



Proposition accord après négo

Accord ministériel égalité femmes/hommes 2025-2027 – version suite négociation du 13 mars 2025 - PROJET

NB/TEXTE ISSU DE LA DERNIÈRE SÉANCE DE NÉGOCIATION ; LES PARTIES SUR LIGNEES EN JAUNE SONT LES AMENDEMENTS QUE L'ADMINISTRATION POURRA PROPOSER AUX OS EN RÉPONSE AUX DEMANDES.

ACCORD RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS 2025-2027

Il a été convenu le présent accord entre
D'une part, les ministères économiques et financiers, dénommés MEF dans le présent document et représentés par [...]

Et

Solidaires Finances

La Confédération Générale du Travail (CGT) Finances

CFDT Finances – CFTC Finances

Force Ouvrière Finances

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances (UNSA Finances) et

CFE – CGC Finances.

Accord initial

ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES NOUVELLES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ RÉELLE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS SUR LA PÉRIODE 2024-2026

Il a été convenu le présent accord entre
D'une part, les ministères économiques et financiers, dénommés MEF dans le présent document et représentés par la secrétaire générale

Et

Solidaires Finances

La Confédération Générale du Travail (CGT) Finances

CFDT Finances – CFTC Finances

Force Ouvrière Finances

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances (UNSA Finances) et

CFE – CGC Finances

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité majeure pour les ministères économiques et financiers (MEF). Cette politique menée depuis plusieurs années a pour ambition de développer l'égalité dans l'ensemble du ministère en poursuivant une dynamique structurée, concertée et partagée.

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, l'égalité dans les parcours professionnels, la lutte contre les stéréotypes de genre et contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, la promotion de la mixité des métiers, la mobilisation de l'ensemble des agentes et agents à tous niveaux, constituent les axes de la politique menée et des objectifs déployés.

Le présent accord cible des mesures sur des thématiques précises.

Elles seront intégrées au quatrième plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, qui couvre plus largement les différents axes de la politique ministérielle dédiée et qui s'inscrit dans la continuité des actions déjà entreprises dans le cadre du troisième plan ministériel.

Ces mesures, que le ministère mettra en œuvre, sont négociées et adoptées avec les organisations syndicales selon les principes posés par l'accord de méthode initial du 19 décembre 2023, modifié le 8 janvier 2025, signé par la représentante des ministères économiques et

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité majeure pour les MEF.

Meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, égal accès des femmes aux promotions et aux emplois supérieurs, renforcement de la mixité des métiers, constituent une ambition et des objectifs déployés dans le cadre de la politique inclusive du ministère qui sont de nature à favoriser son attractivité.

Le troisième plan ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2022 a été décliné sous la forme d'un accord majoritaire sur le périmètre de l'administration centrale ayant porté sur l'année 2022 et de plans directionnels. Les mesures nouvelles que le ministère mettra en œuvre ont été négociées et adoptées avec les organisations syndicales selon les principes posés par l'accord de méthode en date du [à compléter], signé par le représentant des ministères économiques et financiers, ainsi que par les organisations syndicales représentatives des MEF.

La négociation a été conduite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Le présent accord explicite les mesures nouvelles qui s'inscrivent dans la continuité du troisième plan ministériel, lequel constitue le socle de la politique ministérielle en la matière.

financiers, ainsi que par les organisations syndicales représentatives des personnels, siégeant au comité social d'administration ministériel (CSAM). La négociation a été conduite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Les actions concernées par le présent accord porteront sur trois thématiques :

- 1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion mises en œuvre en application des lignes directrices de gestion.**
- 2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles autour de 5 axes : prévenir, identifier, signaler, traiter et accompagner, ainsi que son élargissement aux violences intrafamiliales.**
- 3. Les modalités de suivi de l'accord et de sa temporalité permettant de mesurer la mise en œuvre des engagements et leurs impacts.**

Le présent accord s'applique aux ministères économiques et financiers (MEF), désignés dans le présent document sous l'appellation ministères économiques et financiers » ou « MEF ».

Il est mis en œuvre dans les directions et services gérés ou dont l'action est coordonnée par le Secrétariat général des MEF.

Les actions concernées portent, d'une part, sur la résorption des écarts de rémunération et des inégalités dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes et, d'autre part, sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, incluant les violences intrafamiliales.

Cet accord vise à améliorer la politique inclusive des ministères économiques et financiers et contribue à la politique ministérielle d'attractivité.

Le présent accord s'applique au ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN) et au ministère de la transformation et de la fonction publiques (MTFP) désigné dans le présent document sous l'appellation « ministères économiques et financiers » ou « MEF ».

Il est mis en œuvre dans les directions et services relevant d'un programme budgétaire des deux ministères précités.

1. La résorption des écarts de rémunération

« Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent au sein de la fonction publique et les actions menées en faveur de leur résorption constituent un enjeu d'équité.

Le ministère, détenteur du label égalité professionnelle depuis 2018, se doit d'être exemplaire en la matière. La mise en œuvre de l'index égalité professionnelle dans la Fonction publique, à partir de 2023 initie durablement une dynamique et appelle des actions concrètes et structurantes.

1.1. Constat Calculé pour la première fois sur le périmètre ministériel des MEF en 2021, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes ayant la qualité de fonctionnaire, était de 8,1%.

Fruit d'un important travail conduit par la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) avec les directions, les calculs et l'analyse des écarts de rémunération au sein du ministère ont été réalisés en ayant recours à l'outil créé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et mis à la disposition de tous les employeurs publics.

Ce premier état des lieux, réalisé au niveau ministériel sur les 3 années 2019 à 2021, a été affiné par catégorie, corps et grade et fait l'objet d'une présentation et d'un échange avec les organisations syndicales en février 2022.

Pour définir des actions efficaces et pérennes visant à les réduire, il est en effet nécessaire d'en comprendre l'origine, de procéder à une analyse plus fine des rémunérations versées et de distinguer, à travers ces écarts, ce qui résulte du temps partiel, des différences de rémunérations servies entre corps, et donc de l'absence de mixité dans certains corps, d'un effet lié à la démographie (ancienneté respective des femmes et des hommes), des différences de montants de primes versés...

1.2. Méthodologie et leviers d'action

Les origines multiples des écarts de rémunération nécessitent d'élaborer une méthodologie permettant de caractériser les écarts de rémunération injustifiés et d'identifier des leviers efficaces et pertinents de résorption de ces écarts.

Ces écarts peuvent en effet relever d'une mixité insuffisante de certains corps et/ou métiers, d'une inégalité des promotions, de différences de parcours professionnels, de différences d'ancienneté. Il est enfin important de faire l'analyse de ces situations par génération.

a) Pour les agents fonctionnaires

- Les écarts portant sur les primes seront examinés de façon à s'assurer que les montants globalement perçus par les femmes sont de même niveau que

ceux perçus par les hommes à identité de fonctions et de sujétions. Dans la mesure où un écart injustifié est constaté, il doit être résorbé. Cela suppose de procéder par branche professionnelle et par métier au sein des directions.

- Pour les agents bénéficiant de bonus (complément indemnitaire annuel pour les agents relevant du RIFSEEP), l'attribution de ces enveloppes doit être assurée en prenant en compte un objectif de mixité.
- En parallèle, afin de limiter les effets démographiques et les effets de ségrégation de corps, les promotions de grade et de corps doivent être a minima corrélées aux viviers de promouvables, voire supérieures dans un souci de compensation progressive de situations déséquilibrées.
- Des études de cohorte pourront être menées afin de mesurer les écarts de trajectoire professionnelle et d'identifier les actions propres à les traiter, soit en les évitant (prévention) soit en les résorbant (correction).

b) Pour les agents contractuels

- L'état des lieux réalisé permet d'ores et déjà d'identifier, à l'aide des outils disponibles, les types de contrat pour lesquels des écarts significatifs sont relevés et justifient d'être expertisés en priorité.
- La résorption des écarts de rémunération, qui concernera les agents sur emploi permanent, s'effectuera en tenant compte des statuts (CDD, CDI), des niveaux de contrat (catégories), des filières métiers, de la qualification et de l'expérience professionnelle. L'attention portera à la fois sur l'égalité de salaire au moment du recrutement et sur celui versé aux agents déjà en fonction.
- Sur la base de ces multiples critères, une grille d'analyse des écarts sera établie afin d'identifier ceux qui nécessitent une action de résorption. Les éléments de diagnostic (mesure des écarts, de leur origine) et les leviers d'actions à privilégier (méthodologie, mesures financières, actions visant à favoriser la mixité...) pour réduire les écarts salariaux injustifiés, seront identifiés dans le cadre d'un collège employeurs. Ils feront l'objet d'une présentation et d'échanges réguliers avec les organisations siégeant au comité de suivi de l'accord (COSUI), lequel sera le

lieu permettant d'arrêter les mesures correctives et actions à mettre en œuvre pour résorber ces écarts.

Afin de financer ces mesures, un budget spécifiquement dédié à la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est prévu, d'un montant de 2M€ sur la période 2024-2026

Financement des mesures de résorption des écarts salariaux

Enveloppe dédiée : dépense de 2M€ (titre 2) sur la période 2024-2026.

Indicateurs

- fonctionnaires : écarts de rémunération femmes-hommes (en %, distinction des effets primes, démographie, ségrégation de corps)
- contractuels : écarts de rémunération femmes-hommes (en %, distinction des effets primes, catégorie de contrat et dans un second temps, démographie et filière métier)
- nombre d'agents ayant bénéficié d'une mesure de résorption d'écart salarial (par statut, par corps/grade, par métier)
- dépense réalisée au titre de la résorption des écarts salariaux
- index égalité professionnelle (6 indicateurs)

Calendrier

Indicateurs annuels

1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels constitue une priorité pour l'administration des MEF.

Si les plans en faveur de l'égalité ont permis de réduire nombres d'inégalités professionnelles, les efforts doivent être poursuivis pour identifier les freins restants et mesurer les décalages qui pourraient affecter le déroulement des parcours professionnels des

2. La résorption des inégalités dans les parcours professionnels

2.1. Agir en faveur de la mixité des métiers :

- Agir en faveur de la mixité des métiers constitue un enjeu fort d'égalité des chances et des mérites. C'est une condition nécessaire pour parvenir à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui implique toutefois de conduire des partenariats avec d'autres acteurs : attirer des femmes dans certaines filières métiers implique en effet de féminiser les viviers de recrutement, de lutter contre les stéréotypes dans notre société et de faire évoluer, en amont – en particulier à l'école, dans l'enseignement supérieur - les représentations.

agentes.

Cela suppose notamment une analyse des règles et pratiques de gestion applicables aux promotions et aux mobilités.

Mesure 1. Analyse, études et mesures correctives

Mesure 1a. Réalisation d'une analyse comparée des règles de gestion (ministérielles et directionnelles) avec identification de celles qui sont de nature à freiner les carrières des femmes. Cette analyse inclura la question d'un éventuel impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, l'équilibre de la répartition genrée des promotions.

Indicateur de suivi : rapport d'analyse

Calendrier de mise en œuvre : 2025-2026

Mesure 1b. A partir des résultats du rapport d'analyse prévu mesure 1, réalisation d'études visant à mesurer les impacts des freins qui ont été identifiés.

Indicateur de suivi : présentation des résultats de(s) l'étude(s)

Calendrier de mise en œuvre : 2026

Mesure 1c. En tenant compte des nécessités liées à la continuité du service public, identifier et lancer la mise en œuvre des mesures correctives levant les freins aux carrières des femmes.

Ces mesures seront issues de l'analyse effectuée en mesure 1a.

Indicateur de suivi : liste des mesures correctives identifiées et lancées

Calendrier de mise en œuvre : 2026-2027

Aux MEF, les actions menées en faveur de l'égalité femmes hommes depuis de nombreuses années contribuent à diffuser la culture de la mixité et de la parité. Il convient d'amplifier ces mesures pour lutter contre le plafond et les parois de verre.

Plus de 130 000 agents des MEF, répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin exercent une très grande variété de métiers (166) dans différentes familles professionnelles. Si la répartition globale par genre au niveau ministériel démontre la présence d'une majorité d'effectifs féminins, la répartition par catégorie révèle d'inégales répartitions qu'il conviendra d'affiner par filières métiers.

Données issues du RSU 2021

Les travaux engagés avec les directions sur l'égalité salariale ont montré la nécessité, non seulement de favoriser le déroulement de carrière des femmes, mais aussi leur accès à des métiers mieux rémunérés, où les hommes sont majoritaires voire très largement majoritaires.

Actions

- Poursuivre les travaux initiés dans le cadre du comité ministériel sur la mixité des métiers qui associent les directions, le ministère en charge de l'éducation nationale et l'association JamaisSansElles, partenaire du ministère. Ce comité, et les travaux associés, doivent permettre de faire progresser le niveau de mixité de certains métiers, qu'ils soient exercés majoritairement par des hommes ou trop féminisés.

Plusieurs actions concrètes seront engagées :

- établir une cartographie du niveau de mixité des métiers du ministère et s'appuyer sur les études de l'INSEE (« femmes et hommes, l'égalité en question – édition 2022 ») pour faciliter l'analyse des résultats ;
- traiter prioritairement les filières métiers insuffisamment mixtes, notamment celles comportant des sujétions particulières (par exemple, la branche surveillance de la DGDDI, féminisée à hauteur de 25%) ou correspondant à des formations dans lesquelles les femmes sont peu présentes (numérique) ;

Mesure 2.Ouverture, à la DGFIP, d'une concertation directionnelle

avec les représentants du personnel visant à lever les freins résultant de la mobilité géographique à la promotion de la catégorie C à la catégorie B, pour les agentes et agents non concernés par le cycle de formation professionnelle d'une année (promotion par liste d'aptitude et concours interne spécial).

Indicateur de suivi : mesure(s) retenue(s)

Calendrier de mise en œuvre : 2025

- expérimenter une convention avec un rectorat pour favoriser la promotion des métiers dans les lycées et collèges avec l'appui des services en région (DGFIP et DGDDI) ;

- Poursuivre les campagnes de communication interne et externe pour valoriser les parcours féminins inspirants en administration centrale et en région (via les réseaux sociaux notamment) et réaliser des portraits de femmes, en minorité de genre dans leurs métiers.
- Assurer la promotion des métiers du ministère en s'attachant à rendre plus visibles les femmes et à la variété des métiers qu'elles exercent. A titre d'exemple, l'organisation au ministère, en fin d'année 2023 du « Campus de l'industrie et des métiers de Bercy » avec l'Institut de l'Engagement, permet aux directions de valoriser leurs métiers auprès de jeunes adultes femmes et hommes engagés sélectionnés par l'Institut. Promouvoir, de manière systématique, la mixité des métiers lors des événements dédiés à l'emploi. A titre d'exemple, le salon de l'emploi et de la mobilité « Bercy recrute ! » du 19 octobre 2023 a ainsi permis de valoriser la politique menée en faveur de l'égalité mais aussi de mettre en lumière les différents acteurs (délégation à la diversité et l'égalité professionnelle, réseau des femmes de Bercy) et dispositifs dédiés (programme VirtuOses à destination des femmes cadres).

Indicateurs

- évolution du taux de mixité par filière métier
- réalisation d'un questionnaire pour mesurer l'impact de la communication interne et externe sur les métiers insuffisamment genrés de Bercy

Calendrier

2024-2025 : établissement de la cartographie du niveau de mixité des métiers, signature d'une convention avec un rectorat et une direction du ministère.

2024-2026 : communication sur les parcours inspirants

2.3. Agir contre les stéréotypes de genre

Le rapport de janvier 2023 du Haut Conseil à l'égalité sur l'état du sexisme en

France montre notamment que les stéréotypes de genre demeurent prégnants, qu'ils constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre.

Les stéréotypes sexués continuent d'influencer très fortement les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes. Aux MEF, comme dans les autres organisations ayant participé à l'enquête nationale sur l'état du sexisme au travail (baromètre #StOpE – mars 2023), le sexisme ordinaire qui se caractérise par l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, est présent. L'enjeu de déconstruction des stéréotypes est donc primordial pour faire changer les mentalités et constitue une condition nécessaire pour parvenir à l'égalité professionnelle.

Actions

- S'assurer que les actions poursuivies par les MEF ne véhiculent pas de stéréotypes de genre
 - déploiement d'un outil destiné à identifier et mesurer les stéréotypes de genre, élaboré par un directeur de recherche au CNRS, en lien avec les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Agir contre les stéréotypes dans les formations initiales assurées par les MEF
 - sensibilisation des enseignants et intervenants des écoles économiques et financières pour éviter la transmission aux élèves en formation initiale d'éventuels stéréotypes de genre.
- Mener des actions fortes de communication et les décliner dans chaque direction
 - poursuite et actualisation de la campagne de communication interne « Au travail, dépassons les idées reçues ». Constituée d'un livret pédagogique relatif à la lutte contre les discriminations et d'affiches exposant des situations de travail et invitant au dialogue autour des stéréotypes, cette campagne sera régulièrement diffusée.

Elle pourrait également être déclinée lors d'un événement dédié à la lutte contre le sexisme à Bercy (chaque année, 25/01) sur un mode plus interactif.

- réalisation d'une campagne de portraits d'agents des MEF reposant sur des rôles-modèles pour déconstruire les stéréotypes. En effet, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère familiale ou scolaire, les stéréotypes sur la place des femmes et des hommes restent prégnants. C'est ce que révèlent les résultats du Baromètre d'opinion¹ de la DREES et de l'enquête de conjoncture auprès des ménages de l'INSEE, réalisés à la fin 2014. C'est dans le rôle dévolu aux femmes et aux hommes que les conceptions stéréotypées se font plus vivaces : pour la moitié des enquêtés, les femmes savent mieux prendre soin des enfants ou d'un parent âgé. Et 41 % considèrent que pour une femme, la vie professionnelle est moins importante que la famille.

Indicateurs

- nombre d'agents formés en s'appuyant sur l'outil d'identification des stéréotypes de genre.
- nombre d'enseignants et d'intervenants dans les écoles économiques et financières formés.

Calendrier

2024 - 2026 : campagne renforcée de communication « Au travail, dépassons les idées reçues ».

A partir de 2024 : lancement des formations des agents, en s'appuyant sur l'outil d'identification des stéréotypes de genre.

2.3. Résorption des inégalités dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels relève à la fois d'une administration fondée sur une marque employeur inclusive, de processus RH qui répondent parfaitement à ces enjeux ainsi que sur des dispositifs d'accompagnement spécifiques. Le pilotage des processus, la lutte contre les stéréotypes de genre, la mise en place de dispositifs donnant aux femmes l'opportunité d'évoluer, l'encouragement de la flexibilité, le soutien de la parentalité (axe dédié dans

le plan EP) sont autant de sujets sur lesquels il convient d'agir.

1 <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/quels-stereotypes-sur-le-role-des-femmes-et-des-hommes-en-2014>

Actions

- Développer la connaissance des mécanismes impactant les parcours professionnels et capitaliser sur les résultats issus de différentes enquêtes (parentalité, femmes de la douane, etc...).

- Sensibiliser et accompagner :

- communiquer régulièrement sur la marque employeur inclusive « Bercy Inclusif »

- renouveler la charte JamaisSansElles (le 8/03/2024) visant à rendre visible les femmes expertes ;

- développer des accompagnements inter-directionnels innovants et ciblés : VirtuOses à destination des cadres et cadres supérieures et favoriser ainsi la transversalité des réseaux féminins des MEF ;

- Garantir l'égalité dans les processus RH

S'agissant des cadres et cadres supérieurs (y compris les dispositifs de nominations équilibrées), les actions engagées durant le précédent plan devront être poursuivies et amplifiées :

- garantir la mise en œuvre du respect des dispositifs de nominations équilibrées (loi du 19 juillet 2023) à travers la mise en œuvre d'un suivi régulier des nominations ;

- continuer à mettre en œuvre et développer les dispositifs d'identification et de gestion des talents féminins.

S'agissant des processus de recrutement et de promotion :

- intégrer systématiquement dans les calculs de taux de pro/pro une étude d'impact genrée pour les promotions aux choix : conception/calcul et mise en œuvre ;

- poursuivre la professionnalisation des recruteurs et les sensibiliser à l'existence de biais cognitifs : encadrants, membres de jury de

concours/recrutement.

Indicateurs

- suivi flux et stock (dispositif des nominations équilibrées)
- suivi des femmes ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique : nombre de femmes nommées sur des postes de catégorie supérieure à l'issue de ces accompagnements
- nombre de membres de jurys et d'encadrants formés
- respect de l'équilibre femmes/hommes entre promus/promouvables

Calendrier

8 mars 2024 : renouvellement de la charte JSE

2024- 2026 : développement des actions et suivi des indicateurs

2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles

La prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles constitue le socle de base de la politique des MEF en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les enjeux sont nombreux pour les ministères économiques et financiers :

- Être exemplaire en tant qu'employeur public, et mettre en place les moyens de prévention et de lutte, selon les modalités de la circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Sensibiliser à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et privilégier une approche de type "continuum", en formant à tout ce que cela recouvre (propos sexiste, sexisme dit ordinaire au travail,

3. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles constitue l'un des principaux axes de la politique des MEF en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un engagement gouvernemental depuis 2017 : le 25 novembre 2017, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'actions ambitieux contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. La circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en la matière et garantir la mise en œuvre du

harcèlement sexuel et d'ambiance, agression sexuelle, ...), et en permettant aux victimes et témoins de signaler des situations via les dispositifs de signalement en vigueur,

- Accompagner les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales.

2.1 Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail

La formation de l'ensemble de la ligne managériale, des actrices et acteurs de prévention, des référentes et référents diversité et égalité, des responsables RH, des élèves des écoles du service public et des agentes et agents aux VSS, permet une prise de conscience commune, une connaissance partagée et contribue ainsi à la construction d'un environnement professionnel où les femmes et les hommes peuvent travailler en sécurité, dans un cadre serein.

Depuis 2020, plus de 55 000 agentes et agents ont suivi un ou des modules de formation. Cet effort doit se poursuivre dans les prochaines années pour permettre à chacun d'adopter les bons comportements professionnels et s'accompagner de partage de bonnes pratiques et d'outils.

Mesure 3.

En tenant compte des efforts de formation déjà réalisés, organisation de formations adaptées aux publics concernés : cadres dirigeants, encadrantes et encadrants, personnels RH, actrices et acteurs de prévention (médecins de prévention, infirmiers, psychologues du travail, les assistantes et assistants de service social, assistantes et assistants de prévention, conseillères et conseillers de prévention), représentantes et représentants du personnel, équipes pédagogiques dans les écoles des MEF, nouvelles et nouveaux arrivants. Issues du marché interministériel « Valeurs de la République », ces formations seront notamment réalisées par l'organisme de formation EGAE, titulaire de ce marché et expert de cette thématique. La délégation à l'égalité professionnelle ainsi que les référents égalité

principe de tolérance « zéro ».

Une approche globale des violences sexistes et sexuelles intégrant une logique de continuum :

le fait d'associer dans une même formule « violences sexistes et sexuelles », des faits qui peuvent paraître sans gravité (le propos sexiste) et de véritables délits (l'agression sexuelle caractérisée) voire des crimes (le viol), permet d'exprimer l'idée d'une échelle de faits dont la gravité va en augmentant. Ce continuum qui implique que l'on puisse adopter une attitude irrespectueuse ou moqueuse suivie de propos blessants, de gestes inappropriés et, enfin, d'actes violents place la prévention des violences sexistes et sexuelles au centre des actions engagées par les MEF. La formation de l'ensemble de la ligne managériale, des acteurs de prévention, des responsables RH et des agents est une nécessité pour identifier et condamner des attitudes inacceptables dans les services.

L'importance de ne pas banaliser les attitudes sexistes : les stéréotypes de genre que véhiculent les propos sexistes banalisés ont une incidence sur les orientations et les choix de carrière des agents et peuvent contribuer à maintenir les parois et plafonds de verre limitant l'accession à certaines filières métiers et/ou à des postes à responsabilité. Le baromètre relatif au sexisme ordinaire au sein des MEF (enquête nationale menée en mars-avril 2023 – 20 105 répondants aux MEF) montre que 80% des répondantes considèrent que dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes (versus 55% des répondants).

Une approche et des actions devant évoluer et s'adapter aux évolutions organisationnelles : le développement de nouveaux modes de travail, de même que le recours accru au numérique crée de nouveaux risques qu'il faut prévenir tels que, par exemple, les cyber-violences sexistes et sexuelles les stéréotypes de genre dans l'Intelligence Artificielle.

Un nouvel élan de mobilisation des MEF face aux violences intrafamiliales : deux femmes sur dix déclarent subir ou avoir subi des violences intrafamiliales et 55% d'entre elles indiquent que cela affecte leur travail

seront également amenés à délivrer les formations dans les écoles des MEF. Par ailleurs, et dans la mesure du possible, ces formations seront réalisées en présentiel, cette modalité de formation étant à privilégier dans ce cadre.

Objectif de 5 000 agentes et agents ayant suivi au moins une formation en 2025, puis 10 000 agentes et agents ayant suivi au moins une formation (mesures 3 et 3 bis)

Indicateur de suivi : nombre d'agentes et agents ayant suivi au moins une formation, bilan annuel de la formation.

Calendrier de mise en œuvre : à partir de 2025, durant toute la durée de l'accord

TYPES DE FORMATION

Thématique - Cible - Objectifs pédagogiques – Durée

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

=> Fonctionnaires stagiaires

Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales. Découvrir les mécanismes de la violence.

Comprendre les enjeux, conséquences sur le travail, la santé. Savoir identifier et définir la situation.

Connaître les dispositifs d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure.

Savoir réagir en tant que témoin, collègue, encadrant, ou en tant que victime, en fonction de la situation.

Mesures de prévention (au quotidien) concernant toutes agentes et agents : prise de conscience et nouvelles attitudes.

3h en présentiel

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

(absences, retards, productivité...). En tant qu'employeur, les MEF s'engagent à constituer un lieu « ressource » pour les femmes victimes de violences intrafamiliales. Les acteurs de prévention, tout comme les référents diversité et égalité professionnelle sont aujourd'hui des personnes référentes formées pour recueillir la parole des agents victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles et pour les orienter vers des associations ou des structures expertes susceptibles de les accompagner. Dans un contexte d'installation des organisations hybrides et du recours au télétravail, le sujet des violences intra familiales concerne potentiellement tous les services.

Actions

- Prévenir les VSS

- poursuivre et multiplier les actions de prévention : guides, vidéos, événements, partenariats, réalité virtuelle... ;

- développer l'ensemble des formations via un plan de formation dédié et obligatoire ;

- veiller à développer des formations sur mesure dans les directions axées sur des problématiques de terrain (attention particulière aux situations dans les écoles, dans les équipes non mixtes).

- Outiller et accompagner

S'agissant du sexisme ordinaire

- diagnostiquer régulièrement, en mesurant l'état du sexisme ordinaire dans les services grâce au lancement, tous les 2 ans, de l'enquête « baromètre sur l'état du sexisme ordinaire au travail », dans le cadre du partenariat #StOpE ;

- définir un plan d'actions spécifiques pour lutter contre le sexisme ordinaire en lien avec ces résultats (actions centrées sur la lutte contre les propos sexistes, sur les stéréotypes de genre lié au management, sur la parentalité...).

S'agissant des violences sexistes et sexuelles

- rénover et intensifier les outils actuels : guides et campagne de communication ;

- intensifier la communication relative à la cellule de signalement Qualisocial

=> Nouvelles et nouveaux arrivants :

agentes et agents contractuels et accueillis en détachement

Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Découvrir les mécanismes de la violence, Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé etc.

Savoir identifier et définir la situation Connaître les dispositifs

d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure.

1h30 à distance

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles y compris les violences intrafamiliales

=> Personnels d'encadrement, acteurs et actrices des ressources humaines, équipes pédagogiques des écoles des MEF :

Connaître sa responsabilité et celle de l'employeur, prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles, découvrir les mécanismes de la violence.

Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes y compris les violences intrafamiliales.

Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé, etc.

Savoir identifier et définir la situation, connaître les dispositifs d'accompagnement et de traitement des VSS proposés au sein des MEF et de sa structure.

1h30 à distance

et le suivi de ces signalements ;

- professionnaliser en formant obligatoirement le réseau des référents

égalité diversité ainsi que les acteurs de prévention;

- créer un « violentomètre » professionnel au sein des MEF (outil de gradation des VSS avec des exemples de situations professionnelles) ;

- créer une fiche réflexe à destination des encadrants, visant à lutter contre les VSS

S'agissant des VIF

- créer un protocole interne d'accompagnement et de soutien des VIF (procédure, acteurs, partenaires) ;

- lancer une enquête auprès du réseau des médecins du travail et des assistants de service social pour mesurer le nombre de VIF signalées auprès de ces réseaux ;

- développer des partenariats avec les CIDFF ;

- créer une fiche réflexe « Comment réagir lorsqu'une situation de violence intrafamiliale est détectée sur le lieu de travail ? Le rôle des acteurs de prévention, encadrants, des RH ou des collègues ») ;

- prévoir des modalités d'accompagnement des victimes (dépôt de plainte, accompagnement par les associations expertes – sondage auprès des directions en amont) ;

- développer et communiquer sur les solutions de logement d'urgence sur tout le territoire.

• Mettre en œuvre le principe de « tolérance zéro » et sanctionner

- diffuser une instruction à destination de l'ensemble des réseaux (acteurs de prévention, RH, référents égalité diversité) précisant les attendus liés au principe de « tolérance zéro », et processus de traitement, rappelant les niveaux de sanctions administratives possibles selon les faits de VSS constatés, et indiquant un processus de collecte et de suivi des signalements au niveau ministériel (outil de remontée des données, coordination...) ;

- assurer un suivi coordonné des mesures prises et des sanctions prononcées

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

=> Cadres supérieurs et dirigeants

Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

1h à 1h30 en présentiel (interventions en CODIR, séminaires)

Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuel, y compris focus violence intrafamiliales

=> Encadrantes et encadrants,

Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles.

Comprendre le cycle des violences et les mécanismes d'emprise.

Comprendre l'impact des mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Connaître les dispositifs existants

Savoir les mettre en œuvre et proposer des mesures correctives, le cas échéant.

Savoir identifier, détecter une situation à risques, améliorer

au niveau ministériel.

Financement des actions

- doublement du nombre d'agent formés aux VSS (55 000 à ce jour)

Indicateurs

- résultats du baromètre #StOpE sur l'état du sexisme ordinaire au sein des MEF

- nombre de signalements relatifs à des VSS

Calendrier

2024 – 2026 : déploiement du plan de formation dédié 2024

- création des outils : « violentomètre » au MEF et élaboration de fiches réflexe ;

- plan d'actions relatif à la lutte contre le sexisme ordinaire ;

- construction du protocole interne d'accompagnement des victimes de VIF et développement du partenariat CIDFF ;

- définition de la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro »

2025

Réalisation de l'enquête « baromètre #StOpE » au sein des MEF

le traitement de situations.

Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé,
accueillir la parole des victimes.

6h en présentiel

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

=> Toutes agentes et tous agents, y compris managers

Création d'une série de modules pédagogiques adaptés aux MEF « Que faire quand... », permettant d'activer les bases abordées lors de formations déjà réalisées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intrafamiliales et de savoir comment agir en cas de suspicion ou de signalement de violences sexistes et sexuelles ou de violences intrafamiliales.

Accessibilité permanente sur les plateformes de formation et intranets (ministériels et directionnels)

Modules courts de 20 minutes par thématiques ou situations

A distance

Mesure 3 bis

Développer les compétences et l'expertise des actrices et acteurs (référentes et référents diversité et égalité, assistantes et assistants de prévention, conseillères et conseillers de prévention, assistantes et assistants de service social, enquêtrices et enquêteurs, , professionnels de santé des MEF) pouvant être amenés à recueillir et suivre des signalements, par le déploiement d'une formation spécifique portant sur les violences sexistes et sexuelles, les dispositifs de signalement, et sur le recueil de la parole, et renforcer l'animation de ce

réseau.

Mise en place de rendez-vous réguliers organisés par la DDEP et diffusion de vidéos informatives courtes et de formations adaptées.

Indicateur de suivi : nombre d'acteurs formés

Calendrier de mise en œuvre : élaboration et diffusion d'une instruction en 2025, déploiement du dispositif sur 3 ans

Mesure 3 ter

Contribuer au développement de l'expertise des représentantes et représentants du personnel pouvant être amenés à recueillir et suivre des signalements, par le déploiement d'une formation spécifique portant sur les violences sexistes et sexuelles, les dispositifs de signalement, et sur le recueil de la parole.

Indicateur de suivi : nombre de représentantes et représentants du personnel formés

Calendrier de mise en œuvre : déploiement de la formation durant toute la durée du plan

TYPES DE FORMATION

Thématique – Cible – Objectifs pédagogiques - Durée

Recueil et accompagnement des signalements relatifs aux violences, harcèlements sexuels, agissements sexistes ou menaces

=> Référentes et référents diversité et égalité, assistantes et assistants de prévention, conseillers et conseillères de prévention, assistantes et assistants de service social, enquêteurs et enquêtrices, représentantes et représentants du personnel

Connaître les dispositifs de signalement, et les personnes ressources.

Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi- dirigé, accueillir la parole des victimes.

Informar, orienter et accompagner les agents victime

Connaître les mesures urgentes de protection.

Savoir établir la matérialité des faits et qualifier juridiquement la situation.

Connaître les règles applicables en matière de charge de la preuve. Assurer le suivi des situations et traitements, archiver un dossier.

Objectifs spécifiques personnels d'enquête, de procédures disciplinaires, représentants du personnels concernés :

Savoir conduire une enquête administrative ou connaître les principaux fondements et étapes.

Rédiger un rapport d'enquête Savoir mettre en œuvre une procédure disciplinaire. Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des agents du réseau qui sont concernés

6h en présentiel

Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales, intra familiales

=> Acteurs de prévention, référents et référentes diversité et égalité professionnelle,

Comprendre les enjeux des violences intrafamiliales, les conséquences sur le collectif de travail, la santé.

Savoir accueillir et orienter une victime de violence conjugale, intrafamiliale.

Savoir identifier et définir la situation.

Connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur.

Adapter sa posture et connaître les attendus en matière d'éthique et de confidentialité.

Connaître les dispositifs pouvant être mis en place au sein des MEF.

3h en présentiel

Mesure 4.

Dans les directions et dans les écoles, développement de formations sur mesure tenant compte des contextes spécifiques de travail (fonctions nomades, rencontres avec usagers, cycles horaires...), susceptibles d'exposer à des risques de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Indicateur de suivi : nombre de formations spécifiques déployées, nombre d'agentes et agents formés, bilan qualitatif des interventions réalisées

Calendrier de mise en œuvre : diffusion d'une instruction en 2025, déploiement dans les établissements de formation sur 3 ans

2.2 Mieux identifier les violences sexistes et sexuelles au travail

Des actions de sensibilisation et de prévention sont menées régulièrement pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein des MEF. Il convient de poursuivre ces actions et de développer de nouveaux outils adaptés au contexte de travail des agentes et agents.

Mesure 5.

Déploiement d'un « violentomètre sur les violences sexistes et sexuelles au travail », outil pédagogique qui présente une gradation de ces violences à partir d'exemples concrets de situations professionnelles au sein des MEF. Ce violentomètre pourra faire l'objet d'une déclinaison afin de tenir compte des spécificités directionnelles ou liées à l'exercice de missions ou de métier (périodes de formations en écoles, fonctions nomades, rencontre avec usagers...). Des ateliers participatifs réunissant des agentes et agents pourront être organisés par les référentes et référents directionnels ou dans les écoles de l'administration.

Au verso du violentomètre, un renvoi sera fait vers les dispositifs de signalement.

Indicateur de suivi : élaboration de l'outil ministériel, nombre de

déclinaisons directionnelles, modalités de diffusion

Calendrier de mise en œuvre : élaboration en lien avec le réseau des référentes et référents diversité et égalité professionnelle, en vue d'une diffusion à compter de septembre 2026

2.3 Signaler et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail

Des dispositifs de signalement ont été développés au sein des MEF pour permettre de signaler et repérer tout comportement inapproprié, de prendre des mesures qui s'imposent et de traiter les situations. La communication sur ces dispositifs, les procédures de traitement mises en œuvre et les types de mesures prises seront partagés et poursuivis.

Mesure 6.

Poursuite de la communication visant à faire connaître les dispositifs de signalement et notamment la cellule externe de signalement.

Indicateur de suivi : mesure de la connaissance des dispositifs par les agentes et agents via l'observatoire interne, nombre de signalements par an

Calendrier de mise en œuvre : communications régulières tout au long de l'année ainsi que les journées formelles (25 janvier à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le sexisme, 8 mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, 25 novembre à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), bilan annuel

Mesure 7.

Sous la forme d'une instruction dédiée, présentation aux acteurs et actrices de prévention, responsables RH, référentes et référents diversité et égalité professionnelle, élues et élus en commission

administrative paritaire, services en charge des procédures d'enquêtes, de procédures administratives et de formations spécialisées, des attendus liés au principe de « tolérance zéro »*

Cette instruction précisera l'ensemble des dispositifs, actrices et acteurs, et modalités devant être mises en œuvre, notamment :

- les processus de traitement des signalements,
- les modalités d'accompagnement de la personne signalante (soutien médical, psychologique et social, hiérarchique, RH, juridique et protection fonctionnelle),
- la nécessité d'informer la personne signalante de l'avancée du traitement de son signalement,
- les actrices et acteurs internes,
- le rappel de sanctions administratives possibles et la nécessité d'évaluer la situation au cas par cas.

Indicateurs de suivi :

- diffusion d'une instruction expliquant le principe de "tolérance zéro",
- bilan qualitatif des enquêtes et des sanctions, publication de ce bilan

Calendrier de mise en œuvre : 2026

*conformément à la circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Mesure 7 bis

Information des personnes signalantes, sur les modalités d'accompagnement dont elles disposent lorsqu'elles effectuent un

signalement

Indicateur de suivi : création et diffusion de l'information à toutes personnes signalantes

Calendrier de mise en œuvre : 2026

Mesure 7 ter

Création d'une information à destination des agentes et des agents, pour rappeler les types de violences sexistes et sexuelles et le risque pénal encouru correspondant

Indicateur de suivi : création et diffusion de l'outil

Calendrier de mise en œuvre : 2026

Mesure 8.

Création d'une fiche d'information à destination de toutes les agentes et tous les agents, déclinable dans les directions, pour rappeler le dispositif de la protection fonctionnelle et les modalités de sa mise en œuvre.

Indicateur de suivi : création et diffusion de la fiche, bilan annuel du nombre de protections fonctionnelles demandées, acceptées et refusées

Calendrier de mise en œuvre : 2025

Mesure 9.

Création d'un observatoire de suivi des signalements (tous signalements internes et via la cellule externe) et des suites données sur l'ensemble du périmètre ministériel associant les responsables des coordinations ministériels des acteurs et actrices de prévention dans un approche pluridisciplinaire pour améliorer la connaissance des mesures prises, et

leur analyse.

Indicateur de suivi : Rapport annuel d'analyse et de recommandations

Calendrier de mise en œuvre : 2026

2.4 Accompagner les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales

Les MEF, comme toute structure professionnelle, peuvent constituer un lieu « ressource » pour les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales. Ces situations peuvent concerner tous les services. Le recours accru au télétravail nécessite un regard renouvelé sur cette question. Par l'intermédiaire des actrices et acteurs de prévention, un dispositif global d'accompagnement sera défini, qui pourra être proposé à toutes les victimes et permettra une meilleure connaissance des situations et des différentes mesures susceptibles d'être mises en œuvre.

Mesure 10.

Diffusion d'une enquête annuelle auprès du réseau des médecins du travail, infirmiers, infirmières, et des assistantes et assistants de service social, pour dresser un état des lieux des violences intrafamiliales : connaître le type de situations signalées, les pratiques de soutien mises en place et les besoins des acteurs de terrain.

Indicateur de suivi : taux de participation, nombre de situations identifiées et suites données

Calendrier de mise en œuvre : 2025

Mesure 11.

Création d'un protocole interne d'accompagnement et de soutien des victimes de violences intrafamiliales (procédure, acteurs, partenaires) en collaboration avec le réseau des médecins du travail, des assistantes et assistants de service social, des référentes et référents diversité et égalité professionnelle.

Ce protocole regroupera l'ensemble des dispositifs pouvant être actionnés, notamment :

- les procédures,
- les actrices et acteurs internes,
- les partenaires,
- un accompagnement psychosocial du service social assorti, le cas échéant, d'un soutien matériel et financier (les dispositifs existants d'aides financières spécifiques au ministère peuvent être activés dans ce cadre sur évaluation du service social – aides pécuniaires, aides sinistres),
- l'attribution d'un logement d'urgence et l'aide au relogement,
- l'activation du dispositif France victime (aide juridique et psychologique),
- les facilités RH spécifiques telles que :
 - * la mise en place de conditions de travail sécurisées,
 - * les aménagements horaires et une autorisation d'absence exceptionnelle sous couvert de l'autorité hiérarchique et de la coordination nationale du réseau des assistantes et assistants de service social, pour faciliter le dépôt de plainte.
 - * l'accès facilité à un conseil en mobilité-carrière et à un changement d'affectation (notamment géographique).

Indicateur de suivi : élaboration du protocole et nombre d'agentes et agents accompagnés

Calendrier de mise en œuvre : protocole S2 2025- S1 2026, diffusion et suivi annuel à compter de 2026

Mesure 12.

Développement d'un partenariat avec les Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) pour accompagner et conseiller les agentes et agents victimes. Ce partenariat s'articulera avec les partenariats déjà mis en œuvre pour proposer des outils, des actions de sensibilisation et d'accompagnement de tous les acteurs susceptibles d'être concernés par ces situations.

Indicateur de suivi : élaboration de la convention de partenariat et communication sur ses modalités, diffusion des modalités de ce partenariat aux acteurs de prévention et aux représentants du personnel

Calendrier de mise en œuvre : S2 2025- S1 2026

Mesure 13.

Création d'une fiche réflexe pour les services expliquant comment identifier et réagir lorsqu'une situation de violence intrafamiliale est détectée sur le lieu de travail et précisant le rôle des actrices et des acteurs de prévention (assistantes et assistants de service social, professionnels de santé du travail, assistantes et assistants de prévention), encadrantes et encadrants, des actrices et acteurs RH et des représentantes et représentants du personnel ainsi que les dispositifs d'accompagnement qui peuvent être proposés aux victimes.

Indicateur de suivi : réalisation de la fiche et diffusion

Calendrier de mise en œuvre : 2025-2026

Mesure 14.

Diffusion d'un « violentomètre » spécifique aux violences intrafamiliales,

outil pédagogique existant qui présente la gradation de ces violences, qui permettra de favoriser la prise de conscience et la libération de la parole.

Indicateur de suivi : partenariat avec une association et diffusion du violentomètre

Calendrier de mise en œuvre : 2025

Mesure 15.

Dispositif de communication en direction des agentes et agents sur les violences intrafamiliales précisant :

- le cycle de la violence,
- les signes qui permettent l'identification d'une personne victime de violence intrafamiliale,
- comment réagir face à une personne victime de violence et qui solliciter,
- les personnes ressources et les dispositifs mis en place,
- les aides pouvant être sollicitées (voir mesure 12).

Indicateur de suivi : Bilan annuel des actions de communications déployées

Calendrier de mise en œuvre : 2025, refonte en 2026 une fois le protocole d'accompagnement établi.

3. Les modalités de suivi de l'accord

Un comité de suivi (COSUI) est instauré afin d'évaluer la bonne mise en œuvre du présent accord.

Mesure 16.

Le comité de suivi de l'accord ministériel est composé :

- des organisations syndicales signataires de l'accord ;

- de représentants de l'administration.

Il se réunit une fois par an.

Mesure 17.

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord s'appuiera notamment sur les indicateurs qui y sont mentionnés. Un tableau de suivi des indicateurs sera mis à jour à cette fin et transmis via l'espace Resana.

Les ressources documentaires et tous supports d'informations utiles sont mis à la disposition sur l'espace Resana et de façon pérenne, des organisations syndicales signataires de l'accord.

Compte tenu des évolutions possibles, tant sur le plan qualitatif, que quantitatif, les signataires de l'accord conviennent que les indicateurs de certaines mesures pourront être revus annuellement.

Fait à Paris, le

LES SIGNATAIRES

Pour les ministères économiques et financiers,

La Secrétaire générale Mme Anne Blondy-Touret

Pour les fédérations syndicales ministérielles :

La fédération Solidaires Finances

La fédération des finances CGT

La liste commune « fédération des finances et des affaires économiques

CFDT et fédération des finances CFTC »

La fédération des finances Force Ouvrière

La liste commune « fédération UNSA Finances et la fédération CFE-CGC

des ministères économiques et financiers »

4. Suivi de l'accord

Un comité de suivi (COSUI) est instauré afin d'évaluer la bonne mise en œuvre du présent accord.

Il est composé :

- des membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord ;

- de représentants de l'administration.

Il se réunit deux fois par an.

Un collège des employeurs composé des représentants de l'administration est instauré pour conduire les travaux et études relatifs à la résorption des écarts de rémunération, construire des gilles d'analyse et identifier les leviers d'actions à déployer au sein des MEF.

Les résultats issus des diagnostics et travaux conduits par le collège des employeurs, de même que les leviers d'actions et mesures correctrices à mettre en œuvre, qu'il aura identifiés feront l'objet d'une présentation et d'échanges au sein du comité de suivi.

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord s'appuiera notamment sur les indicateurs qui y sont mentionnés. Un tableau de suivi des indicateurs sera mis à jour à cette fin et transmis via l'espace Resana. Les ressources documentaires et tous supports d'information utiles, sont mis à la disposition sur l'espace Resana de façon pérenne des organisations syndicales signataires de l'accord.

Fait à Paris, le