

**Comité de suivi du protocole égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes**

Du 2 décembre 2019

Présents

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Laurence MEZIN, Directrice RH,
- Ses collaborateurs

Pour le SANEER :

Laurence PASCAL

Dans la continuité de la politique de promotion de la diversité (voir compte rendu du 15 mai 2019), l'UNSA-SANEER a participé à une réunion de suivi du protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Seules les organisations syndicales signataires du protocole étaient conviées (voir actualité du 11 juin 2018).

En conséquence, le SANEER était la seule organisation représentative des IPCSR et DPCSR présente lors de cette réunion de suivi.

L'ordre du jour était le suivant :

- Introduction : éléments de contexte du comité de suivi
- Grenelle des violences conjugales, Mme MARTHIEN, haute fonctionnaire adjointe à l'égalité des droits
- Présentation des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle de la loi fonction publique
- Mesures du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, fonction publique du 9 mars 2018

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE :

Madame MEZIN nous présente les éléments de contexte en revenant sur le protocole d'accord du 7 mars 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en nous présentant les chiffres clés du MI au 31/12/2018 :

- 277 638 agents dont 29,5 % de femmes,
- 19 % des femmes et 3 % des hommes travaillent à temps partiel,
- 39 % des femmes sont primo-nommées aux emplois supérieurs et dirigeants,

- la moyenne d'âge est de 39 ans et 10 mois pour les hommes et 40 ans et 7 mois pour les femmes,
- 8,16 % de travailleurs sont en situation de handicap.

Un point a été fait sur la labellisation du ministère pour une durée de 4 ans (pour rappel double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » obtenue en juin et juillet 2018).

LE GRENELLE DES VIOLENCES CONJUGALES :

Mme MARTHIEN nous a rappelé le lancement du grenelle par le Premier ministre le 3 septembre 2019.

11 groupes de travail ont été mis en place et 60 propositions ont été faites pour les violences conjugales au sein du ministère de l'Intérieur comme par exemple :

- Un portail de signalement commun à la police nationale et à la gendarmerie est opérationnel.
- Une formation conjointe entre les enquêteurs et les magistrats a été mise en place.
- Des enquêtes conjointes de l'IGPN (Inspection générale de la police nationale) et l'IGGN (Inspection générale de la gendarmerie nationale) ont été menées pour contacter les victimes de violences conjugales et pour établir des bilans dans le cadre de la gestion des féminicides (défaillance dans les dossiers traités, ...).
- Création d'un document de format carte bancaire pour connaître les procédures, les recours et les accompagnements qui sera transmis à chaque préfecture pour être adapté en local avec les adresses des différentes associations...
- Des formations seront données au sein de la gendarmerie et de la police.
- 80 intervenants sociaux supplémentaires seront déployés.
- Généralisation du bracelet anti-rapprochement.
- Suspension automatique de l'autorité parentale.

L'UNSA-FASMI relève que ce type d'infraction demande de l'intimité pour les victimes qui sont souvent en situation complexe et personnelle.

Les agents ne sont pas disponibles ou spécialisés et les victimes sont obligées de répéter leur histoire. Il faut de l'empathie.

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :

Un plan d'action égalité professionnelle a été élaboré et un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes doit être mis en place (article 80 de la loi de transformation de la fonction publique).

D'autres points sont traités, tels que l'articulation des temps de vie et parentalité (neutralisation du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse, possibilité d'annualisation du temps partiel, ...), des dispositions en faveur des agents en situation de handicap, maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité,

MESURES DU PROTOCOLE « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » :

Ce protocole d'accord concerne l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes

et les hommes dans la fonction publique (pour rappel signé par l'UNSA le 30 novembre 2018) et met en avant :

- la formation des gestionnaires RH,
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
- mieux accompagner les situations de grossesse,
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ...

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

Les pistes d'action sont les suivantes :

- Un guide à destination de agents pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles sera proposé.
- Un renforcement de l'information sur tous les dispositifs internes (cellule d'écoute, réseau déontologue et référent alerte),
- Déploiement d'un plan de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Faire connaître aux agents les dispositifs nationaux existants.
- Informer sur les mesures du Grenelle des violences conjugales.
- Communiquer en direction des encadrants sur le guide de l'action disciplinaire, ...

Vous pouvez d'ores et déjà accéder aux liens sur le site de la fonction publique :

Égalité professionnelle :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes>

Documents associés pour la lutte contre les violences :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements>

Vous pouvez vous connecter au jeu sérieux "vivre ensemble la diversité" via la plateforme de formation [FORMI](#)

Rédactrice :

Laurence PASCAL



UNSA - SANEER
BP 2
91590 LA FERTE ALAIS

