



Comité de suivi « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Lundi 2 décembre 2019 à 14h30

Salle des commissions – Immeuble Lumière



Ordre du jour

1. Éléments de contexte
2. Grenelle des violences conjugales
3. Loi de transformation de la fonction publique
4. Mesures du protocole « égalité professionnelle »
5. Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles
6. Calendrier d'élaboration du nouveau plan d'action

1. Introduction – éléments de contexte

1-1. protocole d'accord du 7 mars 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Signé par le ministre et une majorité d'organisations syndicales
- Rappel des 4 axes :
 - Le dialogue social
 - Pour une égalité effective dans les rémunération et les parcours professionnels
 - Vers une meilleure conciliation des temps de vie
 - Prévenir les violences et lutter contre le harcèlement sexuel
- Dernier comité de suivi en juillet 2018 et labellisation égalité
- Nouveau protocole cadre interministériel du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chiffres clés du MI au 31/12/2018

277 638 agents dont 29,5 % de femmes

- 29,2 % hauts fonctionnaires
- 79,2 % filière administrative
- 25,4 % filière technique
- 21,8 % filière SIC
- 93,5 % filière sociale
- 22 % personnels actifs de la PN
- 62,2 % personnels de la police technique et scientifique
- 18,6 % personnels militaires de la GN

A noter

19% de femmes travaillent à temps partiel et 3% d'hommes ; 39 % de femmes primo-nommées aux emplois-supérieurs et dirigeants.

La moyenne d'âge des hommes est de 39 ans et 10 mois et celle des femmes de 40 ans et 7 mois

8,16 % de travailleurs sont en situation de handicap

1. Introduction – éléments de contexte

1-2. Point sur la labellisation du ministère

- **Double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » obtenue en juin et juillet 2018**
- **Audit auprès de 500 agents et dans l'ensemble des services**
- **Label attribués pour une durée de 4 ans**
- **Clause de revoyure pour le label diversité: audition devant la commission AFNOR le 7 novembre dernier**
- **Audit intermédiaire de mi-parcours au premier semestre 2020**

1. Introduction – éléments de contexte

1-2. Point sur la labellisation du ministère

Points de vigilance relevés par la commission du 7 novembre dans le cadre de la clause de revoyure du label « diversité » :

- Déploiement homogène de la communication interne sur l'ensemble du territoire
- Publication et communication des sanctions pour les auteurs de discriminations
- Politique de prévention des discriminations dans le cadre de l'accueil des usagers

2. Le grenelle des violences conjugales

*Mme Nathalie MARTHIEN, Préfète,
Conseillère du gouvernement,
haute fonctionnaire adjointe pour l'égalité des droits*

- ❑ Lancement du grenelle par le PM le **3/9/19**
- ❑ 182 évènements mobilisant 4550 personnes et groupes de travail (ex: audit sur l'accueil en commissariat, grille d'évaluation du danger)
- ❑ Annonces des mesures le 25 novembre: 1,6 Md d'euros consacrés à l'égalité F-H; 360 M dédiés à la lutte contre les violences faites aux Femmes (220 M pour le ministère de l'intérieur)

3. Loi de transformation de la fonction publique

3-1. Plan d'action égalité professionnelle, dispositif de signalement - article 80 de la loi

- Obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
- Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle de 3 ans renouvelable
- Plan d'action élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique
- Présentation au CTM d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

3. Loi de transformation de la fonction publique

3-2. Renforcement de l'obligation de nomination équilibrée et consécration législative de la règle de composition équilibrée des jury

Article 82 :

- Élargissement aux établissements publics – MI non concerné
- Dispense de pénalité financière pour les employeurs publics dont les emplois concernés sont occupés à 40% au moins par l'un de deux sexes

Article 83 :

- Composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne ainsi que celles relatives à la présidence alternée des jurys

3. Loi de transformation de la fonction publique

3-3. Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité et avancement « équilibré »

Article 84 :

- Suppression du jour de carence pour les congés de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité

Article 85 :

- Droits à avancement et à promotion maintenus dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de la carrière en cas de disponibilité pour élever un enfant et congé parental de manière générale
- Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes d'un corps ou cadre d'emploi (vivier des agents promouvables) pour favoriser les avancements

3. Loi de transformation de la fonction publique

3-4. Autres dispositions en faveur de l'articulation des temps de vie et parentalité et des agents en situation de handicap

Articulation des temps de vie et parentalité

- Neutralisation du jour de carence pour congés maladie en cas de grossesse
- Disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant
- Possibilité d'annualisation du temps partiel
- Possibilité d'utiliser de droit les congés accumulés sur le CET à l'issue d'un congé familial

Agents en situation de handicapés (article 91 et 93)

- Titularisation des apprentis en situation de handicap
- Intégration dans le corps supérieur d'agents en situation de handicap après un détachement d'un an
- Décisions prises en commission

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

- **Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**
- **Signé avec les OS le 30 novembre 2018**
- **Structuré autour de 5 axes :**
 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
 - Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
- **Plan d'actions obligatoires**

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Mesure 1: Élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020

4 axes obligatoires :

- ❖ *La prévention et le traitement des écarts de rémunération*
- ❖ *La mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulement de carrière*
- ❖ *L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle*
- ❖ *La lutte contre les violences sexuelles et sexistes*

Mesure 2: Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité F-H

- ❖ *Réunion des comité de suivi « égalité professionnelle » et « diversité » (28 juin 2018 ; 15 mai 2019)*

Mesure 3: Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

- ❖ *Application des règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Mesure 4 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

- ❖ *Réexamen des indicateurs des RSC (données relatives aux violences sexistes et sexuelles)*
- ❖ *Testing sur les discriminations liées au sexe dans la FP*
- ❖ *Études de cohortes*
 - *Études de cohortes mises en place par la GN et la PN*

Mesure 5: Déployer un réseau de référents Egalité

- ❖ *Circulaire DGAFP sur les missions des référents*
- ❖ *Ils doivent être formés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*
 - *650 référents égalité/diversité au sein du ministère de l'intérieur*
 - *Lettre de mission précisant leur rôle*
 - *Formés à la lutte contre les discriminations et promotion de la diversité*
 - *Séminaire ministériel des référents le 23 octobre 2018, le 23 mai 2019*

Séminaire des référents égalité/diversité du 23 mai 2019



4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Mesure 6 : Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

- ❖ Formation des personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- ❖ Évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants
 - Formation des gestionnaires RH et encadrants de proximité

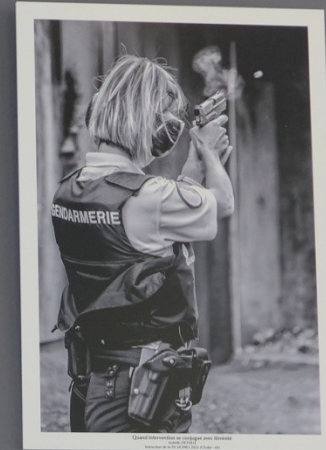
Mesure 7: Fonds pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- ❖ Appel à projets de la DGAFP visant à accompagner les services de l'Etat (circulaire DGAFP du 7 octobre 2019 - date limite: 13 décembre)
 - 13 projets portés par les préfecture en 2019
 - Projets pour 2019 pour la DRH

Mesure 8 : Déployer une communication auprès des agents publics

- Une communication via le site « égalité/diversité » sur l'intranet DRH
- Des évènements lors de dates symboliques: 8 mars et 25 novembre (centrale et territoires)

8 mars 2019, journée internationale des droits des femmes



Séminaire des référents « violences faites aux femmes »



Ministère de l'Intérieur/A.LEJEUNE

Intranet « égalité – diversité »



21 octobre : cérémonie des 10 ans du label diversité

Crédit photo SG/DRH/MGMRH Une délégation du ministère de l'intérieur était présente,...



Remise du label Diversité à Bercy le 8 octobre

Près d'un an après la cérémonie organisée sur le site "Lumière" suite à l'obtention...



Les inégalités femmes-hommes à l'épreuve des nouvelles mobilités - Afterwork 18 septembre 18h à l'atrium du site Lumière

Les hommes et les femmes ne se déplacent pas dans l'espace public de manière identique. Comment la...

JEU-CONCOURS BANDE DESSINÉE
HANDICAP, CRÉONS LE DIALOGUE !
 Laissez parler votre inspiration et aidez-nous à changer le regard sur le handicap moteur !

À L'OCCASION DU MOIS DU HANDICAP JUN 2019

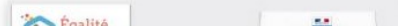
COMMENT PARTICIPER ?
 Complétez le scénario de l'une des 2 BD en remplissant les bulles vides de manière bien lisible.
 Remplissez votre création à l'adresse suivante : handicap@interieur.gouv.fr et ce le 6 mai 2019 !

Le gagnant du meilleur scénario car le handicap moteur recevra une tablette !



Clause de revoyure dans le cadre de la labellisation Diversité

L'attribution en juillet 2018 du label Diversité au ministère de l'Intérieur était assortie...



4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Mesure 1: Développer la connaissance des métiers, élargir les viviers pour une plus grande mixité

- *Campagnes de communication sur la diversité des métiers*
 - *Mobilisation des écoles*
 - *Recours à l'apprentissage*
 - *Engagement à lutter contre les stéréotypes dans les recrutements*
-
- *Formation de la chaîne de recrutement et des jurys (100%)*
 - *Développement de l'apprentissage: 1250 apprentis en 2018*
 - *Charte du recruteur*
 - *Mise en œuvre par la DGSCGC d'un plan d'action pour favoriser la mixité au sein des services d'incendie et de secours*

Mesure 2: Renforcer la formation à l'égalité et la sensibilisation des agents: ambition de former d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement

- *Plan de formation « égalité et diversité »: 35 000 agents formés ou sensibilisés en 1 an*
- *13408 connexions jeu sérieux « vivre ensemble la diversité » en 2018*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Mesure 3: Renforcer le dispositif des nominations équilibrées

- *Des mesures doivent être prise pour atteindre d'ici 2022 une proportion minimale d'un tiers de chaque sexe dans le stock*
- *L'employeur qui respecte les 40% de primo-nominations en flux sera dispensé de pénalités en cas de non respect des obligations ci-dessus*
- *Représentation équilibrée au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés*

→ Au 31 décembre 2018 le taux global de nominations pour l'ensemble du ministère s'élève à 38,9%

→ Dispositifs visant à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités supérieures : cycle « Ariane »; détection des hauts potentiels; réseau de femmes cadres « femmes de l'intérieur »

→ Revue des cadres des commissaires

Mesure 4: Mettre en place un diagnostic et des solutions alternatives à la mobilité géographique

→ Obligation de mobilité géographique remplacée par une obligation de mobilité fonctionnelle pour les corps des CAIOM (instruction SG du 12 avril 2019 CAIOM-GRAF)

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Pistes d'actions:

- *Mise en place d'un GT sous l'égide de la DRH/MGMRH pour émettre des proposition permettant d'élargir le vivier et l'accès des femmes aux primo-nominations*
- *Renforcer la collaboration avec l'association femmes de l'intérieur pour établir des pistes en vue de renforcer les viviers de compétence et les parcours de carrière*
- *Développer les actions de mentorat*
- *Développer une communication à destination des femmes sur les métiers du MI (police, gendarmerie et sécurité civile notamment)*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrières

Mesure 1: Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération (outil qui sera mis à disposition par la DGAFP)

Mesure 2: Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Ces mesures devront comprendre:

- *Le calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération*
- *Des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération*
- *Des actions assorties d'objectifs chiffrés*

Mesure 3: Assurer la transparence des rémunérations

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrières

Mesure 4: Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière (LTFP)

- Conservation des droits à avancement dans la limite de 5 ans
- Disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans

Mesure 5: Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental (LTFP)

Mesure 6: Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement (LTFP)

- Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emploi et grades lors de l'élaboration des tableaux d'avancement
- Les tableaux devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Promotions de corps et d'emploi fonctionnel

¹ Moyenne du temps passé dans le corps inférieur des agents promus en 2017

Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

Promotions de corps et d'emploi fonctionnel		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Filière administrative	Premier détachement dans un emploi fonctionnel de CAIOM	Nb Promouvables	261	54,1%	221	45,9%	482
		Nb Promus	46	59,7%	31	40,3%	77
		<i>dont agents en mobilité</i>	1	2,2%	3	9,7%	4
		Taux de promotion	17,6%		14,0%		16,0%
	Attaché d'administration	Nb Promouvables	1 699	23,8%	5 440	76,2%	7 139
		Nb Promus	30	23,6%	97	76,4%	127
		<i>dont agents en mobilité</i>	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	1,8%		1,8%		1,8%
	Secrétaire administratif	Nb Promouvables	6 494	25,4%	19 092	74,6%	25 586
		Nb Promus	50	23,5%	163	76,5%	213
		<i>dont agents en mobilité</i>	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,8%		0,9%		0,8%

Source : travaux préparatoires Bilan social 2017

Avancements

¹ Moyenne du temps passé dans le grade inférieur des agents promus en 2017

Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

Avancements de grade		Hommes		Femmes		Total
		Effectifs	%	Effectifs	%	
Attaché hors classe d'administration	Nb Promouvables	885	44,8%	1 089	55,2%	1 974
	Nb Promus	45	48,9%	47	51,1%	92
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	5,1%		4,3%		4,7%
Attaché principal d'administration	Nb Promouvables	486	40,5%	715	59,5%	1 201
	Nb Promus	29	42,0%	40	58,0%	69
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	6,0%		5,6%		5,7%
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Nb Promouvables	1 004	23,6%	3 246	76,4%	4 250
	Nb Promus	90	23,6%	292	76,4%	382
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	9,0%		9,0%		9,0%
Secrétaire administratif de classe supérieure	Nb Promouvables	1 225	23,7%	3 950	76,3%	5 175
	Nb Promus	86	23,7%	277	76,3%	363
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	7,0%		7,0%		7,0%
Adjoint administratif principal de 1ère classe	Nb Promouvables	576	11,4%	4 459	88,6%	5 035
	Nb Promus	52	12,8%	354	87,2%	406
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	9,0%		7,9%		8,1%
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Nb Promouvables	892	12,8%	6 075	87,2%	6 967
	Nb Promus	87	17,6%	406	82,4%	493
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	9,8%		6,7%		7,1%
Adjoint administratif de 1ère classe	Nb Promouvables	238	14,3%	1 428	85,7%	1 666
	Nb Promus	36	14,1%	219	85,9%	255
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
	Taux de promotion	15,1%		15,3%		15,3%

Durée moyenne entre 2 promotions¹

10 ans en ATT PPAL

22 ans 4 mois en ATT

6 ans 11 mois en SACS

9 ans 10 mois en SACN

7 ans 9 mois en ADAP2

9 ans 1 mois en ADA1

Avancements

1 Moyenne du temps passé dans le grade inférieur des agents promus en 2017

Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

	Avancements de grade	Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Corps des personnels actifs de police	Commissaire général	Nb Promouvables	179	83,3%	36	16,7%	215
		Nb Promus	45	76,3%	14	23,7%	59
		<i>dont agents en mobilité</i>		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	25,1%		38,9%		27,4%
	Commissaire divisionnaire	Nb Promouvables	253	68,4%	117	31,6%	370
		Nb Promus	48	68,6%	22	31,4%	70
		<i>dont agents en mobilité</i>		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	19,0%		18,8%		18,9%
	Commandant de police	Nb Promouvables	2 116	72,1%	820	27,9%	2 936
		Nb Promus	230	78,2%	64	21,8%	294
		<i>dont agents en mobilité</i>		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	10,9%		7,8%		10,0%
	Capitaine de police	Nb Promouvables	155	64,3%	86	35,7%	241
		Nb Promus	53	67,1%	26	32,9%	79
		<i>dont agents en mobilité</i>		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	34,2%		30,2%		32,8%
	RULP	Nb Promouvables	1 694	88,2%	227	11,8%	1 921
		Nb Promus	243	89,3%	29	10,7%	272
		<i>dont agents en mobilité</i>		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	14,3%		12,8%		14,2%
	Major de police	Nb Promouvables	8 984	85,7%	1 501	14,3%	10 485
		Nb Promus	1 154	86,4%	182	13,6%	1 336
		<i>dont agents en mobilité</i>	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	12,8%		12,1%		12,7%
Brigadier chef de police	Nb Promouvables	8 995	81,7%	2 016	18,3%	11 011	
	Nb Promus	1 519	80,3%	372	19,7%	1 891	
	<i>dont agents en mobilité</i>	0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	16,9%		18,5%		17,2%	
Brigadier de police	Nb Promouvables	24 671	81,3%	5 661	18,7%	30 332	
	Nb Promus	4 246	78,1%	1 192	21,9%	5 438	
	<i>dont agents en mobilité</i>	2	0,0%	0	0,0%	2	
	Taux de promotion	17,2%		21,1%		17,9%	

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrières

Pistes d'actions:

- ***Études sur les écarts de rémunération (méthodologie DGAFP)***
- ***Études de cohortes***
- ***Clarification des critères d'attribution des primes (CIA)***

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Mesure 1: Reconnaître la co-parentalité

Création d'une autorisation spéciale d'absence pour les actes médicaux obligatoires avant et après la grossesse (LTFP)

Mesure 2: Exclure les congés de maladie pendant la grossesse et l'application du délai de carence (LTFP)

Mesure 3: Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux (LTFP)

Mesure 4: Veiller à l'absence de discriminations liées à la parentalité dans les parcours de scolarité

- *Modification des décrets afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées durant leur scolarité*
- *Les écoles doivent prendre des mesures pour veiller à l'absence de discrimination liée à la parentalité*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Mesure 5: Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Durée minimale réduite à 2 mois (au lieu de 6 mois) et simplification des règles de renouvellement (LTFP)

Mesure 6: Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la QVT

- *Mesures pour favoriser l'articulation des temps de vie relatives à l'organisation du travail*
- *Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse*

Bilan télétravail:

- **forte augmentation : +280 % (175 en 2017; 670 en 2018)**
- **70% de femmes**
- **8,7% de refus**
- **Déploiement du travail sur site distant**

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Mesure 7: Renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solution de garde d'enfant

- *Développement des places en crèches: 853 places*
- *Guide de la parentalité*
- *Recherche d'accueil des enfants en horaire atypique*
- *CESU garde d'enfants 0-6 ans et dispositif complémentaire 0-12 ans pour les familles monoparentales élargi au territoire national*
- *Partenariat PN avec APHP pour bénéficier de berceaux en horaires élargis et ouverture de 30 berceaux en horaires atypiques en 2017*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Pistes d'actions:

- *Réalisation de baromètres sociaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (par la voie d'enquêtes)*
- *Rédaction d'une charte des temps*
- *Développer des outils d'aide à l'organisation des temps de vie (organisation du travail, services de conciergerie...)*
- *Réfléchir sur les nouveaux modes d'organisation du travail : site distant notamment et nouvelles modalités du télétravail*

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Mesure 1: Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle »

Mesure 2: Mettre en place un dispositif de signalement , de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles

- *Charte de fonctionnement par la DGAFP*
- *Incitation à étendre ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle*

Mesure 3: Former les publics prioritaires à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Mesure 4: Accompagner les agents victimes de violences

- *Mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes*
- *Attention particulière aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logement d'urgence ou de demande de mobilité*
 - *Information des agents sur les dispositifs « existants »: numéro national d'écoute 3919; plateforme de signalement en ligne des violences sexistes et sexuelles; intervenants sociaux en commissariat*
 - *Réservation de logements sociaux qui réunissent les meilleures conditions de sécurité et priorité de relogement*

Mesure 5: Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

- *Publication d'un guide la procédure disciplinaire par la DGAFP*

ARRÊTONS LES VIOLENCES

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, RÉAGIR PEUT TOUT CHANGER

17

Appeler Police Secours

Victimes et/ou témoins, composer le
17 en cas d'urgence.



Appeler le 3919

Pour recevoir de l'aide
anonymement et gratuitement.



Signaler en ligne

Pour signaler une violence
anonymement et gratuitement 24/7.

Suis-je concerné-e ?

Les témoignages suivants relatent des propos et/ou comportements violents.
Si vous en êtes victimes, il est important d'en parler. La loi vous protège.

3

9

19

 **3919**

RÉAGIR FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

EN PARLER

- **À des associations** : spécialisées dans la lutte contre les violences (plus de 111 CIOFF vous accompagnent partout en France)
- **Appeler le 3919** : ligne d'écoute anonyme et gratuite, 7j/7 de 9h à 22h (de 9h à 18h le week-end)
- **À votre entourage et/ou des professionnels** : soignants, travailleurs sociaux, enseignants, avocats, cellules d'écoute

PORTER PLAINTE

- **Au commissariat ou gendarmerie** : les forces de l'ordre disposent d'une grille d'évaluation du danger et des psychologues et intervenants vous accompagnent
- **Sur la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes** : deux brigades sont formées et vous orientent vers la plainte 24h/24, 7j/7
- **À l'hôpital** : généralisation de la plainte à l'hôpital et certificat médical de constatation des violences

ÉLOIGNER LE DANGER

- L'auteur des violences part :**
- > Eviction de l'auteur des violences (mesure d'éloignement, saisie des armes)
 - > Centre de soins et d'hébergement des auteurs
- La victime des violences part, elle n'est plus redevable du loyer :**
- > Garantie Visale : l'Etat se porte garant pour le relogement des femmes victimes
 - > Hébergement d'urgence : 5000 places d'hébergement dédiées et généralisées par les professionnels
 - > Accès facilité à un logement social

LA LOI EST DE VOTRE CÔTÉ

- Vous protéger :**
- > L'ordonnance de protection (éloignement, interdiction de détenir une arme, suspension et aménagement possible de l'autorité parentale)
 - > Le Téléphone grave danger (dispositif d'alerte des forces de l'ordre et accompagnement par une association)
 - > Le bracelet anti-rapprochement du conjoint violent
- Vous défendre :**
- > Avec l'Aide juridictionnelle pour couvrir les frais de Justice
 - > Des points d'accès gratuits au droit partout en France
- Punir l'auteur des violences :**
- > Condamnation pénale (prison, autorité parentale)
 - > Stages de responsabilisation et de prévention de la récidive

SE RECONSTRUIRE

- **Prise en charge psychologique** : 10 centres de soins psycho-trauma ouverts sur le territoire
- **Allocation d'aide au retour à l'emploi** : en cas de démission forcée

**EN CAS
D'URGENCE,
FAITES LE 17
OU LE 112 (PORTABLE)**

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN
DE VIOLENCES, APPELEZ LE

3919

ou utilisez la plateforme de signalement :
<https://www.arretonslesviolences.gouv.fr>

La loi vous protège !

En cas d'urgence :
appelez le 17 ou le 112

**ARRÊTONS
LES
VIOLENCES**

violences sexuelles et sexistes

Des policiers et des gendarmes
à votre écoute

Un tchat en ligne
24h/24 et 7j/7

Un dialogue anonyme
et confidentiel

connectez-vous

PORTAL DE SIGNALEMENT

#NeRienLaisserPasser

signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr



police de
sécurité
du quotidien



4. Le protocole d'accord «égalité professionnelle»

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Pistes d'actions:

- *Rédiger un guide à destination des agents sur pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et renforcer l'information sur tous les dispositifs internes (cellules d'écoute , réseau déontologue et référent alerte notamment)*
- *Déployer le plan de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*
- *Faire connaître aux agents les dispositifs nationaux existants en matière de violences conjugales (3919, plateforme de signalement en ligne des violences sexistes et sexuelles)*
- *Informersur les mesures du grenelle des violences conjugales*
- *Communiquer en direction des encadrants sur le guide de l'action disciplinaire*
- *Enquêtes visant à mesurer la connaissance du sujet par les agents et le phénomène du sexisme au MI (témoin de scène du quotidien etc.)*

5. Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

5.1 La circulaire DGAFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- Déploiement d'un plan ambitieux de formation à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Traitement des situations de violences sexistes et sexuelles
- Protection et accompagnement des victimes
- Exemplarité des employeurs en matière de sanctions

5. Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

5.2 Les cellules d'écoutes ministérielles:

- Les 3 cellules d'écoute sont compétentes pour le recueil et le traitement des signalements de harcèlement, discrimination ainsi que pour les situations de violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail;
- Les supports de communication des cellules (affiches, flyers) ont été modifiés et diffusés en 2019 pour y faire figurer les violences sexuelles et sexistes;



**DISCRIMINATION
HARCÈLEMENT
VIOLENCES SEXUELLES
AGISSEMENTS SEXISTES**



**EN PARLER,
C'EST AGIR**

**LES CELLULES
D'ÉCOUTE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**



**ÉCOUTE
CONSEIL - SOUTIEN**



☎ **01.86.21.55.55**
SIGNAL-DISCRI



☎ **01.80.15.33.00**
ALLO-DISCRI



☎ **01.84.22.15.67**
STOP-DISCRI

egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr

©SICOP/2019



**DISCRIMINATION
HARCÈLEMENT
VIOLENCES SEXUELLES
AGISSEMENTS SEXISTES**



**EN PARLER,
C'EST AGIR**

**LES CELLULES
D'ÉCOUTE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**



**ÉCOUTE
CONSEIL - SOUTIEN**



01.86.21.55.55
SIGNAL-DISCRI



01.80.15.33.00
ALLO-DISCRI



01.84.22.15.67
STOP-DISCRI

egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr



Vous êtes **TEMOIN DIRECT
de discrimination,
de harcèlement,
de violences sexuelles ou
d'agissements sexistes ?**

Vous pouvez :

- rendre compte à votre hiérarchie ;
- signaler les faits aux différents interlocuteurs mentionnés au verso du présent guide, si toute démarche auprès de votre hiérarchie a été rejetée et en l'absence d'initiative de la part de la victime.



Vous êtes **AUTEUR
de discrimination,
de harcèlement,
de violences sexuelles ou
d'agissements sexistes ?**

Vous encourez :

- ▶ **des sanctions pénales ;**
 - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, en cas de discrimination.
 - 2 ans de prison et 30 000 d'amende, en cas de harcèlement moral.
 - 2 à 3 ans de prison et 30 000 à 45 000 € d'amende, en cas de harcèlement sexuel.
- ▶ **des sanctions disciplinaires ;**
 - Sanctions après étude du dossier et au regard de la gravité de la faute, pouvant aller jusqu'à la révocation.

QU'EST-CE QU'UNE CELLULE D'ÉCOUTE ET DE SIGNALEMENT ?

Communément appelés « cellules d'écoute », les dispositifs d'alerte et de signalement ont pour vocation d'écouter, analyser la situation et orienter le cas échéant le signalant vers d'autres services compétents.

Ce dispositif ministériel de traitement des signalements se déroule en quatre phases :

- le recueil du signalement du déclarant ;
- l'entretien individuel avec le déclarant ;
- le traitement par l'administration ;
- la clôture du signalement.

Soumises à des obligations de confidentialité et d'impartialité, elles pourront être saisies par tout agent, qu'il soit victime ou témoin de situations de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes.

Les signalements anonymes ou par un tiers sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

@SICuP/2019



5. Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

5.2 Les cellules d'écoutes ministérielles:

- En 2018: 23 saisines pour un motif de violences sexuelles et agissements sexistes, soit 4,1% du total des saisines;
- Pour les 3 premiers trimestres 2019: 8 saisines pour un motif de violences sexuelles et sexistes, soit 2,3% du total des saisines.
- Les agents des 3 cellules suivront une formation dédiée à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles les 9 et 10 janvier

5. Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

5.3 Les sanctions disciplinaires:

- La procédure disciplinaire n'est subordonnée ni à une plainte de la victime ni à une condamnation pénale
- Le niveau de sanction retenu est celui du 2ème groupe (exclusion temporaire de fonction ou déplacement d'office)
- En 2019, 3 situations de harcèlement sexuel ont été examinées en conseil de discipline donnant lieu a des déplacements d'office
- Tableau des sanctions disciplinaires prises par les ministères pour les faits de violences sexistes et sexuelles intégré dans l'édition 2019 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP)

5. Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

5.4 Le plan de formation à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles:

- Objectifs:
 - Informer l'ensemble des agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser
 - Outiller pour mieux repérer, prévenir et prendre en charge les situations de violences sexistes et sexuelles
 - Responsabiliser l'encadrement

- Il concernera dans un premier temps les cellules d'écoute, FITP et FIO

- Déploiement, dans un deuxième temps, à destination des acteurs RH encadrants et représentants du personnel

- Module de formation en ligne accessible à tous les agents

6. Calendrier d'élaboration du nouveau plan d'action

- ❑ *décembre 2019 – mars 2020 : bilatérales avec chacune des fédérations pour préparer le plan d'action: définition des mesures du calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de suivi*

Dates envisagées :

- *Le 15 janvier 14h30 - salle Améthyste*
 - *Le 22 janvier à 14h30 - salle Améthyste*
 - *Le 29 janvier à 14h30 - salle Améthyste*
 - *Le 5 février à 14h30 - salle Améthyste*
 - *Le 26 février à 14h30 - salle Améthyste*
- ❑ *mars – juin 2020 : compilation, élaboration du plan d'action et navette du projet entre administration et représentants du personnel*
 - ❑ *juin 2020: comité conclusif avec l'ensemble des OS pour entériner le plan d'action*



Merci de votre attention

