

## PROJET D'ACCORD SUR L' EGALITE PROFESSIONNELLE 2015-2017

L'engagement des ministères économiques et financiers et des organisations représentatives des personnels, pour parvenir à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes au sein des services de Bercy, s'est notamment traduite par la signature, le 8 avril 2011, d'un accord professionnel couvrant la période 2011-2013.

La mise en œuvre de cet accord a été suivie par le Secrétariat général des ministères en relation avec l'ensemble des directions et a fait l'objet d'échanges réguliers avec les représentants des personnels dans le cadre de groupes de travail du CTM. Par ailleurs, compte-tenu de l'importance des enjeux que représente la question de l'égalité professionnelle en matière de politique des ressources humaines des ministères, les ministres et les représentants des personnels ont souhaité poursuivre l'action entreprise et mettre en place une nouvelle négociation pour l'élaboration d'un plan d'action 2015-2017.

La recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose en effet une démarche de progrès continue et la mise en place de mesures nouvelles pour les agents.

Cette négociation s'inscrit dans la double perspective de l'approfondissement de l'action ministérielle engagée par l'accord professionnel du 8 avril 2011, d'une part et de la transposition au sein des ministères économiques et financiers du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, d'autre part.

Ce nouvel accord s'articule autour de six axes de progrès :

- Compléter le diagnostic sur l'égalité professionnelle (égalité salariale et mixité des métiers)
- Combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes
- Mieux articuler vie privée et vie professionnelle ;
- Renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe ;
- Intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social ;
- Lutter contre le harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes.

Comme le précédent plan d'action, les orientations de ce document s'appliquent au périmètre des ministères économiques et financiers et concernent les agents titulaires et non titulaires. Il convient de les mettre en œuvre au niveau directionnel pour permettre leur appropriation effective par tous les acteurs, et pour les adapter, le cas échéant, au contexte propre à chaque direction sans, bien sûr, en affaiblir la portée.

## **AXE N°1 - COMPLETER LE DIAGNOSTIC SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Un bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais établi chaque année et intégré au bilan social des ministères. Il fait l'objet d'un dialogue social régulier. Il est également mis à la disposition de l'ensemble des agents sur l'intranet ministériel Alizé.

Il devra être enrichi conformément aux dispositions de l'accord fonction publique du 8 mars 2013.

En complément du bilan annuel, des études ciblées ont été menées afin d'affiner le diagnostic de l'égalité de genre dans les parcours professionnels à Bercy : une enquête sur une cohorte d'administrateurs civils sur la question de l'accès des femmes aux emplois supérieurs ; une étude sur le déroulement de carrière d'une cohorte de lauréats de concours de la catégorie C de la DGFIP. Une étude sur l'influence des charges familiales sur la vie professionnelle a également été menée sur un échantillon représentatif d'agents des ministères économiques et financiers, dans le cadre de l'observatoire semestriel interne. Cette démarche doit être prolongée.

### **Mesure 1 - Conduire une étude ciblée sur les primes variables**

Les questions de rémunération sont centrales pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'atteinte de l'égalité salariale est un objectif essentiel. Il est donc indispensable, dans un premier temps, d'avoir une connaissance plus précise de la situation des agents attributaires de primes variables. A cette fin, une étude ciblée genrée sera conduite en interne sur des corps des services déconcentrés et de l'administration centrale ainsi que sur les agents non-titulaires

Le cahier des charges de cette étude sera établi, en 2015, par le Secrétariat général en collaboration avec les directions et en cohérence avec l'étude pilotée par la DGAFP sur les trois versants de la fonction publique, dans le cadre du protocole du 8 mars 2013. Ce cahier des charges sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social ministériel. L'étude sera mise en œuvre en 2016,

### **Mesure 2 - Compléter l'étude d'impact de la parentalité sur les parcours par une étude qualitative**

L'étude sur l'influence des charges familiales sur les parcours professionnels réalisée à partir de l'observatoire interne du ministère a mis en évidence, sur un plan quantitatif, des différences de parcours entre les femmes et les hommes. Cette étude doit être complétée par une étude plus ciblée permettant d'affiner les résultats par une expression plus complète des agents. L'INSEE prendra en charge cette démarche qui sera présentée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

### **Mesure 3 - Engager une réflexion pour favoriser la mixité des métiers**

Afin de mettre éventuellement en évidence l'existence de « parois de verre », qui seraient un frein, pour les femmes comme pour les hommes, à l'accès à certains postes, une réflexion sera engagée en 2015 au sein d'un groupe de travail piloté par le Secrétariat général et associant les directions et les représentants du personnel.

### **Mesure 4 - Mettre en place une approche genrée de la prévention des accidents du travail et plus généralement des risques professionnels**

Les femmes sont plus souvent concernées que les hommes par les accidents du travail ou de trajet. Afin de mettre en place une prévention efficace contre ce phénomène, il est proposé de s'appuyer sur une analyse plus précise. Une étude qualitative, sur ce sujet, devra être conduite en 2015 dans le cadre de la politique ministérielle concernant la qualité de vie au travail. Cette étude sera articulée avec les travaux conduits par la DGAFP sur une approche genrée des conditions de travail et de santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, le DUERP sera adapté au recensement des risques par genre.

## **AXE 2 - COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES**

Dans le cadre du plan d'action ministériel du 8 avril 2011, comme au plan interministériel, des actions ont été mises en place et des résultats mesurés. Quelques exemples :

Un document destiné à améliorer l'information des agents sur l'impact de leurs choix de position statutaire a été élaboré par le Secrétariat général et est mis à disposition de l'ensemble des directions et services.

La présence des femmes dans les jurys et à leur présidence a été renforcée et doit se poursuivre, L'accès des femmes aux emplois supérieurs a progressé et les objectifs fixés par la loi du 12 mars 2012 pour l'année 2013 concernant les flux de primo-nominations ont été dépassés.

Des progrès restent bien entendu à accomplir. Certains freins bien identifiés à l'avancement professionnel des femmes doivent être levés et font l'objet des mesures suivantes

### **Mesure 5 – Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif**

Dans les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir et qui ont des incidences sur le déroulement de carrière (bonification d'ancienneté) et/ou le niveau de rémunération (régime indemnitaire), devront être neutralisées les périodes d'absence liées à la maternité et au congé d'adoption. Le terme de « neutralisation » signifie que la seule période d'activité de l'agent doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats et de sa manière de servir et qu'aucune pénalisation ne saurait intervenir du fait de ses absences pour les congés autorisés.

Les engagements pris dans l'accord professionnel ministériel du 8 avril 2011 concernant la neutralisation de l'impact des périodes de congé de maternité ou d'adoption sur les parcours professionnels doivent être rappelés. Leur mise en œuvre devra être suivie impérativement par chaque direction dès 2015 et fera l'objet d'un suivi annuel dans les instances du dialogue social directionnelles et ministérielles.

### **Mesure 6 - Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels**

Une attention particulière doit être portée aux règles de mobilité géographique. Ces règles peuvent, en effet, constituer un frein à la promotion, notamment des femmes qui, majoritairement supportent la plus large part des charges familiales et peuvent juger cette contrainte de mobilité professionnelle comme incompatible avec leur vie personnelle. Il conviendra donc que chaque direction examine dès 2015, dans le cadre d'un dialogue social directionnel, les règles appliquées dans ce domaine afin d'en justifier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en envisager l'aménagement ou la suppression.

D'autre part, des mesures d'accompagnement de la mobilité seront proposées aux agents dans le cadre de la politique d'action sociale de nos ministères. Elles seront débattues avec les organisations syndicales dans le cadre du CNAS.

### **Mesure 7 - Enrichir le bilan formation par une dimension égalité professionnelle**

L'accès à la formation constitue un droit qui appelle une vigilance particulière, au service des parcours professionnels des femmes, tant en formation initiale que continue.

Dans le cadre du plan du 8 avril 2011, une facilité supplémentaire de 7 heures a été accordée aux parents d'un ou plusieurs jeunes enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire. L'objectif est de tenir compte des contraintes particulières, qui peuvent peser sur les agents ayant des charges de famille lors de la préparation des concours.

Des consignes ont également été diffusées dans les services afin de développer des actions de formation de proximité et de préconiser que les stages ne se tiennent pas, dans toute la mesure du possible, le mercredi.

Ce dernier point doit faire l'objet d'un suivi plus précis dans le cadre du bilan formation annuel qui devra intégrer en 2017 un chapitre sur les améliorations apportées en faveur des femmes par les directions.

## Mesure 8 – Accompagner le retour après une absence longue

Lorsqu'un agent réintègre les services après une absence d'un an ou plus, un entretien doit lui être proposé afin de lui donner toutes les informations utiles sur l'actualité de son service et de lui proposer, si nécessaire, un projet individuel de formation.

Un suivi de la mise en œuvre effective de ces entretiens sera effectué, notamment pour les retours après un congé parental ou une disponibilité pour suivre son conjoint.

Cette mesure complète le dispositif prévu par le plan 2011-2013, pour les retours après congés de maternité et d'adoption.

## AXE N°3 : MIEUX ARTICULER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le plan d'action ministériel du 8 avril 2011 a permis de mettre en place des mesures destinées à permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, notamment : l'offre d'un entretien systématique au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, l'adoption de chartes de gestion du temps, l'augmentation de l'offre de berceaux en crèches pour les enfants de zéro à trois ans, la neutralisation des périodes d'absence liées aux congés de maternité ou d'adoption pour les évaluations.

L'application de ces mesures fait l'objet d'indicateurs et d'échanges réguliers avec les représentants des personnels, notamment dans le cadre de groupes de travail du CTM. Des progrès réels sont enregistrés, mais les efforts doivent se prolonger et une vigilance collective doit être maintenue sur ces points qui constituent le socle de l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est possible d'aller plus loin dans ce domaine et de mettre en place des mesures nouvelles.

## Mesure 9 - Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières

La question de la prise en compte de l'impact des charges familiales sur les parcours professionnels des agents et notamment des femmes, demeure en effet un sujet important, comme l'a démontré l'étude réalisée en 2013 sur un échantillon représentatif d'agents des ministères. La parentalité y apparaît comme un facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes.

Ainsi, le temps partiel est très majoritairement féminin et entraîne des conséquences substantielles sur la rémunération et les droits ultérieurs à pension des femmes. En effet, les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel restent dans cette situation pour de longues périodes dans un grand nombre de cas.

Dès lors, les conditions d'organisation du temps de travail au sein des services seront examinées par chaque direction afin de déterminer si un autre choix peut être offert aux agents en leur permettant d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées hebdomadaires de travail, donc sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future. Les conclusions de cette réflexion seront présentées dans le cadre d'un comité technique ministériel en 2016.

## Mesure 10 – Améliorer l'offre de garde des jeunes enfants

Dans le cadre de la politique d'action sociale de la petite enfance, les ministères s'engagent à :

- Augmenter le nombre de berceaux à hauteur de 30 places sur la période 2015-2017
- Mettre en œuvre une prestation nouvelle pour offrir une aide à la garde des enfants de 6 à 12 ans. L'enquête précitée sur l'impact de la parentalité sur les choix de carrière tend à démontrer que les mères d'enfants scolarisés dans le primaire retardent souvent leurs passages de concours et d'examens professionnels ou leurs mobilités professionnelles pendant cette période, ce que ne font pas les pères. Une prestation d'aide à la garde d'enfants, dont la nature et les conditions ont été débattues en CNAS, compensera pour partie ce déséquilibre.

Cette prestation s'ajoutera en 2015 à l'offre interministérielle de chèques emploi-service pour les enfants de 0 à 6 ans.

### Mesure 11 - Favoriser la mise en place de chartes de gestion du temps

La question de la mise en place de chartes de gestion du temps demeure un enjeu important pour l'articulation des temps de vie.

Certains services se sont déjà dotés de telles chartes : Le Secrétariat général, la Direction générale du Trésor, l'INSEE, la Direction du Budget. Elles permettent de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en limitant, par exemple, les réunions tardives ou en encadrant l'usage de la messagerie, dont l'utilisation doit être raisonnée et permettre de préserver la séparation des univers professionnels et privés.

Pour les services n'en disposant pas un débat directionnel avec les représentants des personnels devra avoir lieu en 2015.

### Mesure 12 – Mettre en place une nouvelle autorisation d'absence pour les agents dont l'épouse ou la compagne est enceinte

Une nouvelle autorisation d'absence sera mise en place pour permettre aux agents dont l'épouse ou la compagne est enceinte de se rendre à trois des examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse.

Ainsi, tout agent des ministères économiques et financiers conjoint(e), partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin(e) d'une femme enceinte, pourra bénéficier, à sa demande et sur justification, d'une demi-journée d'autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

### Mesure 13 – Mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales et les agents victimes de violences conjugales

Les ministères économiques et financiers ont mis en place au travers de leur opérateur ALPAF, un parc de 10 000 logements sociaux en Ile-de-France et de 1600 logements en province, ainsi qu'un ensemble d'aides et de prêts au logement.

Ces logements, non meublés et meublés, permettent d'accompagner les agents dans la durée pour les aider à s'installer et à se loger. Mais, ils ne permettent pas toujours de faire face à des situations difficiles, comme celles des familles monoparentales ou, plus encore, celle des agents victimes de violences conjugales.

Cette nécessité sera désormais mieux prise en compte par la mise en place des actions suivantes :

- **Pour les familles monoparentales**, les règles actuellement en vigueur pour l'attribution de logements pérennes, font de la monoparentalité un des critères de priorité et permettent l'assouplissement de la règle « une personne-une pièce ». Elles sont clairement réaffirmées.

De plus, afin de pouvoir reloger de façon temporaire des familles monoparentales en difficulté, l'ALPAF diversifiera son parc de foyers meublés en réservant des logements de type T2 ou T3. Un objectif de 20 logements est visé sur la période 2015-2017.

- **Pour les agents victimes de violences conjugales**, l'ALPAF s'engage à mettre tout en œuvre pour reloger dans la journée, l'agent concerné dans un de ses foyers meublés.

De plus, une étude de faisabilité sera conduite par le secrétariat général afin d'envisager la mise en place d'une aide ou d'un prêt sans intérêt pour aider l'agent à payer un loyer en adéquation avec sa situation et ses revenus souvent affaiblis, en attendant qu'une solution pérenne soit trouvée.

## **AXE N°4 : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES LIES AU SEXE**

La question de l'égalité professionnelle implique de modifier ce qu'il y a de plus profondément ancré en nous : les stéréotypes.

Les stéréotypes liés au sexe sont extrêmement puissants car nos représentations du masculin et du féminin sont le fruit d'une construction dont nous n'avons pas réellement conscience. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les carrières.

La lutte contre les stéréotypes est donc essentielle dans des phases clés des parcours professionnels. Elle doit s'appuyer sur deux axes prioritaires : la communication et la formation.

Cinq mesures sont retenues.

### **Mesure 14 - Renforcer la visibilité de l'engagement ministériel dans la lutte contre les stéréotypes**

La conduite d'une communication active a été un axe important du plan 2011-2013. Cette phase d'installation d'une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, s'est concrétisée par plusieurs actions de communication conduites sur les trois années, notamment à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes : expositions, café-débat, visioconférences, articles dans les journaux internes et intranets, campagnes d'affichage.

Un logo dédié a été créé « l'égalité professionnelle, une question d'évidence ». L'ensemble de ces actions a fait l'objet d'une large communication sur les sites intranet.

Une affiche dédiée à la lutte contre les stéréotypes a été créée et largement diffusée.

Les actions doivent se poursuivre de manière à renforcer la visibilité de l'engagement ministériel de lutter contre les stéréotypes.

Les actions de sensibilisation et de communication doivent être plus nombreuses et les supports aussi diversifiés que possible, afin de favoriser l'appropriation de cette thématique par le plus grand nombre possible de nos collègues et de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.

Un plan de communication annuel doit être mis en place à partir de 2015. Il intégrera le déploiement sur l'ensemble du territoire en s'appuyant notamment sur le réseau des référents diversité locaux.

Quelques thématiques seront privilégiées :

- L'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers fortement féminins ;
- Les représentations concernant la parentalité : absentéisme, implication professionnelle moindre ...
- Les représentations des stéréotypes masculins : autorité, disponibilité ...
- Les conséquences des stéréotypes
- La lutte contre le sexisme (réflexions, blagues, affichages, gestes...).

Des supports permanents de sensibilisation seront envisagés pour compléter les actions ciblées qui ponctueront l'année très régulièrement.

### **Mesure 15 - Dispenser une formation spécifique aux formateurs permanents**

Dispenser une formation spécifique aux formateurs permanents des écoles économiques et financières, tant dans la formation initiale que dans la formation continue constitue un important vecteur de transmission des politiques ministérielles.

Les contenus pédagogiques doivent donc faire l'objet d'une attention particulière. Le domaine des échanges informels entre enseignants et élèves ne doit pas être négligé. Plus difficiles à identifier dans ce type de situations, les stéréotypes peuvent être dénoncés ou au contraire renforcés.

Afin de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité de genre comme élément essentiel d'un enseignement de qualité, les formateurs permanents recevront, à partir de 2015, un enseignement obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces modules devront notamment leur donner la possibilité d'analyser leurs propres stéréotypes et les inciter à évaluer l'impact possible de ceux-ci sur leur pédagogie et leurs futurs échanges avec les élèves.

Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le cadre des bilans annuels formation, directionnels et ministériels.

### **Mesure 16 - Systématiser les travaux de révision des modules de formation engagés dans le cadre du plan 2011-2013**

Si des travaux de repérage des stéréotypes, et notamment ceux liés au sexe, au sein des principaux modules de formation ont été engagés progressivement au sein des écoles de formation, il est nécessaire de les inscrire dans un calendrier plus systématique et resserré.

Chaque direction devra proposer dès 2015 un plan de mise en œuvre de cet engagement. Parmi les choix opérationnels envisageables, un dispositif de repérage par les élèves eux-mêmes pourrait être mis en place et remplir un double objectif pédagogique et opérationnel. Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le cadre du bilan annuel formation.

### **Mesure 17 - Intégrer l'exclusion des stéréotypes comme critère dans les marchés de formation**

A l'instar des modules de formation conçus en interne, les prestataires externes devront s'engager à proposer des modules de formation excluant de leur contenu tout stéréotype et notamment les stéréotypes de genre. Une exigence spécifique sera donc intégrée aux cahiers des charges des marchés de formation lors de leur renouvellement ou de leur passation dès 2015. Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le cadre du bilan annuel formation.

### **Mesure 18 – Veiller à intégrer la lutte contre les stéréotypes dans tous les outils des encadrants**

L'ensemble des encadrants des ministères économiques et financiers a suivi la formation d'une journée à la lutte contre les discriminations, un des engagements forts du plan d'action 2011-2013, De plus, un module dédié est désormais intégré à toutes les formations initiales.

Plusieurs outils ont été développés pour accompagner les cadres dans leurs actes de gestion RH. Ces outils font largement référence aux précautions à prendre pour éviter les discriminations souvent involontairement fondées sur les stéréotypes. Ainsi, plusieurs guides ont été élaborés par la direction des Ressources humaines du Secrétariat général et mis à la disposition de toutes les directions : le guide pour la rédaction des fiches de poste, le guide du recrutement et le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les directions devront veiller à introduire systématiquement, dans les supports qui peuvent être proposés aux encadrants, des conseils et des alertes sur les risques de discrimination liés aux stéréotypes.

Les référents diversité nationaux de chaque direction veilleront à l'effectivité de cette mesure et un point annuel sera effectué dans le cadre du comité de pilotage animé par le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle.

## **AXE N°5 - INTEGRER PLUS FORTEMENT LA THEMATIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL**

Dans le domaine des ressources humaines, la dimension égalité professionnelle est transversale et doit être intégrée chaque fois que cela apparaît pertinent, notamment lors de l'examen de différentes problématiques abordées dans les instances de dialogue social, ministérielles et directionnelles (CT, CHSCT, CNAS et CAP)

### **Mesure 19 - Renforcer le dialogue directionnel sur l'égalité professionnelle**

La politique égalité professionnelle est une politique ministérielle majeure et continuera à ce titre à être débattue dans le cadre du CTM.

Par ailleurs, un dialogue social directionnel doit s'instaurer dès 2015 sur ce sujet dans le cadre des comités techniques directionnels. La thématique de l'égalité professionnelle sera inscrite à minima une fois par an à l'ordre du jour de l'un de ces comités. Ce dialogue directionnel avec les représentants des personnels est, avec l'engagement des directions et des encadrant(e)s, l'un des leviers de l'appropriation durable et collective de cette politique.

### **Mesure 20 - Mettre à disposition des CAP des données générées**

Il convient de veiller à ce que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit présente dans les échanges au sein des CAP, qui, du fait leur compétence en matière de situation professionnelle des agents, ont toute légitimité pour prendre en compte cette dimension de la politique de ressources humaines et peuvent contribuer fortement à ancrer cette priorité ministérielle dans le quotidien des services.

Ainsi, comme cela est prévu par le protocole fonction publique du 8 mars 2013, les CAP doivent disposer à partir de 2015 des éléments statistiques générés leur permettant d'éclairer leurs débats.

### **Mesure 21 - Former les membres des IRP**

Dans le cadre de la formation consécutive aux élections professionnelles, les nouveaux membres des élus dans les IRP, devront obligatoirement, à compter de 2015, être formés à la question de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

## **AXE N°6 - LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXISTES**

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'employeur est pénalement responsable.

Une circulaire de la DGFAP concernant les trois fonctions publiques est intervenue le 4 mars 2014. Elle rappelle le cadre juridique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

La lutte contre le harcèlement moral et sexuel est également intégrée dans le protocole fonction publique du 8 mars 2013.

Au-delà de ce cadre juridique concernant le harcèlement, les violences sexistes au travail peuvent également prendre la forme d'agressions sexistes et sexuelles au sein du collectif de travail ou venant des usagers du service public.

Les violences sexistes au travail sont d'autant plus difficiles à identifier et à dénoncer si le milieu de travail tolère les ambiances sexistes (réflexions, blagues, affichages, gestes) dans les services comme dans les écoles.

Les ministères économiques et financiers s'engagent à lutter contre ces violences, quelle que soit leur forme.



### **Mesure 22– Assurer une large communication de la circulaire d’application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel**

Une communication « pédagogique » devra rappeler le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l’employeur en la matière, notamment la dimension prévention.

Un kit de communication (fiches réflexe, cadre juridique, éventuels supports audiovisuels) sera mis à disposition des directions par le Secrétariat général en 2015. Son déploiement sur le territoire sera assuré via le réseau des référents diversité.

Les campagnes de sensibilisation gouvernementales feront l’objet d’une large diffusion dans les services.

### **Mesure 23 – Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l’hygiène, de la sécurité et des conditions de travail**

La prévention des violences au travail, comme celle du harcèlement, doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l’ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. La formation des différents acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social etc.), devra être complétée en 2016 par un focus sur la lutte contre les violences. Cette sensibilisation s’inscrira dans la filière ministérielle de formation en santé et sécurité au travail.

Ces acteurs doivent jouer un rôle prépondérant dans l’accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Ils peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle.

Ces acteurs pourront développer des liens privilégiés avec des associations.

### **Mesure 24 – Former et outiller sur les questions de violences sexistes**

Les thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions devront être intégrées aux formations des encadrants et des services RH.

Les acteurs RH et les encadrants devront disposer d’outils leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique. Un mode opératoire sera mis à leur disposition en 2015.

## **SUIVI DE L’ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Mesure 25 – Suivre la bonne mise en œuvre de l’accord**

Un comité de suivi chargé d’évaluer la bonne mise en œuvre de l’accord est mis en place. Il est présidé par le Secrétariat général et composé de représentants des fédérations syndicales représentatives signataires de l’accord, et de représentants des directions. Il se réunit au minimum une fois par an. Il élabore un rapport annuel présenté au CTM.