

## RÉUNION TECHNIQUE DIVERSITÉ DU 11/03/2021

**Monsieur Thévaux, délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle au Secrétariat Général, a présidé une réunion technique sur la « Diversité ».**

**La présentation du projet d'arrêté ministériel relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du MEFR était le seul point à l'ordre du jour.**

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018 puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de renforcer la portée de ces mesures, la loi du 6 août 2019 (art. 80) de transformation de la fonction publique impose aux **administrations de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.** Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le décret du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation. Ce projet a été élaboré en lien avec les services en charge des ressources humaines, des affaires juridiques et de protection fonctionnelle des directions du ministère.

Il formalise les dispositifs existants pour toutes les directions du MEFR et vise à décrire :

- une procédure de signalement pour les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements ou de violences sexistes et sexuelles ;
- une procédure d'accompagnement et de soutien de ces personnes ;
- une procédure d'orientation vers les services chargés d'instruire les demandes de protection fonctionnelle présentées par les agents victimes.

Au final ce dispositif vise à :

- Harmoniser et décrire le processus de prise en charge de ces violences ;
- Agir au plus vite ;
- Permettre aux agents d'identifier plus facilement les interlocuteurs qui peuvent leur venir en aide ;
- S'assurer que chaque agent puisse bénéficier du même niveau d'information ;
- Permettre une meilleure visibilité de la prise en charge des agents.

Ce projet d'arrêté sera présenté pour information aux instances ministérielles de dialogue social compétentes (CTM et CHSCTM) avant sa publication.

Le projet d'arrêté recouvre les agents des services et directions relevant d'un programme budgétaire du ministère, les services à compétence nationale et les établissements publics.

Il inclut notamment les stagiaires, les apprentis, les élèves des écoles de service public mais également les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus et les agents ayant quitté le ministère depuis 3 mois au plus.

**FO Finances a demandé si les agents des finances travaillant dans l'inter ministérialité (DDI, Dreal, Direccte, etc...) étaient couverts par cet arrêté. Le secrétariat général souhaiterait élaborer une procédure commune avec les ministères concernés puisque ces agents devraient faire leur signalement dans leur administration d'accueil.**

L'arrêté décrit le dispositif de signalement qui peut s'exercer selon deux modalités : par une procédure mise en œuvre par la direction d'emploi et par une saisine de la cellule ministérielle d'écoute et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles, dans la limite de sa compétence.

Les fédérations ont demandé que le rôle des CHSCT (le temps qu'ils existent) dans le traitement des fiches de signalement, soit rajouté dans cet arrêté ainsi que la possibilité pour la victime ou le témoin de se faire accompagner par un représentant du personnel.

Une attention particulière est apportée à la confidentialité et à la protection des données.

Le ministère s'engage à assurer l'information de l'ensemble des agents sur le dispositif et les procédures mis en place. Les fédérations ont demandé que soit inscrite l'obligation de formation pour limiter et agir contre les discriminations, harcèlements et violences sexistes et sexuelles.

Les instances ministérielles de dialogue social seront destinataires d'un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif.

**FO Finances souligne le travail effectué par la délégation et la clarté de sa présentation. Le projet d'arrêté présenté est indispensable pour concrétiser la procédure de lutte contre toute forme de discriminations dans notre ministère.**

**Il sera accompagné d'un guide ou d'une fiche permettant de décrire en détail la procédure et de lister notamment les différents acteurs de prévention.**

**Pour autant, FO Finances rappelle que la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes passe d'abord par une forte implication du ministère et des directions avec des moyens budgétaires nécessaires à sa concrétisation.**

