsi que des dispositifs d'accompagnement des conjoints.

## **Mesure 8**

### *Présenter devant chaque commission administrative paritaire et commission consultative paritaire des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.*

Afin de faciliter les travaux conduits par les instances paritaires, les taux de promotion par sexe (avancements et promotions) doivent intégrer une comparaison des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que le nombre de promus.

Ils doivent être présentés chaque année dans le cadre du bilan social devant les comités techniques. Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires intègrent ces données dans leurs travaux et une réflexion est engagée sur les résultats de ces indicateurs dans le cadre du plan d'actions.

## **Mesure 9**

### *Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité du ministère de l'Intérieur.*

Le ministère de l'Intérieur s'engage dans une forte dynamique de promotion des femmes aux postes à responsabilité. Cela constitue une condition pour atteindre les taux fixés par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

L'objectif poursuivi est de nommer sur les emplois d'encadrement supérieur un nombre minimal de personnes de chaque sexe, qui augmente progressivement selon le calendrier suivant : 20 % de nominations de personnes de chaque sexe en 2013 et 2014, 30 % en 2015 et 2016, puis 40 % à partir de 2017.

Les efforts seront maintenus pour atteindre un taux de 30 % de femmes dans les fonctions de direction, notamment dans les primo-nominations aux emplois supérieurs du ministère de l'Intérieur.

La promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilité du ministère passe également par la recherche d'une promotion équilibrée dans le cadre du recrutement au tour extérieur de sous-préfet et d'accès à la hors classe de sous-préfet et d'administrateur civil.

Les actions déjà menées seront poursuivies afin de constituer des viviers féminins pour l'accès à la catégorie A+ et d'assurer un suivi des ratios promus/promouvables. Plus particulièrement, les mesures d'accompagnement et de développement personnel à destination des femmes occupant certains postes d'encadrement supérieur pourront être pérennisées et généralisées, à l'image du cycle supérieur ARIANE 2018 d'abord mis en œuvre pour les commissaires de police puis élargi aux autres femmes hauts fonctionnaires du ministère.

Des entretiens professionnels pourront être mis à profit aux étapes clés de la carrière afin de favoriser l'accès d'un nombre accru de femmes aux emplois à haute responsabilité. La gestion individualisée des carrières, tant en matière de détection et de suivi des potentiels identifiés qu'en termes d'accompagnement de périodes de vie lourdes en obligations familiales, est un levier majeur de la valorisation des carrières et un axe de priorité du ministère. Elle se fonde notamment sur l'application de la charte de gestion publiée en mai 2013.

Enfin, lorsque cela sera possible, les candidatures proposées pour un poste de promotion comporteront au moins une femme parmi les candidats examinés.

### **AXE N° 3**

## **Vers une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents**

En tant qu'employeur et avec la volonté de se montrer exemplaire, le ministère de l'Intérieur souhaite permettre à ses agents d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée, quelle que soit leur situation familiale ou personnelle. Il s'agit d'un élément essentiel pour améliorer et garantir la qualité de vie au travail.

Ainsi, le ministère s'attache à mettre en œuvre les dispositifs appropriés en matière de congés, de déroulement de la carrière, d'aménagement du temps de travail et d'accompagnement de la parentalité.

À ce titre, il est important que le déroulement de la carrière intègre pleinement les priorités et projets de vie des agents sur le plan professionnel et personnel. Selon le contexte, ils doivent pouvoir être en mesure d'orienter leurs souhaits d'organisation de travail, de mobilité, de fonction et de promotion professionnelle. Le ministère s'engage à accompagner les agents dans cette démarche et à leur accorder la possibilité d'alterner ces choix tout au long de leur parcours administratif. L'accent sera également mis sur l'approche qualitative de la gestion des ressources humaines.

#### **Mesure 10**

*Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

Le ministère s'engage à faciliter la mise en œuvre du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les agents et les encadrants seront sensibilisés et informés sur les modalités pour bénéficier de ce congé.

Une communication accrue sur le congé de paternité doit être mise en œuvre, notamment par voie de circulaire, pour que les agents soient informés de leurs droits et des procédures à suivre.

#### **Mesure 11**

*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.*

Le ministère de l'Intérieur souhaite 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.

Ainsi, la conduite d'entretiens sera généralisée avant le départ de l'agent pour identifier le projet professionnel et assurer les conditions du retour les plus favorables. Celles-ci seront formalisées par un nouvel entretien avant la reprise des fonctions. Ces rencontres pourront être menées par le conseiller mobilité carrière, le supérieur hiérarchique de l'agent ou le cadre chargé des ressources humaines de la direction d'emploi dont il relève.

En outre, une information sera délivrée aux agents qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel. En plus de toute communication institutionnelle, un entretien spécifique permettra d'apporter des réponses individualisées.

Le ministère s'engage par ailleurs à diffuser largement le guide qui sera publié par la DGAFP sur les incidences de la prise des différents congés familiaux, position d'activité et temps partiel sur leurs carrières et droits à pension.

Les autorisations d'absence facultatives pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde et pour événements de famille ne doivent pas avoir de conséquences sur le déroulement de la carrière des agents ni sur leur rémunération.

## **Mesure 12**

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

Pour sensibiliser les agents sur l'importance d'organiser au mieux le temps de travail, des chartes du temps seront élaborées en fonction des spécificités propres à chaque périmètre. Elles prendront en compte les horaires atypiques et intégreront la diversité des métiers et des statuts. L'implication de la hiérarchie dans la mise en œuvre et le respect de ces chartes est un élément fondamental. Leur application fera l'objet d'une évaluation dont les résultats permettront de tirer des conséquences et d'effectuer des ajustements.

Afin de garantir aux agents la possibilité d'articuler leur vie personnelle et leur vie professionnelle, une attention particulière sera portée notamment sur la programmation horaire des réunions.

Le ministère s'engage à mener une réflexion et étudier les possibilités innovantes d'aménagement du temps de travail, en s'appuyant sur les expérimentations existantes (notamment le télétravail). Cette réflexion tiendra compte de la diversité des métiers et des nécessités de service et reposera sur une démarche volontaire de l'agent.

## **Mesure 13**

*Promouvoir les dispositifs et les actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

En cohérence et en complémentarité avec les dispositifs conduits par la DGAFP, le ministère s'engage à mettre en œuvre une véritable politique de soutien à la vie familiale des agents par des actions diversifiées, dans les domaines de la petite enfance, du logement, de la prise en charge de la dépendance et des transports, en prenant en compte les résultats de la concertation menée dans le cadre de l'agenda social interministériel.

### 13.1. Aider à l'exercice des fonctions parentales.

Le ministère entend poursuivre sa démarche pour soutenir les responsabilités parentales et répondre aux attentes des agents en tenant compte des besoins spécifiques liés à l'exercice de certaines fonctions. Ces mesures seront soumises à concertation au sein des instances dédiées.

Ainsi, le ministère s'attachera à renforcer les dispositifs de garde des jeunes enfants et à maintenir l'effort en matière d'aide aux familles monoparentales.

La politique en faveur de l'accès au logement fera également l'objet d'une attention particulière tenant compte, autant que possible, des temps de trajet domicile-travail.

Enfin, le ministère veillera à informer régulièrement les agents sur leurs droits et sur les offres de service qui leur sont offerts, grâce à des supports de communication modernes, diversifiés et actualisés.

### 13.2. Aider à la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie.

Une telle mesure s'intègre dans une démarche plus globale de politique du handicap à laquelle une attention particulière est portée au ministère de l'Intérieur. Le ministère s'engage à accompagner les agents en situation de perte d'autonomie ainsi que ceux ayant des conjoints, des ascendants ou des descendants en situation de perte d'autonomie.

Le soutien du ministère dans la prise en charge peut être envisagé pour les agents en activité présentant un handicap. Outre les actions ministérielles, ils peuvent, par le biais de la convention signée avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), bénéficier d'une aide à la vie quotidienne visant à favoriser leur insertion professionnelle. Les femmes et les hommes, sans distinction, peuvent en être bénéficiaires. Cette aide peut, à titre d'exemple, concerner les transports domicile-travail et le recours à des auxiliaires de vie.

Des aides destinées aux parents d'enfants handicapés peuvent être allouées grâce aux partenariats avec les acteurs institutionnels de l'action sociale.

### 13.3. Poursuivre les chantiers pour une meilleure prise en compte de la situation et des difficultés en matière de conditions de travail, de santé et sécurité au travail.

Le ministère de l'Intérieur connaît, dans le cadre de ses missions, des spécificités liées aux métiers exercés. À ce titre, il s'engage à prendre en compte, chaque fois qu'il sera possible, les particularités femmes-hommes en matière de conditions de travail, de santé et sécurité au travail.

Cette prise en compte s'inscrira dans la perspective des démarches engagées en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

## **AXE N° 4**

### **Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

Au regard de ses missions de sécurité et de son rôle de coordination de l'action publique sur le territoire, le ministère de l'Intérieur est un acteur majeur de la lutte contre tous les types de violence. À ce titre, il se doit de prévenir activement les violences faites aux agents sur leur lieu de travail. Il doit également lutter contre le harcèlement moral et sexuel.

Le quatrième plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) prévoit un programme transversal de formation initiale et continue, dont le présent protocole est un élément. Cela implique, en formation initiale, une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les voies de recours offertes aux victimes. La formation continue vise les agents des services dédiés aux ressources humaines et l'encadrement, pour intégrer les obligations légales résultant de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management.

Le ministère doit assurer la protection de l'agent public, signaler tout acte de violence ou de harcèlement, accompagner la prise en charge de la victime et appliquer les sanctions encourues.

#### **Mesure 14**

##### *Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.*

Comme tout employeur public ou privé, le ministère de l'Intérieur a pour obligation de prévenir la violence sur le lieu de travail par toutes les mesures appropriées, de prendre en charge la situation et, le cas échéant, de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Le ministère s'engage à prendre les mesures appropriées, d'une part pour prévenir les situations de harcèlement et les actes de violence sur les lieux de travail, et d'autre part, dans les plus brefs délais, afin d'assurer une protection fonctionnelle due aux agents victimes de tels faits.

Des actions de sensibilisation lors des formations initiales ou continues seront mises en place, au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail, afin de mieux connaître, prévenir et sanctionner le harcèlement.

Depuis septembre 2012, la police nationale met en œuvre une formation intitulée « santé et sécurité au travail : prévention des risques psychosociaux » à destination des encadrants. Y sont notamment développés les risques psychosociaux, leurs manifestations et les dispositifs de protection ou de sanction.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les réseaux de professionnels de soutien (médecins de prévention, assistants sociaux et psychologues) seront mobilisés dans la démarche de prévention des violences et de lutte contre le harcèlement sexuel ou moral.

Le ministère engagera, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, des procédures disciplinaires à l'encontre de tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel ou moral.

L'application des dispositions de cette mesure relève de la responsabilité de tous les niveaux de la hiérarchie, supérieure et intermédiaire.

Ont signé le présent protocole, le 7 mars 2014 :

Le Ministre de l'intérieur,

**Manuel VALLS**

\_\_\_\_\_  
Pour l'Union SGP-Unité police,  
le secrétaire général

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national Force ouvrière  
des personnels de préfecture (FO préfectures),  
la secrétaire générale

**Henri MARTINI**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national Force Ouvrière  
des personnels de l'administration centrale  
et des services rattachés du ministère de l'Intérieur  
et de l'outre-mer (FO Centrale),  
le secrétaire général

**Christine MAROT**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national indépendant  
des personnels administratifs et techniques  
(SNIPAT-FO),  
le secrétaire général

**Assan MEZIANE**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national Force Ouvrière des systèmes  
d'information et de communication  
du ministère de l'Intérieur (FO SIC),  
le secrétaire général

**Georges KNECHT**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national des personnels civils  
Force Ouvrière Gendarmerie  
(SNPC FO Gendarmerie),  
le secrétaire national

**Christian BOISSIN**

\_\_\_\_\_  
Pour Alliance Police Nationale,  
le secrétaire administratif général

**Laurent CAUQUIL**

\_\_\_\_\_  
Pour Synergie officiers,  
le secrétaire national

**Denis JACOB**

**Mohamed DOUHANE**



Pour le syndicat national Alliance des personnels  
administratifs, techniques, scientifiques  
et infirmiers du ministère de l'Intérieur  
(SNAPATSI),  
la secrétaire générale

**Nathalie MAKARSKI**

\_\_\_\_\_  
Pour la Fédération Interco-CFDT,  
la secrétaire nationale

**Ludivine JALINIERE**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat des cadres  
de la sécurité intérieure (SCSI),  
la secrétaire générale adjointe

**Chantal PONS-MESOUAKI**

\_\_\_\_\_  
Pour l'UNSA Gendarmerie & Service militaire adapté  
UNSA-Gendarmerie & SMA,  
le secrétaire général par intérim

**Dawi MARIO LIBOUBAN**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat CGT des systèmes d'information et  
de communication du ministère de l'Intérieur  
(CGT SIC),  
la secrétaire nationale adjointe

**Laure GIUDICI**

Pour le syndicat autonome des préfectures  
et de l'administration centrale  
du ministère de l'Intérieur (SAPACMI),  
le secrétaire général

**Richard RIBES**

\_\_\_\_\_  
Pour l'UNSA police,  
le secrétaire général

**Philippe CAPON**

\_\_\_\_\_  
Pour l'Union nationale des syndicats autonomes  
Intérieur / Administratifs, techniques et spécialisés  
(UNSA/Intérieur ATS),  
le secrétaire général

**Paul AFONSO**

\_\_\_\_\_  
Pour l'Union des syndicats des personnels  
administratifs et techniques du ministère  
de l'Intérieur CGT (USPATMI-CGT),  
le secrétaire général

**David LECOCQ**

\_\_\_\_\_  
Pour l'Union syndicale des administrateurs Civils  
(USAC),

**Martine AYME**

Pour le syndicat des commissaires  
de la police nationale (SCPN),  
la secrétaire générale adjointe

Pour le syndicat indépendant  
des commissaires de police (SICP),  
le président

**M<sup>me</sup> Céline BERTHON**

**Olivier BOISTEAUX**

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat national des personnels  
de police scientifique (SNPPS-FGAF),  
la secrétaire générale

**Nicole HELIES**