



Secrétariat général

Paris, le 22 FEV. 2019

Ministère de la Culture
22 février 2019 - 2019/002
SG / SCPCI / MPDOC

**Madame et Messieurs les directeurs généraux et
délégué général de l'administration centrale,
Madame la cheffe du service de l'inspection générale
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires culturelles
S/C de Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les directeurs
des services à compétence nationale
Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs
d'établissements publics**

219/2/3932

Affaire suivie par :

anne.baylac@culture.gouv.fr

Service des
ressources humaines
182, rue Saint-Honoré
75033 Paris Cedex 01

Objet : Instruction relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture.

Le préambule de la Constitution de 1946 indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Ce principe est repris par l'article 1er de la Constitution de 1958 qui prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantit aux femmes par la loi, doit devenir effective dans tous les domaines, y compris dans la Fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En 2013, a été signé entre le gouvernement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, avec la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire La présente instruction présente le contenu du protocole cité en objet.

Le préambule de la Constitution de 1946 indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Ce principe est repris par l'article 1er de la Constitution de 1958 qui prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantit aux femmes par la loi, doit devenir effective dans tous les domaines, y compris dans la Fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En 2013, a été signé entre le gouvernement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, avec la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

Le protocole national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de mars 2013 a été décliné, au sien du ministère de la culture, au sein d'un protocole ministériel, signé le 22 novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du ministère. Cette déclinaison s'inscrit dans la dynamique enclenchée à la fois par les feuilles de route ministérielles annuelles pour l'égalité entre les femmes et les hommes, démarches engagées depuis 2013, et par l'obtention, en octobre 2017, des labels « Égalité » et « Diversité ». La mise en œuvre de l'ensemble de ces démarches permet de donner tout son sens à la déclinaison du protocole de 2013 au périmètre du ministère de la Culture : soit l'ensemble des services de l'administration centrale et déconcentrée, des services à compétence nationale, ainsi que des établissements publics administratifs placés sous la tutelle du ministère. C'est aussi l'expression d'une volonté politique de mettre fin à toute discrimination entre les femmes et les hommes au sein de la sphère publique.

Les signataires du protocole ministériel du 22 novembre 2018 ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Ils ont décidé de reprendre les quatre axes de travail qui ont été dégagés au cours de la concertation nationale et constituent l'architecture du protocole d'accord ministériel:

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels du ministère de la Culture ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences et du harcèlement sexuels et sexistes.

Par ailleurs, le Ministère participera aussi à la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans son domaine d'action tout en favorisant les actions de sensibilisation à destination du public.

L'accord ministériel du 22 novembre 2018 a été négocié en application de l'accord de méthode relatif à la négociation collective signé le 8 avril 2014.

Le protocole ministériel, conformément à l'accord de méthode fera l'objet d'un suivi avec les organisations syndicales. Le bilan et la mise à jour des mesures du plan d'action seront examinés annuellement dans le cadre de ce suivi.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre des orientations du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique - 2018.

Cet accord a vocation à être décliné avec l'objectif d'atteindre 100 % d'adoption par les comités techniques compétents en 2019.

Le ministère de la Culture s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions.

La présente instruction présente le contenu de l'accord ministériel du 22 novembre 2018.

AXE N°1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Pour conduire la politique de promotion de l'égalité professionnelle, le ministère de la Culture s'appuie sur le dialogue social à travers les réunions de l'ensemble des instances représentatives mais aussi de réunions thématiques dédiées.

Le Bilan social du ministère, présenté en comité technique ministériel et qui comporte de nombreuses données sexuées, ainsi que les travaux menés par l'Observatoire de l'égalité du ministère de la Culture et le rapport de situation comparée (RSC) permettent notamment de fonder ce dialogue sur des données suivies chaque année.

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration de bilans et de données genrées pour élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1 – L'ensemble des données déjà existantes au ministère (Rapport de situation comparée, Bilan social, Observatoire de l'Égalité) montre que le Ministère doit encore progresser pour promouvoir l'égalité dans les nominations, les rémunérations, l'accès aux professions, à la programmation, ce à quoi s'attache la feuille de route Égalité du ministère de la Culture pour 2018-2022 validée dans le cadre du comité ministériel pour l'Égalité.

Le RSC, produit pour la première fois au ministère de la Culture en 2017 à partir de données 2016, est adossé au Bilan social et présenté annuellement devant les CT compétents. De nouveaux indicateurs pourront compléter ceux proposés par la Fonction publique afin de s'adapter aux spécificités du ministère, des DRAC, des SCN et des EP.

D'ici la fin de l'année 2019, l'ensemble des Directions régionales des affaires culturelles et des Services à compétence nationale produiront leur propre RSC.

Les établissements publics produiront également leur propre Rapport de situation comparée. Chaque établissement public fondera son plan d'action, en concertation avec ses représentants du personnel, sur les résultats de son Rapport de situation comparée.-

1.2 – Genrer l'ensemble des données des CHSCT

Afin d'élaborer des plans d'action et de prévention adaptés en matière de santé et de prévention, l'ensemble des données des bilans présentés dans les CHSCT sera genré d'ici à fin 2020 sur les données 2019.

1.3 – Études

Le ministère suscitera auprès de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, dans le champ de la culture, des études pluriannuelles sur des cohortes permettant d'analyser sur le temps long les causes des distorsions entre les parcours professionnels des femmes et des hommes et, notamment, des cohortes comparant les filières à forte prédominance féminine aux filières à forte prédominance masculine. Elles porteront par exemple sur le lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les filières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille ou, encore, le temps partiel.

AXE N°2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels au ministère de la Culture

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

Le RSC ministériel produit en 2017 sur les données 2016, fait ainsi apparaître des écarts médians de rémunération compris entre +3% et -13% pour les femmes par rapport aux hommes, selon le statut et les catégories des agents gérés directement par le ministère (titre 2). Des écarts de rémunération du même type sont également observés au sein des établissements publics, pour ceux ayant produit un RSC. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement

au cours de la vie active mais, également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. Les différences de rémunération doivent être analysées afin de déterminer les faits générateurs des écarts et de les résorber.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi « Sauvadet ») prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe à partir du 1^{er} janvier 2017¹. Au ministère de la Culture, cela concerne un périmètre total de 86 emplois².

Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de 2013 (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations de genre, accompagnement des parcours professionnels), les signataires du protocole ont identifié plusieurs mesures concrètes à mettre en œuvre sur le périmètre global du ministère de la Culture et de ses établissements publics.

Mesure 2 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

2.1 – Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la Fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques il existe, dans certains cas, des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier. À cet égard, il convient de distinguer :

- d'une part, les écarts de rémunérations résultant d'une moindre avancée de carrière (taux de promotion dans les grades et les corps, taux de nomination dans les emplois supérieurs etc.), de l'appartenance à des filières moins bien rémunérées ou de filières à prédominance féminine moins bien valorisées que des filières à prédominance masculine (à qualification égale) ainsi qu'aux impacts des modalités d'exercice des fonctions (temps partiels et interruptions de carrière, travail dominical, etc.).
- d'autre part, les écarts de rémunération non justifiés par le grade, les fonctions, l'ancienneté, la manière de servir et les services faits.

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires rémunérés par le ministère en 2013 par filières et corps, a été fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'Égalité 2015. Cet indicateur, qui est issu du Bilan social ministériel, permet de mesurer les écarts indemnitaires à indice équivalent. Cette observation a été étendue sur la population des agents non titulaires du ministère en 2017 au titre des données 2016.

Cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un élément déterminant de la rémunération, à savoir la fonction exercée par l'agent. C'est ainsi que le ministère s'engage dans le protocole à mettre en place une étude consistant, dans un premier temps, à identifier les agents dont le régime indemnitaire est significativement éloigné du montant médian de leur corps et groupe de fonctions. Les situations ainsi repérées, feront l'objet d'un examen individualisé pour vérifier l'existence de critères objectifs pouvant les expliquer. Dans le cas contraire, une mesure de résorption des écarts injustifiés sera mise en œuvre. La méthodologie retenue figure en annexe

¹ C'est l'article 68 – III de la loi 2014-873 du 4 août 2014 qui précise les dispositions transitoires de mise en application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012

² Ces emplois sont pourvus sur la base d'un dossier conforme à la circulaire du 7 février 2017

du protocole. Elle fera l'objet d'une expérimentation en 2018 sur un panel d'agents, avant d'être généralisée à compter de 2019. Elle sera en parallèle communiquée aux établissements publics à caractère administratif qui la déclineront en tenant compte de leur statut et, le cas échéant, de leurs spécificités.

Une enveloppe de 100 000 euros par exercice budgétaire sera mise en place de 2018 à 2022, soit 500 000 euros sur la période. Les EPA s'attacheront également, en fonction de leurs disponibilités budgétaires, à mettre en place des enveloppes dédiées aux mesures de résorption pluriannuelles des écarts constatés. Le ministère s'engage à ce que la répartition de l'enveloppe soit examinée en comité de suivi conformément à l'accord de méthode.

2.2 – Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire³. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant ces périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

Le ministère s'engage à appliquer les revalorisations dans le cadre du droit commun. Le congé maternité n'entraîne pas de conséquence sur le montant du CIA. Ce montant ne peut être que supérieur ou égal au CIA touché l'année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.

2.3 – Par ailleurs, le ministère veillera à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein conformément à l'instruction du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics à caractère administratif relevant du ministère de la Culture et à la note du 21 avril 2017 qui concerne l'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture. Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront ainsi l'objet d'un suivi spécifique et genré, en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations. Le ministère pourra s'appuyer sur les données de l'observatoire de l'emploi contractuel qui permet de suivre la quotité de travail des agents à temps partiel et la résorption de la précarité. Les femmes sont majoritaires dans les contrats à durée indéterminée dont la quotité de travail est inférieure à 70 %.

2.4 – Enfin, la mobilité est une opportunité d'évolution pour les agents. Elle permet des parcours professionnels diversifiés. Le ministère de la Culture veillera à favoriser la mobilité de ses agents, notamment des femmes, en tenant compte des nouvelles règles issues de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour ce qui concerne le rapprochement de conjoint.

³ Cette circulaire (NOR : RDFS1636262C) impulse une nouvelle dynamique dans la politique d'égalité professionnelle dans la Fonction publique à la suite de la signature du protocole en 2013, en rappelant : 1- l'obligation de la présentation annuelle du Bilan social et du Rapport de situation comparée, 2- l'encouragement à l'engagement dans une démarche de labellisation, 3- la vigilance quant à une représentation équilibrée dans les instances de concertation).

Mesure 3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

3.1 – Au sein du ministère de la Culture existent des filières métiers dites « sexuées ». Le ministère s'engage à faire évoluer ces filières dans le sens d'un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes, notamment par des actions de sensibilisation et d'information ciblées en direction des écoles formant à ces métiers.

Il veillera également à faire partager cet enjeu avec ses prestataires dans le cadre de la mise en œuvre de la « charte sociale » du ministère.

3.2 – Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction⁴.

Afin de respecter ses obligations à compter de 2018 et atteindre le taux minimum de 40 %, le ministère s'engage à favoriser les primo-nominations de femmes avec comme volonté de parvenir à une stricte parité à terme.

3.3 – Le ministère veillera à la parité dans l'ensemble des nominations aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques des différents établissements dont il a la tutelle.

3.4 – Le ministère veillera à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les projets présentés à l'appui des candidatures des dirigeants. Il veillera aussi à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les lettres de mission des dirigeants d'établissements publics ou de services à compétence nationale tout en les incitant à candidater aux labels.

Cet enjeu devra être intégré dans la politique générale de l'établissement ou du service, à commencer par sa politique de gestion des ressources humaines.

D'une manière générale, cet enjeu sera intégré dans les objectifs de l'encadrement du ministère (DRAC, administration centrale, SCN, EPA) et évalué dans le cadre de l'entretien professionnel annuel des dirigeants.

3.5 – Le ministère élabore un plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes, qui se traduira notamment par des campagnes de formation, de sensibilisation et de communication internes.

3.6 – La formation doit également être mobilisée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet égard, des formations de sensibilisation des personnels aux

⁴ Conditions primo nomination : ne pas être renommé dans la même catégorie et le même département ministériel

enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont d'ores et déjà organisées pour prévenir les discriminations.

Les formations post-recrutement, accessibles à l'ensemble des agents, intégreront une séquence dédiée à cette question.

Seront également reconduites les formations suivantes, généralistes et accessibles à tout agent du ministère : « Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique », « Prévention des discriminations dans la fonction publique » et « Mise en œuvre de l'égalité femme/homme ».

Par ailleurs, l'enjeu de l'égalité professionnelle est intégrée sous forme de focus dans les stages management et ressources humaines, dans « Les fondamentaux d'un jury de concours ou d'un examen professionnel », « Le droit public général » ainsi que dans le stage « Accueil des nouveaux arrivants ».

Les trois formations suivantes, ont été reconduites en 2018, en tenant compte de l'évolution de l'ensemble des outils et procédures déployées par le ministère en matière d'égalité professionnelle:

- « Rôles et missions des responsables de prévention des discriminations » ; deux sessions seront ouvertes plus particulièrement aux représentants des personnels ;
- « Enjeu RH/la prévention des discriminations » pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines ;
- « Égalité, diversité au cœur du management » pour les encadrants.

Des sessions spécifiques pourront, à la demande être organisées sur site.

Mesure 4 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la Culture s'engage à ce que la procédure de recrutement ne soit pas discriminatoire et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois du ministère. À ce titre, trois voies d'action sont retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la publicité, la neutralité des avis de vacance et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.

4.1 – Le protocole de 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Le guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est ainsi systématiquement transmis aux membres des jurys constitués par le ministère. Par ailleurs, toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur le site des concours du ministère : arrêté d'ouverture, arrêté d'organisation des épreuves, brochure d'information, arrêté de nomination des membres des jurys, dossier « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP), modèle de *curriculum vitae* (CV), guide d'aide à la constitution du dossier du RAEP ou CV, annales et rapports de jurys. De même, les présidents de jurys ont pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions

et le déroulement du concours, et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport, qui sera désormais systématiquement sexué, sera publié et consultable sur le site des concours du ministère.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2015 (article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012), chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture s'attache, a minima, à respecter cette proportion, tout en ayant pour objectif une stricte égalité au sein des jurys. La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le RSC du ministère à compter de son édition 2018 (sur les données 2017). Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection est également adopté dans la mesure du possible et selon les effectifs des spécialités ou disciplines. Cette mesure passe par un renforcement des viviers de personnes ressources et disponibles. Le ministère suscite des candidatures de membres de jurys aussi bien titulaires que contractuels par différents moyens : campagne d'informations par affichage, diffusion électronique, etc.

4.2 – Le ministère s'attache à respecter la neutralité des avis de vacance publiés en ligne dans la BIEP. Début 2017, dans le cadre de la démarche de candidature aux labels « Égalité » et « Diversité », le ministère a élaboré une circulaire visant à harmoniser les procédures de recrutement au sein des services, avec l'objectif de pouvoir tracer les différentes étapes du recrutement, permettant ainsi de s'assurer de l'absence de discrimination dans le processus général de recrutement. Cette circulaire rappelle, en particulier, les entretiens doivent être conduits par au moins deux personnes. L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de cette nouvelle procédure. Cette circulaire a été diffusée le 7 février 2017 à l'ensemble du réseau ministériel (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics). Les projets de mouvements transmis à la CAP sont réalisés sur la base d'un dossier conforme à la circulaire.

Mesure 5 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de dynamiser leur parcours professionnel

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

5.2 – Le ministère veillera toutefois à privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte au mieux leurs contraintes personnelles et familiales : organisation sur site, prise en compte du temps partiel avec récupération des heures de travail liées à la journée de formation, formation à distance. Il s'agit de faciliter par tous moyens l'égal accès à la formation, notamment aux formations de promotion professionnelle.

5.3 – Le ministère possède la particularité d’avoir une forte représentation des femmes parmi les stagiaires (71 % en 2016) au regard de la part des femmes dans le total des effectifs (53 % en 2016). Il conviendra d’affiner les analyses pour expliquer la sous-représentation des hommes.

Mesure 6 Supprimer les freins à l’avancement

6.1 – Dans le cadre du protocole, le ministère de la Culture suscitera en lien avec la Direction générale de l’administration et de la Fonction publique, des études visant à mieux appréhender les causes limitant les promotions ou l’avancement des femmes dans le champ de la culture, par rapport à d’autres secteurs et dans certaines filières.

6.2 – L’évolution professionnelle des agents, en termes d’avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.

Mesure 7 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Le ministère s’engage à présenter chaque année, et ce dès la fin 2018, devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP), un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions de corps des agents publics, préalablement à l’examen par ces instances des décisions individuelles. Les documents fournis concernant les avancements et promotions intégreront une présentation par genre des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que des promus. Seront également communiquées les données genrées relatives aux examens professionnels. Ces données permettront de mieux apprécier les déséquilibres éventuellement constatés et mettre en perspective les décisions proposées. De même, le RSC 2017 au titre des données 2016 présente un indicateur sexué relatif à l’avancement de grade et à la promotion de corps des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné, à compter de l’édition 2018 du RSC, par filière professionnelle et par catégorie d’emploi. Il permettra également d’expertiser les disparités susceptibles d’exister entre les femmes et les hommes en matière d’avancement.

AXE N°3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Articuler sa vie professionnelle et sa vie privée est une préoccupation majeure pour l’ensemble des agents et notamment pour les femmes dans la conduite de leur carrière.

Il est de la responsabilité sociale du ministère de la Culture d'actionner les leviers qui sont à sa disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

Les signataires du protocole considèrent que des actions doivent en conséquence être menées sur l'ensemble de ces éléments afin de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 8 Favoriser le recours au congé de naissance et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

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

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé doit être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés peut être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants. Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne peuvent être déposés sur un compte épargne-temps. Ces jours peuvent se prendre ou non à la suite du congé de naissance et d'adoption de 3 jours.

Le ministère de la Culture développera des campagnes de sensibilisation et d'encouragement à la prise de ce congé, en direction des agents.

Mesure 9 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

9.1 – Dans le cadre du protocole, le ministère s’engage à accompagner les agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel. Dans ce cadre, sera généralisée la conduite d’entretien avant le départ de l’agent pour mieux appréhender son projet professionnel et assurer les conditions de retour les plus favorables. Le délai réglementaire pour informer l’employeur étant de deux mois, c’est pourquoi les services RH proposeront un entretien professionnel dans le cadre de la reprise du travail trois mois avant la reprise de fonctions. Ces rencontres pourront être menées par le conseiller développement professionnel, le supérieur hiérarchique de l’agent et/ou le cadre chargé des ressources humaines du service de l’agent.

9.2 – Durant les congés maternité ou parentaux, le suivi des carrières sera assuré de manière individualisée.

L’administration renforcera ce suivi, en liaison avec les agents concernés, dans le cadre de réorganisation de services. À l’issue du congé maternité, le retour sur le poste est garanti ; à l’issue d’un congé parental, l’agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d’origine ou dans le grade ou l’emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Le ministère veillera à ce que le retour soit possible sur la même résidence administrative et sur des fonctions à compétence équivalente.

Dans ce cadre, l’agent fonctionnaire, hors cas spécifique des emplois fonctionnels, retrouvera également une rémunération équivalente à ce qu’il aurait perçu sans interruption de carrière, pour la partie soclée (IFSE).

L’agent contractuel est réintégré sur son emploi précédent. À défaut, il dispose d’une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, avec une rémunération globale équivalente.⁵

9.3 – Par ailleurs, le ministère met en place un dispositif d’information adapté pour les agents qui souhaitent bénéficier d’un temps partiel. En plus des dispositifs de communication interne existants, un entretien spécifique peut permettre d’apporter des réponses individualisées.

9.4 – Le ministère s’engage également, dans le cadre du protocole, à faire de l’accompagnement de la parentalité un enjeu prioritaire :

- a) La Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel du ministère pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde prévoit que ces autorisations d’absence peuvent être accordées « *aux agents de l’État parents d’un enfant ou éventuellement aux autres agents qui ont la charge d’un enfant* ».

⁵ Article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’État / et article L 1225-16 du Code du travail (Loi n°2014-873 du 04.08.2014)

Ces autorisations d'absence sont soumises à l'accord du chef de service, qui les autorise en fonction des nécessités du service.

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

c) Quelle que soit la nature de l'union, le genre, qu'il soit cohabitant ou non et indépendamment du lien de filiation avec l'enfant à naître, le second parent bénéficie d'autorisations d'absence de droit pour accompagner la mère à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Le protocole accorde dans ce cadre une autorisation d'absence supplémentaire, ce qui porte les autorisations d'absence à quatre.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

Mesure 10 Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

10.1 – De manière générale, le ministère exclura toute pratique discriminante entre les femmes et les hommes et intégrera autant que possible les contraintes familiales ou parentales dans l'organisation du travail des agents y compris postés. En particulier, il veillera autant que possible à organiser les réunions collectives sur des jours ou des plages horaires préservant les équilibres de temps de vie en dehors du travail.

10.2 – De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements, via des tableaux de mutation (information entre trois et six mois à l'avance - dans le cadre d'un mouvement annuel par exemple - et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) seront mises en œuvre afin de faciliter l'organisation personnelle des agents, sans méconnaître l'intérêt du service. Elles contribueront par ailleurs à limiter les situations de célibat géographique. Conformément à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le ministère met tout en œuvre pour faciliter la mobilité et l'accompagnement du conjoint.

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

Mesure 11 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

11.1 – Les personnels titulaires et contractuels bénéficient de manière égale de dispositifs d'action sociale. Il n'en va pas forcément de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BNF, etc.) qui ont décliné les dispositifs interministériels et ministériels, que dans ceux qui sont répartis sur le territoire, ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle affecte particulièrement les femmes, et tout particulièrement celles en charge de famille monoparentale, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.

Le ministère a mené en 2017 un travail de documentation des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et interministérielles. Les résultats de cette enquête, présentés en comité national d'action sociale (CNAS), ont abouti à une adhésion, prise en charge par le ministère, de 42 établissements publics administratifs aux dispositifs et prestations interministériels portés par le programme 148, par la DGAFP. Ces dispositifs constituent le socle de l'action sociale déjà accessible à tous les agents rémunérés par le ministère. Il permet l'égalité de traitement entre les agents quelque soit leur statut et affectation.

En 2019, l'ensemble des agents du ministère pourront, sous conditions de ressources, bénéficier du socle d'action sociale interministériel : aide à l'installation des personnels, chèque service universel pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans et accès aux chèques vacances. Les offres de service et les actions proposées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) leur seront également accessibles ainsi que les logements sociaux et les crèches gérées par les SRIAS et les préfetures.

11.2 – En outre, en raison des missions du ministère, certains agents sont amenés à travailler en dehors des horaires habituels de travail (horaires atypiques, travail le week-end et les jours fériés, travail de nuit). Pour compléter les aides existantes, le ministère de la Culture doit étudier la faisabilité de la mise en place de CESU horaires atypiques, ainsi que le développement de l'accès aux crèches interministérielles disposant d'horaires atypiques et la réservation de berceaux.

11.3 – Soutenir les agents en charge de personnes en perte d'autonomie

En complément de la politique en faveur des personnels handicapés, le ministère poursuivra sa politique d'action sociale en faveur du soutien des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie. L'aide aux parents d'enfants en situation de handicap et l'aide à la garde d'enfants handicapés prennent en compte ces situations particulières. En lien avec la DGAFP le ministère explorera la possibilité du recours aux chèques emploi service universel (CESU) pour répondre à d'autres situations de dépendance.

11.4 – Réaliser des enquêtes sociologiques pour identifier des voies d'action

Le Ministère suscitera des enquêtes sociologiques auprès de la DGAFP pour identifier des actions susceptibles d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

AXE N°4 Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences et harcèlement sexuels et sexistes

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) transposées dans la loi et la réglementation française et, notamment, la quatrième partie du code du travail. Cette responsabilité de l'employeur relative à la sécurité physique et mentale des agents, est portée par l'ensemble des chefs de services et concerne également, en dehors des agents titulaires et des contractuels, les vacataires, les stagiaires, les apprentis du ministère, les étudiants, les usagers et les salariés des entreprises extérieures prestataires du ministère.

Les administrations sont ainsi tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, de prendre en compte les alertes si des agents sont victimes ou témoins de ces violences, et de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause, et la prévention revêt donc une importance toute particulière.

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais 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.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ainsi la logique préventive passe en premier lieu par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique : des dispositions réglementaires prévoient le cadre de la responsabilité de l'autorité hiérarchique⁶ dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Mesure 12 Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture

Le ministère proposera une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes qui figure en annexe.

De multiples interlocuteurs peuvent être mobilisés face à cette situation difficile : responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines, médecin de prévention, psychologue du travail, infirmier, conseiller ou assistant de prévention, responsable de prévention des discriminations, inspecteur santé et sécurité au travail et assistant social.

Un recensement annuel est mis à l'ordre du jour des CHSCT compétents afin de quantifier et définir les différentes violences rencontrées et de proposer des actions de prévention. Ce recensement intégrera les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Il est proposé d'intégrer au bilan annuel présenté en CHSCT le nombre de signalements, les acteurs

⁶ Tel que défini dans la circulaire du 18 mai 2010 sur le DUERP n°B9MTSF1013277C

impliqués, le pourcentage de situations traitées, le type de situation. Ces données seront également présentées annuellement au CHSCT ministériel et intégrées dans les RSC.

La note de 2009 modifiée apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail est actualisée en référence à :

- la circulaire ministérielle n° 2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail ;
- la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en complément de l'intervention indispensable des chefs de service, le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute et d'accompagnement externe, composée d'avocats organisés en réseau, assurant la collecte, le traitement et le suivi des signalements de discriminations émis par les agents du ministère et de l'ensemble de ses services rattachés. Son champ de compétences est étendu aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, sous le nom d'Allosexism. Cette extension inclut la possibilité, dès lors que la victime le souhaite, de bénéficier d'un soutien psychologique, assuré par téléphone par des psychologues cliniciens, et pouvant aller jusqu'à cinq séances.

Les chefs de service peuvent également bénéficier d'un accompagnement juridique dans le cadre d'Allosexism pour mettre en œuvre leurs obligations d'employeur. Des bilans semestriels seront établis, pour chacune des prestations, et une présentation annuelle de l'activité de l'année écoulée sera réalisée en CHSCTM.

Une brochure d'information est à la disposition de l'ensemble des agents du ministère afin de mieux les informer sur les dispositifs de signalement et de traitement des signalements. Elle sera actualisée autant que de besoin et communiquée annuellement aux agents avec leur bulletin de salaire.

Mesure 13 Actions de prévention

Les administrations doivent prévenir les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés. La responsabilité de l'administration peut être engagée dans le cadre d'une action en justice administrative et/ou pénale, si elle ne prend pas les mesures adéquates.

13.1 – Le ministère et ses établissements publics s'assureront du bon affichage des dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant les harcèlements sexuel et moral⁷.

Les employeurs publics intégreront dans les règlements intérieurs les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues.

Afin de lutter contre une acceptation tacite des violences sexistes et sexuelles, le ministère favorise un environnement de travail non sexiste. Ceci passe notamment par l'exclusion de

⁷ Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDIFF1407012C)

toutes réflexions, images, propos, textes et/ou attitudes sexistes et comportements portant atteinte à la dignité des personnes.

Il convient également de rappeler l'obligation de sécurité du donneur d'ordre vis-à-vis de ses entreprises contractantes afin de veiller à l'organisation de la prévention de tous risques professionnels liés à la co-activité y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

13.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs de la prévention (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention⁸.

Comme pour tous les risques professionnels, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, y compris les violences sexistes et sexuelles, se formalisent par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Cette démarche permet notamment d'identifier les différentes situations de violence émanant des personnels ainsi que du public et de prendre des mesures afin de protéger les agents.

L'analyse de ces situations permet d'alimenter l'évaluation des risques professionnels et d'engager des actions de prévention adaptées. Ces actions figurent également dans les plans de prévention des risques professionnels du Ministère et de ses établissements.

13.3 – Le ministère élaborera et diffusera des fiches thématiques « réflexes RH » relatives à des situations types, susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel, sur le modèle de celles de la DGAFP. Ces fiches ont vocation à permettre, notamment aux encadrants, de disposer des bons réflexes, d'adapter leur comportement, voire d'intervenir, le cas échéant, face à ces situations particulières, en sachant les identifier et les qualifier pour réagir de manière adaptée.

Les fiches réflexes sont élaborées par le SRH, en collaboration avec le service juridique, et en concertation avec les organisations syndicales.

Mesure 14 Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dont sont victimes les agents dans le cadre de leur mission

L'ensemble des procédures de protection doit être diligenté avec immédiateté sous l'autorité du chef de service⁹.

a) Mesures immédiates de protection

Il importe de protéger la victime et de la maintenir dans son poste. (cf circulaire de 2009 et son actualisation en cours). Il est ainsi rappelé qu'un changement d'affectation pour l'agent victime

⁸ Conformément à la circulaire NOR: RDFS1315966C du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

⁹ Note « désignation des chefs de service au sens du décret 82-453 modifié »

s'il doit être envisagé ne constitue qu'une solution d'ultime recours qui suppose sa demande ou son accord. Parmi les solutions qui peuvent être envisagées sont possibles :

- la mutation ou le changement de poste en accord avec la victime pour qu'elle ne soit plus confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager,
- la suspension de l'agresseur,
- l'aménagement du cycle de travail,
- la prise en compte individualisée de la situation de la victime en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés.

b) La suspension

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

c) La protection fonctionnelle

L'administration doit protéger ses agents, titulaires ou contractuels, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que « *IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs obligations (prévention, assistance et réparation)¹⁰.

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l'administration à la demande de l'agent victime de violences sexistes et sexuelles¹¹.

Un bilan sera présenté au CHSCT compétent et au CHSCT ministériel.

d) Le dépôt de plainte par l'employeur

Le ministère s'engage à porter systématiquement plainte, indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agents du ministères ou de tiers¹².

e) L'ouverture d'une procédure disciplinaire indépendamment de la procédure pénale

¹⁰ Voir fiche en annexe sur la protection fonctionnelle

¹¹ Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État, Décret n° 201797 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

¹² Article 40 du code de procédure pénale : toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs

En vertu des dispositions de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Les sanctions sont, le cas échéant, appliquées après l'avis de la CAP compétente siégeant en formation disciplinaire.

f) En matière d'hygiène et de sécurité

L'administration informe la médecine de prévention des violences au travail. L'objectif est d'assurer le suivi médical des agents concernés. Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (déclarations d'accident, arbre des causes, bilans) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCTM.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail

Le ministère développera également des actions de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, détectées sur leur lieu de travail, à l'encontre des agents. L'agent est encouragé à effectuer une déclaration d'accident du travail, le formulaire adéquat sera porté à sa connaissance.

La complexité du sujet nécessite un soutien adapté. Des actions de prévention et de prise en charge des victimes des violences sexuelles et sexistes sont développées par le ministère de la Culture et ses Etablissements publics qui s'engagent à mettre à disposition, en accord avec la victime, toutes les ressources disponibles pour permettre aux victimes d'accéder à la meilleure prise en charge de leur situation familiale et professionnelle.

Ainsi, les travailleurs sociaux du ministère de la Culture et ceux du ministère de l'Intérieur qui accompagnent en proximité les agents en régions, sont en capacité d'accueillir les victimes et de mobiliser leur réseau pour les orienter vers les associations dont la mission est d'accompagner et de soutenir les victimes. Les équipes de médecine de prévention sont également des acteurs mobilisables sur ces situations.

Les services du ministère de l'Intérieur et ceux du ministère de la Justice ainsi que les associations spécialisées sont les acteurs les plus adaptés pour proposer, en fonction des disponibilités, une mise à l'abri. Le ministère peut également mobiliser ses ressources pour proposer un hébergement temporaire adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, chèque nuitées de la SRIAS Ile de France, résidences meublées du parc préfectoral en procédure d'urgence mais avec délai et du parc ministériel).

Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur la vie professionnelle, le ministère de la Culture et ses établissements publics s'engagent à mettre en œuvre, en accord avec la victime, toutes actions permettant de la protéger.

Dans ce cadre, le ministère s'engage à mettre en place d'une méthodologie de signalement permettant ensuite à l'administration, en liaison avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates.

- notamment un accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés);

- le cas échéant et si nécessaire des mesures concernant le poste occupé par l'agent, les conditions de travail et l'organisation du travail ;
- des mesures concernant l'agresseur dans le cadre des dispositions règlementaires et législatives dont la suspension

Les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle¹³.

Mesure 16 Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignements supérieurs

Le ministère sera particulièrement attentif quant à la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste dont seraient victimes les étudiants et/ou les étudiantes des établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Le monde de l'enseignement supérieur n'est pas épargné par ces phénomènes. Ces violences contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein des établissements. Le bien-être et la qualité de vie pour les étudiants constituent un élément essentiel pour la réussite des études et des parcours professionnels. L'action du ministère s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le ministère de la Culture a également souhaité étendre depuis août 2018 au bénéfice des étudiants de ses écoles le recours à une cellule d'écoute externe Allosexism, dans le cas où ils ou elles seraient victimes ou témoins de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents, les étudiants et étudiantes pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique. Enfin, la Charte Egalité des établissements d'enseignement supérieur du ministère comporte un volet consacré à ce sujet.

De plus, le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) et la conférence permanente des chargés de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une ressource précieuse pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture dans leur démarche de lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste et le harcèlement sexuel.

Mesure 17 Développer des formations spécifiques

Enfin, le ministère organisera des formations spécifiques indispensables à la lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste subies dans le cadre des missions des agents ou détectées sur leur lieu de travail.

En premier lieu, la formation des référents et référentes portera sur la maîtrise du cadre juridique du harcèlement sexuel, les outils de prévention des situations de harcèlement sexuel ou sexiste et les modalités de réaction à une situation de harcèlement sexuel ou sexiste.

¹³ Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (11) Note N° 581/09/SG de 2009 en cours d'actualisation

En deuxième lieu, des actions de sensibilisation/information pourront être proposées avec l'appui de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ou d'associations spécifiques permettant à l'encadrement et aux acteurs RH de mieux cerner les enjeux, le cadre juridique et les acteurs référents sur lesquels s'appuyer. Des formations seront également proposées aux membres des CHSCT.

En troisième lieu, des outils (charte, vademecum, guides, contacts clefs) seront élaborés et transmis pour permettre de diffuser les bonnes informations.

Enfin, dans le cadre du plan ministériel de formation 2018, les actions de promotion sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront enrichies en ce qui concerne la prise de conscience des situations et le cadre juridique des situations de violences à caractère sexuel et sexiste. Les enjeux de protection de l'agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues seront abordés dans ce cadre.

Mesure 18 Le suivi de la mise en oeuvre de l'accord du 22 novembre 2018

La publicité de l'accord signé le 22 novembre 2018 a été assurée par la diffusion de la note du secrétaire général en date du 6 décembre 2018.

Le suivi de sa bonne application sera réalisé dans le cadre du comité de suivi de l'accord institué en application de l'article 6 de l'accord de méthode signé le 8 avril 2014.

La présente instruction entre en vigueur le jour de la signature de l'accord qu'elle traduit, soit le 22 novembre 2018. Elle sera publiée au bulletin officiel du ministère et sera remise à chaque employeur.

Je vous demande d'assurer le suivi de cet accord dans le cadre de vos comités techniques locaux.

Je souhaite qu'un bilan annuel de son application soit présenté lors d'un comité technique ministériel.

Le secrétaire général,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Hervé BARBARET

Annexes

Annexe I : textes de référence

Annexe II : fiche méthodologique concernant la résorption des écarts de rémunération

Annexe III : fiche concernant la protection fonctionnelle

Annexe IV : plan d'action

**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au Ministère de la Culture**

ANNEXE I: Textes de référence

[Directive cadre européenne 89/391/CEE](#)

[Constitution de 1946 Préambule](#)

[Constitution de 1958 art.1 2^oalinea](#)

[Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

[Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

[Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#)

[Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#)

[Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)

[Loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale](#)

[Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

[Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

[Code du travail article L 1225-16 et santé publique article L 2122-1](#)

[Code pénal articles 225-1 et 222-33, 222-33-2](#)

[Code de procédure pénale article 40](#)

[Protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, \(8 mars 2013\) et circulaire NORRDF1315966 C du 8 juillet 2013](#)

[Décret 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des faits exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit](#)

[Décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

[Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social](#)

[Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires](#)

relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique -

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Circulaire DGAFP sur la prévention des violences et harcèlement dans la fonction publique (mars 2014)

Référentiel de formation à l'égalité professionnelle, qui propose pour chacun des publics (RH, jurys, managers, etc.) des éléments à intégrer dans les formations (mars 2014)

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

Circulaire 18 mai 2010 N°B9MTSF1013277C relative à l' application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique

Circulaire FP 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics

Circulaire 1475 du 20 juillet 1982 et circulaire MC du 25 mars 2016 sur les autorisations d'absence

Circulaire MC du 25 mars 2016 relative au recrutement

Actualisation de la note de 2009 apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violences au travail

Note « désignation des chefs de service au sens du décret 82-453 modifié »

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Culture

ANNEXE II: Méthodologie de repérage et de résorption des écarts de rémunérations injustifiés

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 (sur le titre 2) par filières et corps, a été fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015. Cet indicateur, qui est issu du bilan social ministériel, permet de mesurer les écarts indemnitaires à indice équivalent. Cette observation a été étendue sur la population des agents non titulaires du ministère en 2017 au titre des données 2016.

Cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un élément déterminant de la rémunération, à savoir la fonction exercée par l'agent. Une méthodologie pour le repérage et la résorption d'écarts de rémunération injustifiés pour les agents dont la rémunération est significativement éloignée du montant médian de leur corps et groupe de fonctions a donc été élaborée. Cette méthodologie diffère selon que l'on examine le cas d'agents titulaires ou d'agents contractuels.

La méthode retenue **pour les agents non titulaires** consiste à répartir ces derniers dans des segments constitués par le croisement de leur filière, de leur groupe de contrat et de leur tranche d'âge, et à comparer la rémunération individuelle de chaque agent à la rémunération médiane de son segment, indépendamment de son sexe. L'hypothèse de travail privilégiée à ce stade repose sur la présélection du dossier, pour examen plus approfondi, de chaque agent dont la rémunération est inférieure de plus de 10% à celle de son segment de référence.

Les effectifs des segments peuvent être trop faibles pour permettre le calcul de médianes. Dans ce cas :

- lorsque pour un groupe de contrat et une filière donnés, les valeurs sont manquantes pour une partie des tranches d'âge, on reconstitue les médianes manquantes par régression linéaire ;
- lorsque seulement deux médianes sont connues pour un groupe de contrat et une filière donnés, on calcule les médianes manquantes en reproduisant la progression entre classes d'âge observée pour les moyennes du groupe et de la filière ;
- lorsqu'une seule ou aucune médiane n'est calculée par observation directe, on la substitue à la moyenne du segment correspondant corrigée du rapport entre médiane générale et moyenne générale.

S'agissant des **agents titulaires**, l'étude est menée par corps. On substitue au groupe de contrat le groupe de fonctions du poste au sens du RIFSEEP et à la tranche d'âge une tranche d'indices.

La phase de test de cette méthode n'a pas pu être menée à son terme. Parallèlement, la DGAFP développe une méthode dont les objectifs sont identiques et la rendra disponible à l'ensemble des ministères pour le début de l'année 2019. Une étude comparative sur les résultats des deux méthodes sera donc menée.

En tout état de cause, les crédits non utilisés en 2018 seront reportés en 2019.

**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au Ministère de la Culture**

**ANNEXE III : FICHE RELATIVE A LA PROTECTION FONCTIONNELLE PRÉVUE
A L'ARTICLE 11 DE LA LOI N 83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET
OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**

Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et notamment son article 11,
- Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit
- Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État

Définition de la protection fonctionnelle :

La protection fonctionnelle consiste pour l'administration à prendre en charge les frais (dont les déplacements et hébergements liés à l'instance), dépens, débours et honoraires exposés dans le cadre d'une instance civile ou pénale ainsi que, le cas échéant, à garantir les condamnations civiles qui pourraient être prononcées à l'encontre des bénéficiaires de la protection fonctionnelle ou à réparer le préjudice subi.

I – Qui peut bénéficier de la protection fonctionnelle ?

- le fonctionnaire et l'ancien fonctionnaire et les agents contractuels ;
- le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les faits dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire ou qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

II – Quels sont les faits susceptibles d'ouvrir le droit à la protection fonctionnelle ?

A titre liminaire, il convient de préciser qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose de délai pour solliciter la protection fonctionnelle (CE, 21 décembre 1994, Mme L., n° 140066, B ; CE, 9 décembre 2009, M. V., n° 312483, B).

En conséquence, une demande de protection fonctionnelle ne peut légalement être rejetée comme tardive.

Trois situations ouvrent droit à la protection fonctionnelle qui sont toutes rattachées à l'exercice des fonctions de l'agent :

1 – Protection de l'agent poursuivi pénalement :

- lorsque l'agent public est poursuivi (auteur éventuel d'une infraction) par un tiers pour faute de service. Par exemple, un agent fait l'objet d'une plainte déposée par un tiers pour faux témoignage dans le cadre d'un refus d'octroi d'une subvention
- lorsqu'il est entendu en qualité de témoin assisté,

- lorsqu'il est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale¹

2 - Protection de l'agent poursuivi civilement

Le prononcé d'une condamnation civile suppose que l'agent public ait été poursuivi devant le juge judiciaire (civil ou pénal) par un tiers, c'est-à-dire par une personne physique ou morale autre que l'administration.

Outre les frais de procédure, l'administration prend en charge de tout ou partie du montant de la condamnation civile en cause.

Ainsi, si l'agent a déjà acquitté le montant de cette condamnation, il est en droit d'en obtenir le remboursement total ou partiel de la part de l'administration ; s'il n'a encore rien payé, il est en droit d'attendre de celle-ci qu'elle effectue tout ou partie du règlement à sa place.

La prise en charge de la condamnation civile par l'administration sera totale si le dommage qu'elle vise à réparer résulte exclusivement d'une faute de service ou partielle lorsque ce dommage résulte de la conjugaison d'une faute de service et d'une faute personnelle de l'agent.

La prise en charge de la condamnation civile par l'administration inclut tant les dommages et intérêts stricto sensu que la somme correspondant aux frais non compris dans les dépens exposés par la partie civile.

3 – Protection de l'agent victime d'attaques

Lorsque l'agent est victime d'attaques c'est-à-dire d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

La protection fonctionnelle sera alors accordée, quelle que soit la qualité de l'auteur des attaques, à condition qu'il existe un lien de causalité suffisant entre les fonctions de l'agent et les attaques dont il est ou a été victime et qu'aucune faute personnelle ne puisse être imputée à l'agent.

Les mesures de protection fonctionnelle de l'agent victime d'attaques ont un double objet :

- faire cesser, voire prévenir, les attaques auxquelles l'agent est exposé. L'administration doit protéger son agent par tout moyen approprié. A titre d'exemple, l'engagement de poursuites disciplinaires contre l'auteur des attaques s'il s'agit d'un autre agent public ; l'ouverture d'une enquête afin de vérifier des accusations portées contre un agent et, le cas échéant, l'innocenter ; l'envoi d'une lettre à un agent pour réfuter les accusations portées contre lui et l'assurer du soutien et de la confiance de l'administration ; la publication d'un communiqué de presse ; l'exercice d'une action en justice

- assurer à cet agent la réparation adéquate des torts qu'il a subis. L'administration est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Elle sera ensuite subrogée dans les droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux autres bénéficiaires de cette protection. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

¹ L'agent en bénéficie même s'il est poursuivi par la collectivité publique qui l'emploie sous réserve que l'infraction reprochée à l'agent faisant l'objet de poursuites pénales puisse être qualifiée de faute de service

III – Quelle administration est débitrice de la protection fonctionnelle ?

La personne publique débitrice est celle qui emploie l'agent à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, même s'il ne travaille plus dans cette administration.

IV – Procédure interne au ministère de la culture

La procédure de la protection fonctionnelle concerne deux bureaux du ministère de la culture :

Le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire qui est chargé d'instruire les demandes de protection fonctionnelle (Secrétariat général/service des ressources humaines).

Le bureau du contentieux qui est chargé du suivi des affaires des agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle (Secrétariat général/service des affaires juridiques et internationales).

- La décision d'octroi ou de refus de protection fonctionnelle:

Pour les agents affectés en administration centrale, services à compétence nationale ou DRAC, la demande écrite de protection fonctionnelle doit être adressée au bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire sous couvert de la hiérarchie de l'agent².

Après instruction, le service des ressources humaines décide d'octroyer ou non la protection fonctionnelle. La décision est ensuite notifiée à l'agent et dans l'hypothèse où elle serait positive, au bureau du contentieux.

La décision d'octroi de la protection fonctionnelle indique les faits au titre desquels la protection est accordée et précise les modalités d'organisation de la protection, notamment sa durée qui peut être celle de l'instance.

- La convention d'honoraires et le suivi des procédures :

Le choix de l'avocat est libre et l'agent peut décider de conclure une convention avec son avocat.

Toutefois, il est fortement recommandé de transmettre immédiatement les coordonnées de l'avocat au bureau du contentieux et de ne pas s'engager sur des honoraires.

Ceux-ci feront l'objet d'une négociation entre le ministère et l'avocat et le ministère se réserve le droit de refuser des honoraires trop élevés.

En effet, d'une part, le montant de prise en charge des honoraires par la collectivité publique est limité par des plafonds horaires fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre de la justice et du ministre chargé du budget qui n'a pas encore été publié.

D'autre part, lorsque l'agent a décidé de conclure une convention d'honoraires directement, la collectivité publique peut ne prendre en charge qu'une partie des honoraires lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif. Dans cette hypothèse, le règlement du solde incombe à l'agent dans le cadre de ses relations avec son conseil.

² Dans l'hypothèse où la hiérarchie directe de l'agent serait impliquée, il convient de faire viser la demande au niveau supérieur

V – Procédure interne aux établissements publics (agents sous contrat d'établissement)

S'agissant des agents, y compris les fonctionnaires détachés sur contrat, qui sont (ou étaient au moment des faits) en poste en établissement public, leur demande de protection doit être formulée auprès du directeur de l'établissement via le référent « ressources humaines » de l'EP.

Toutefois, pour les établissements publics du ministère de la culture, s'il s'avère que l'auteur des attaques est cette même autorité, la demande peut être formulée auprès du SRH.

**ANNEXE IV PLAN D'ACTION DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A
L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU MINISTERE DE LA
CULTURE**

**ANNEXE IV PLAN D’ACTION DU PROTOCOLE D’ACCORD RELATIF A L’EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU
MINISTERE DE LA CULTURE**

Mesures	Objectifs	Actions en cours ou à conduire	Pilote	Calendrier
Axe 1 – Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l’égalité professionnelle				
Mesure 1 - Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l’élaboration de bilans et de données genrées pour élaborer des plans d’actions visant à promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes				
Action 1.1	Etendre à l’ensemble du périmètre du Ministère le rapport de situation comparée.	Mise à jour des indicateurs du RSC	SRH	Fin 2019
Action 1.2	Genrer l’ensemble des données des CHSCT		SRH	D’ici fin 2020 sur les données 2019.
Action 1.3	Etudes pluriannuelles sur des cohortes	2018 – 2019 – 2020 en lien avec la DGAFP	SRH	2018 et reconduction annuelle

Axe 2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique				
Mesure 2 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique				
Action 2.1	Analyse et identification des facteurs générateurs de disparités salariales.	Enveloppe annuelle de 100 000 € de 2018 à 2022. Répartition de l'enveloppe examinée en comité de suivi avec les OS. Incitation des EP à mettre en place des enveloppes dédiées.	SRH	Effet au 1 ^{er} janvier 2018 pour les ASM et les contractuels
Action 2.2	Supprimer les freins à l'avancement : Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire (Circulaire du 22 décembre 2016).	Application des revalorisations dans le cadre du droit commun afin Le congé maternité n'entraîne pas de conséquence sur le montant du CIA. Ce montant ne peut être que supérieur ou égal au CIA touché l'année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.	SRH	2018
Action 2.3	Les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou	Suivi spécifique de ces agents (ref: accord de 2015).	SRH	2018

	incomplet bénéficiant d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.			
Action 2.4	Mobilité professionnelle	Respect de la loi 2016-483 et de l'article 60 de la loi 84-16 dans le cadre des CAP.	SRH	2018
Mesure 3 - Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle				
Action 3.1	1/Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité : Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » : le ministère s'engage à résorber progressivement la composition fortement genrée de certaines filières et à porter une attention accrue aux problèmes d'écart de rémunérations qui pourraient les affecter. 2/Faire partager cet enjeu aux prestataires du ministère	Pour résorber les compositions des filières fortement genrées il est proposé en lien avec la DGAFP de communiquer dans lycées, de développer l'apprentissage, etc	SRH/MED/ DICOM Mission Achat	2018 et reconduction annuelle
Action 3.2	Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction	Objectif de 40 % de primo nomination en 2018 conformément aux dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 complétée par la loi du 4 août 2014 et au	HFES	2018

		plan interministériel de l'automne avec objectif d'arriver à la parité à terme		
Action 3.3	Le ministère veillera à la parité dans la nomination aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques	Atteindre une stricte parité à terme.	SDAJ/SAFIG	2019-2020
Action 3.4 - Inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les lettres de mission	Objectif 1 : dirigeants de l'administration centrale, des DRAC/DAC, SCN et autres services. Objectif 2 : dirigeants des établissements publics et des structures culturelles sous tutelle.	Inclure cet objectif dans les nouvelles lettres de mission et sous forme d'avenant aux lettres de mission en cours. Ajouter cet objectif dans la fiche d'entretien professionnel des dirigeants.	Directions métiers/AE/ SDAFIG/SRH	Objectif1: 2018 Objectif 2 : 2018/2019
Action 3.5 - Lutte contre les stéréotypes	Sensibiliser l'ensemble des encadrants et des agents du ministère sur le respect de l'égalité professionnelle et la politique menée en ce sens par le ministère. Informers les usagers sur la démarche du MCC. Interroger les agents du MCC sur le ressenti par rapport aux questions de discrimination avec un « focus » sur l'égalité professionnelle.	Campagne de communication annuelle sur l'égalité professionnelle : expositions, projections cinéma, conférences, débats, interventions théâtrales Enquête annuelle de perception et réalisation d'un « baromètre social » à partir du traitement des résultats de celle-ci.	DICOM/MCI et MED DICOM/MCI pour logistique et MED pour la préparation du questionnaire et l'analyse	2018/2019/2020/ 2021

Action 3.6 - Formation	Achever, avec le plan de formation 2018, la formation de l'ensemble des cadres et des gestionnaires RH du périmètre final de labellisation (administration centrale, DRAC/DAC, SCN). Etendre l'offre du plan de formation 2018 aux établissements publics et poursuivre celle-ci en 2019 et 2020.	Élaboration du plan de formation pluriannuel en intégrant les formations Égalité professionnelle agents à la formation initiale. de l'ensemble des agents.	SRH et MED	2018/2019/2020
Mesure 4 - Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.	Diversifier les viviers de recrutement	Formaliser des partenariats avec Mozaik RH, Osons l'égalité, Audiens...	MDE	01/09/2017 à 01/09/2018 puis reconduction annuelle
Action 4.1 – Une représentation équilibrée dans les CAP, les jurys de concours et comités de sélection.	Respect de la parité F/H au sein des CAP, des Jurys de concours et de sélection	Réalisé au MC	SRH	2018
Action 4.2- Procédure de recrutement	S'assurer de la bonne appropriation par les recruteurs du dispositif établi par note de service en date du 7 février 2017	1-Respect des règles de publication des postes 2-Information des différents correspondants RH de la démarche à suivre 3-Clarification du schéma d'archivage des documents de recrutement (services recruteurs ou AE) pour une meilleure transparence et communication aux	SRH/MDE	2017 et suivi annuel

		représentants élus en CAP 4-Mise en place d'un contrôle interne 5-Mise en place d'une foire aux questions 6- Bilan annuel en CAP de la mise en œuvre de la note du SG du 7 février 2017		
Mesure 5 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel				
Action 5.1	Créer les conditions favorables permettant de lever les freins à la formation (contraintes familiales, éloignement...)	voir protocole et mesures ci-dessous Suivi annuel à intégrer dans le bilan de la formation	SRH	
Action 5.2	Privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.	A mettre en oeuvre dès 2018	SRH	2018 et reconduction annuelle
Action 5.3	Affiner les analyses pour comprendre la sous représentation des hommes	en lien avec DGAFP		2019

Mesure 6 - Supprimer les freins à l'avancement				
Action 6.1	Mieux appréhender les causes limitant l'avancement ou la promotion des femmes	Susciter des études auprès de la DGAFP	SRH	
Action 6.2	Le temps partiel ne doit pas être un frein à l'avancement ou à la mobilité	Communication à faire	SRH/MCI	2018
Mesure 7 - Présenter chaque année devant les CAP CCP données sexuées concernant les avancements de grade et de promotion	Bilan annuel par genre des avancements de grade et promotions de corps pour promouvables, inscrits et promus. Déclinaison également par filière et catégorie d'emploi. Ces éléments permettront d'expertiser les disparités en matière d'avancement.	1-Connaissance des taux pro/corps 2-Définition de critères test sur quelques corps (TA, attachés, SDOC)	SRH	2018

Axe 3 – Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Mieux articuler temps de travail et vie personnelle	Mettre en place de nouvelles procédures d'organisation et d'adaptation du temps de travail	1-Note de service articulation vie professionnelle vie privée. 2-Suivi et bilan de la mise en place du télétravail	1-SG 2-SRH	1-2018 2- fait
Mesure 8 - Accompagnement de la parentalité	Favoriser l'exercice du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique Améliorer l'offre des modes de garde pour les enfants	Élaboration d'un guide des droits des parents avec remise au moment de la déclaration de grossesse (modèle des guides de la DGAFP) 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 partiels. Prévoir la communication aux agents du guide DGAFP selon modalités à définir	SRH/MCI	2018
Mesure 9 - 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				
Action 9.1	Accompagner des agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de	Généralisation des entretiens avant le départ de l'agent et proposition systématique par les services RH d'un entretien professionnel trois mois avant la	SRH	2018

	présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel.	reprise de fonction. Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux pour les agents titulaires et contractuels		
Action 9.2		Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux avec pour les agents titulaires et contractuels. Au retour affectation sur le même poste ou même résidence administrative avec rémunération équivalente pour partie sociée avec rattrapage si mesures plus favorables pendant l'absence	SRH	2018
Action 9.3		Information sur le temps partiel et entretien personnalisé	SRH/MCI	2018
Action 9.4		Autorisation d'absence pour soigner un enfant pour les parents et ceux qui ont la garde des enfants/ facilité horaires pour la rentrée/ autorisations d'absence pour 4 examens médicaux (grossesse,PMA)		2018
Mesure 10 - Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Mise en œuvre des dispositions du décret N°2016-151 du 11/02/2016 décliné par l'arrêté ministériel du 31 mars 2017 concernant le télétravail.	Présentation du bilan annuel devant les CT et CHSCT compétents	SRH	2019

Action 10.1	Meilleure anticipation des mouvements		SRH/AE	2018
Action 10.2	Intégrer les contraintes familiales dans l'organisation du travail	Organisation des réunions collectives sur des plages horaires adaptées		
Mesure 11 - Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Action 11.1 - Adhésion des EP aux dispositifs d'action sociale	Informier et favoriser l'adhésion des Etablissements Publics du Ministère aux dispositifs et prestations interministériels	Poursuivre la prise en charge de l'adhésion des établissements publics administratifs à ces dispositifs et prestations.	SRH	2019-2020
Action 11.2 - Travail en dehors des horaires habituels	Proposer des dispositifs prenant en compte les contraintes des agents travaillant pendant des horaires atypiques, le week-end, les jours fériés, la nuit.	Développement de l'accès aux crèches interministérielles, et étude de faisabilité CESU horaires atypiques	SRH	2019
Action 11.3 - Soutenir les agents en perte d'autonomie	Soutien à la politique d'action sociale en faveur des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie.	Communiquer sur les dispositifs existants et les conforter. Etude avec DGAFP de possibilités de CESU pour situations de dépendance.	SRH	2019
Action 11.4 - Réaliser des enquêtes	Mieux articuler vie personnelle et	En lien avec la DGAFP	SRH	2019

sociologiques	professionnelle			
Axe 4 – Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral				
Mesure 12 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture	Proposer une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes.	Réalisation d'un tableau de recensement annuel mis à l'ordre des CHSCT compétents, intégrant les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Mise en place de la cellule d'écoute "Allosexism" accessible également aux 37 000 étudiants des ESC (écoles supérieures culture). Diffusion d'une	SRH/MDE/MCI	2018
Mesure 13 -Actions de prévention		brochure d'information + actions de communication interne.		
13.1 - Connaissance de la législation en vigueur	S'assurer de la bonne connaissance par les agents des dispositions du code pénal.	Intégration dans les règlements intérieurs des établissements des définitions des différents types d'agissements sexistes et d'agressions ou harcèlements sexuels et moral et des sanctions pénales et administratives encourues.	SDAJ SRH MCI	2018
13.2 - Mobilisation des CHSCT et des	Rappeler dans les documents	Inscrire le risque spécifique de violences		

acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité dans les démarches de prévention	<i>ad hoc</i> les risques spécifiques de violences dans le contexte du travail	sexistes et sexuelles dans l'introduction du DUERP, comme un enjeu particulier à surveiller.	SRH	
13.3 - Fournir des outils de mesure et d'évaluation aux encadrants	Permettre aux encadrants, face à des situations particulières d'avoir immédiatement le comportement adapté pour les identifier, les qualifier et réagir.	Elaboration et diffusion de fiches réflexes RH, relatives à des situations types, élaborées en concertation avec les représentants du personnel.	SRH/SDAJ	2019
Mesure 14 - Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission	Rappeler dans différents documents de communication interne les procédures de protection qui doivent être mises en place rapidement par les Chefs de service.	Actualisation de la note de 2009 relative aux définitions et procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violences au travail. Diffusion d'une plaquette d'information. Mise en place d'une procédure d'alerte. Déclinaison des fiches de la DGAFP.	SRH/MED	juil-18
Mesure 15 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail	Mise en œuvre par le ministère de la Culture, en accord avec la victime, de toutes actions permettant de la protéger.	Mise en place d'une procédure d'alerte permettant à l'administration, en lien avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates (accès à un hébergement d'urgence ou relogement adapté).	SRH	2018
Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur	Veiller au bien-être et à la qualité de vie des étudiants et inscrire l'action du ministère dans la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de	Extension au bénéfice des étudiants des ESC du recours à la cellule d'écoute externe "Allosexism" et à un accompagnement juridique et	MED/SCPCI/ SRH	2018

	l'Enseignement supérieur et de la recherche.	psychologique. Mise en place d'une procédure d'alerte pour les étudiantes Déclinaison pour le MC du vade-mecum CLASCHEs/ANEF.		
Mesure 17 - Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail	Alerter rapidement l'encadrement et les services de ressources humaines sur des situations professionnelles difficiles puisant leur source dans des violences sexistes ou sexuelles	Mise en place d'une méthodologie de signalement dont un dispositif de cellule d'écoute, ainsi que de référents "lutte contre les violences sexistes et sexuelles" désignés au sein du ministère parmi des acteurs de prévention.	MDE/SRH	2018
Mesure 18 - Développer des formations spécifiques	Prévenir et lutter contre les violences à caractère sexiste ou sexuel	Mise en place d'un programme de formation pour les référents portant prioritairement sur la maîtrise du cadre juridique, les outils de prévention des situations et les modalités de réaction à ces situations. Actions de formation pour les membres des CHSCT. Actions de sensibilisation/information avec l'appui de la MIPROF. Elaboration d'outils de diffusion des bonnes pratiques.	SRH/MDE	2019