



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

GUIDE FSU



**Protocole d'accord relatif à l'égalité
professionnelle entre les femmes
et les hommes dans la fonction publique**

Sommaire

Page 2	textes législatifs	
Page 3	édito	
Pages 4 à 6	présentation des 5 axes	
Pages 7 et 8	description du plan d'action	
Pages 9 à 15	les 4 axes du plan d'action	
Page 16	le combat à mener et à gagner	

Les textes législatifs et réglementaires supports du protocole

- ◆ **Article 1 de la constitution de la V^e République :**
la loi prévoit l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.
- ◆ **Article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifié en 2001 :**
il instaure le principe d'égalité de traitement et de luttes contre les discriminations entre les agentes et les agents de la fonction publique.
- ◆ **Premier protocole d'accord** sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique signé à l'unanimité des organisations syndicales le 8 mars 2013.

Une publication de la Fédération Syndicale Unitaire (FSU), 104, rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas
Tél. : 01 41 63 27 30 / Fax : 01 41 63 15 48 / Internet : www.fsu.fr / Mèl : fsu.nationale@fsu.fr
N° CP : 0720-S07429 / N° ISSN : 1246-077 X



Directeur de la publication : Bernadette Groison

Impression : RIVATON

POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE



Bernadette Croison
secrétaire générale de la FSU

Ce protocole s'inscrit dans le contexte particulier où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est érigée par le gouvernement en grande cause nationale du quinquennat.

Depuis mars 2018, la FSU a participé activement à toutes les étapes d'élaboration du protocole et obtenu des avancées dans l'écriture du texte : obligation de résultats, possibilité de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées, intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse...et l'objectif que l'ensemble des agent-es soit concerné sans exception.

Il s'agit donc maintenant de dépasser les logiques d'intention pour planifier des mesures, dans le cadre de plans d'actions, visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

En signant ce protocole, les employeurs publics s'engagent explicitement, dès le préambule du texte, à un devoir d'exemplarité en matière d'égalité salariale, de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlements, d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

En signant ce protocole, la FSU et ses militant-es s'engagent à exiger des employeurs qu'ils respectent les décisions, les agendas et toutes les mesures décrites dans le protocole. La FSU sera force de propositions et déterminée dans l'élaboration de plans d'actions ambitieux pour supprimer les inégalités. La FSU agira aussi dans toutes les instances pour que chaque sujet soit traité sous l'angle égalité dans le cadre d'une démarche intégrée.

Ce protocole doit maintenant se concrétiser en faits et en actes, c'est l'objectif de la rédaction de ce guide.

Toutes et tous, portons-le ensemble dans nos ministères, régions, départements, villes...

L'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes représentent un enjeu fort de société.

Ensemble, concrétisons dans les faits et dans pour l'égalité entre les femmes et

AXE 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

- ◆ Un plan d'action égalité professionnelle couvrant les 5 axes du protocole doit obligatoirement être mis en place au plus tard le 31 décembre 2020. Dans les instances représentatives, l'année 2019/2020 sera donc consacrée à négocier les mesures et les moyens financiers nécessaires. C'est dans ce plan que doivent figurer les mesures contraignantes précisées dans un décret à paraître.
- ◆ Les données statistiques doivent être améliorées. Elles sont dorénavant obligatoires et présentées dans les instances (CT/CHSCT/CSA).
- ◆ L'étude des cohortes doit commencer en 2020 : cette analyse dynamique doit permettre d'apprécier précisément les déroulements de carrière différenciés entre les femmes et les hommes – l'objectif étant d'identifier l'ensemble des éléments qui concourent aux inégalités et de lutter plus efficacement contre les discriminations.
- ◆ Des référent-es Égalité doivent être formé-es et nommé-es. Elles et ils auront un rôle d'alerte, d'information et de conseil vis-à-vis des agent-es comme des employeurs. Une circulaire doit définir leurs missions.
- ◆ Les dirigeant-es seront formé-es, évalué-es sur la mise en œuvre du plan d'action à l'aune de leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle.
- ◆ Le fonds dédié sera alimenté par les pénalités financières versées par les employeurs publics sanctionnés en cas de non-élaboration de plan d'action. Il sera redistribué par le biais d'appel à projet concernant la prévention et la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.



les actes les engagements écrits du ministère les hommes dans la fonction publique

AXE 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- ◆ Développer et renforcer la formation, l'information et l'orientation sur les métiers pour favoriser la mixité.
- ◆ Former les employeurs pour lutter contre les stéréotypes de genre et les logiques de discriminations.
- ◆ Féminiser les jurys et leur présidence.
- ◆ Élargir les dispositifs et procédures de nomination équilibrée aux emplois de direction et d'encadrement au-delà de la haute fonction publique : la loi impose déjà au moins 40 % de femmes nommées dans la haute FP.
- ◆ Diagnostic des règles existantes par rapport à l'obligation de mobilité géographique avec révision des règles de gestion. L'objectif étant d'améliorer l'accompagnement social et familial des agent-es concerné-es.

AXE 3 : SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- ◆ Définition d'une méthodologie commune aux 3 versants de la FP : une circulaire précisera les attentes et la méthodologie. La mise en œuvre sera progressive et débutera par la fonction publique d'État.
- ◆ Intégration de mesures de résorption dans le plan d'action : un guide sera rédigé pour une mise en œuvre en décembre 2020. L'obligation de transparence des rémunérations sera rappelée par une circulaire.
- ◆ Neutraliser les impacts des congés familiaux et parentaux avec le maintien des primes et indemnités durant la période, la conservation des droits d'avancement et d'échelon pendant une durée maximum de cinq ans et la possibilité d'annualiser le temps partiel comme alternative aux congés.
- ◆ Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement : si déséquilibre, inscrire dans les plans d'action des mesures à effets rapides.

AXE 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITÉ ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- ◆ Reconnaître la co-parentalité : toutes les situations sont prises en compte y compris la PMA.
- ◆ Créer dès 2019 la possibilité pour le/la conjoint-e de l'agent-es d'utiliser 3 ASA pour se rendre à 3 des 7 RV obligatoires pendant la grossesse.
- ◆ Pas de jour de carence pour les femmes en situation de grossesse si elles s'arrêtent pour maladie.
- ◆ Les règles du congé parental sont assouplies : elles passent de 6 mois à 2 mois et les règles de renouvellement du congé sont simplifiées.
- ◆ Les situations des élèves et des stagiaires en situation de grossesse seront sécurisées.
- ◆ L'accès aux places en crèche : création de 1 000 places supplémentaires d'ici 2021.

AXE 5 : RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ◆ Intégration obligatoire de cet axe (données, mesures et financement) dans les plans d'action : les CT, CHSCT et CSA doivent être pleinement associés.
- ◆ Créer des dispositifs de signalements, de traitements et de suivis des violences : les périmètres, les missions, les statuts des personnels en responsabilité.... restent à définir. L'ensemble des personnels (agent-es, contractuel-les, intérimaires, apprenti-es...) peuvent bénéficier des dispositifs. Une charte sur les dispositifs de signalement sera rédigée en 2019. Un bilan doit être présenté tous les ans. Les référent-es Égalité entrent dans les dispositifs.
- ◆ Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les VSS : encadrant-es, agent-es RH, élèves des écoles de services publics...
- ◆ Accompagner et soutenir les victimes : l'agente victime ne doit pas être déplacée (sauf demande expresse de sa part) et les accusés seront mis en mesure conservatoire. Les violences conjugales entrent aussi dans le cadre : une aide à la mobilité et au logement doit être proposée aux victimes. Un guide sera publié en 2019.
- ◆ Responsabiliser les employeurs dans la conduite des actions disciplinaires : un guide des procédures disciplinaires sera rédigé.

Le plan d'action est prévu et défini dans l'axe 1 du protocole

C'est l'outil opérationnel sur lequel nous devons agir dès maintenant

Obligatoire pour les employeurs des trois versants de la fonction publique, les plans d'action doivent être rédigés au plus tard en décembre 2020. Dès septembre 2019, nous devons en négocier chaque mesure, exiger des actions ambitieuses, des moyens et des dispositifs contraignants. Il sera mis en œuvre pour une durée maximale de 3 ans et fera l'objet de 2 groupes de suivi par an.

S'ils ne le mettent pas en œuvre et/ou en cas de non-respect des mesures obligatoires, les employeurs s'exposent à une amende d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

Son champ d'application sera défini par la loi pour la FPT et par décret pour les autres versants. Le décret précisera aussi les modalités de contrôle. Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP en 2019.

Les CT, CHSCT, CSA doivent être pleinement associés à l'élaboration du plan d'action. Les concertations et négociations définiront les modalités de gouvernance pour son suivi et sa mise en œuvre ainsi que les modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent.

Les employeurs ont dorénavant l'obligation de fournir des statistiques de genre précises et des rapports de situations comparées.

Le plan d'action doit comporter obligatoirement des mesures concernant 4 axes :

- ◆ la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- ◆ la mixité des métiers, les parcours professionnels et le déroulement de carrière ;
- ◆ l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- ◆ la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

.../...

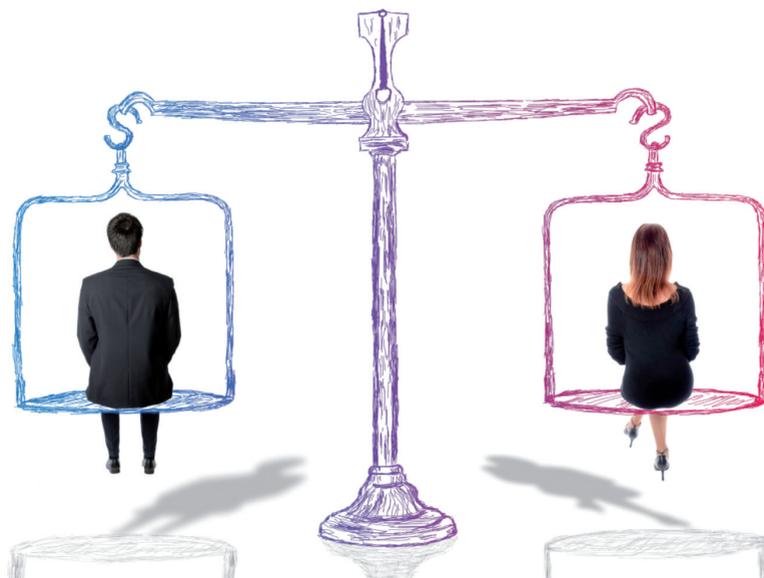
.../...

Le plan d'action doit préciser :

- ◆ les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ;
- ◆ les objectifs à atteindre ;
- ◆ leurs indicateurs de suivi ;
- ◆ les moyens financiers ;
- ◆ le calendrier de mise en œuvre.

Les référent-es Égalité :

Tous les employeurs publics ont obligation de se doter de référent-es Égalité chargés de déployer les politiques d'égalité. Une circulaire précisant les modalités obligatoires de leur mise en œuvre, les missions, les rôles, le positionnement et les prérogatives sera publiée en 2019. Leur formation portera sur tous les éléments d'égalité professionnelle y compris les violences sexistes et sexuelles. Leurs compétences seront valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel. Il faut exiger leur présence lors de l'élaboration, les suivis et les bilans du plan d'action.



Éléments de négociation du plan d'action

Axe 1 du plan d'action :

LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les études empiriques comme la littérature scientifique ont déjà bien identifié les éléments discriminants en terme de rémunération. Les causes sont multiples, le protocole préconise qu'elles soient clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents. Il s'agira donc ici de vérifier si toutes les statistiques sont fournies, de les exiger dans le cas contraire et de mettre en perspective des mesures fortes, des moyens dédiés et un calendrier pour supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Un outil méthodologique doit être discuté, rédigé et mis à disposition progressive des employeurs publics dès 2019. Une circulaire précisera les modalités d'utilisation de cet outil.

Les employeurs auront l'obligation de renforcer la transparence des éléments de rémunération lors des recrutements, des mobilités et des parcours professionnels. Une circulaire sera diffusée en 2019 pour en préciser les modalités.

Les causes des inégalités salariales :

- **Les parts variables de rémunération (PVR)** : les femmes et les hommes ne sont pas égaux face aux temps. Les femmes s'occupent toujours davantage des tâches domestiques et des soins aux ascendant-es et descendant-es. Les hommes accèdent plus facilement à des tâches/missions supplémentaires rémunérées que les femmes plus contraintes par leur vie globale. Pour augmenter un salaire, dès lors que l'on propose d'augmenter le temps de travail, on actionne des dispositifs de discriminations indirectes. Pour illustrer ces discriminations : exiger les statistiques sexuées sur l'ensemble des dispositifs de PVR (heures supplémentaires, IMP, indemnitaires, etc.).

L'instauration d'une part au mérite dans la rémunération nécessite du temps pour « réussir » la mission ou la tâche ayant vocation à être rémunérée. Cela risque donc de favoriser les agents au détriment des agentes et d'augmenter encore les inégalités salariales : demander des études d'impact en amont et un suivi précis en cas de mise en place de ce type de dispositifs. Des actions ambitieuses doivent être inscrites dans un calendrier serré si l'on veut des résultats visibles rapidement.

.../...

.../...

Les causes des inégalités salariales (suite) :

- **Les déroulements de carrières** : le travail sur les promotions de carrière à un instant T a commencé à donner des résultats pour les femmes. Il est cependant nécessaire de poursuivre les réflexions et de porter nos revendications.

Il est aussi extrêmement important d'avoir une vision dynamique et comparée sur les carrières pour identifier les périodes, les éléments, les dispositifs qui créent les inégalités salariales. À partir de 2020, une étude de cohortes sera menée et un cahier des charges sera publié. Nécessité d'inscrire cette étude dans les actions à mener.

- **L'accès aux postes à responsabilité** : inscrit dans l'axe 2. Demander néanmoins les statistiques ici. Plus les fonctions sont élevées, plus l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est important.
- **Les emplois précaires moins bien rémunérés sont occupés majoritairement par des femmes** : donc proposer des actions pour accompagner les agentes vers des dispositifs de titularisation en prenant en compte la globalité de leur vie professionnelle et personnelle.
- **Les violences sexistes et sexuelles (VSS)** : axe 4 du plan d'action, cependant, les rapports de situations comparées doivent être enrichis de nouveaux indicateurs en 2019 dont ceux sur les VSS. Les VSS ont des impacts sur la santé physique et mentale des victimes qui souvent ne peuvent plus assurer pleinement leurs missions. Elles peuvent alors être privées d'une part de leur salaire pour raison médicale ou privées de certaines parts indemnitaires. Incrire l'obligation faites aux personnels d'encadrement d'être formés aux violences sexistes et sexuelles.
- **Les agissements sexistes et discrimination pure** : inscrire des actions à mettre en place pour protéger les femmes victimes d'agissements sexistes de la part de leurs supérieurs hiérarchiques qui auraient un impact sur leur avancement de carrière ou sur une PVR. Incrire l'obligation faite à tous les agent-es de la FP d'être sensibilisé-es aux questions d'égalité professionnelle et de déconstruction des stéréotypes de genre.
- **La mixité des métiers** : élément de l'axe 2 du plan d'action mais l'inscrire aussi dans l'axe 1 est intéressant car c'est une cause majeure des inégalités. Dans cet axe 1, il s'agira de trouver des actions pour revaloriser les rémunérations des filières les plus féminisées.
- **Les temps partiels majoritairement occupés par des femmes** : c'est un élément développé dans l'axe 3 mais il est nécessaire de réfléchir ici à des propositions pour que les hommes s'emparent aussi de cette possibilité et que, dans tous les cas, personne ne soit pénalisé.

Axe 2 du plan d'action :

LA MIXITÉ DES MÉTIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- **Mixité des métiers** : l'objectif est inscrit explicitement : rééquilibrer progressivement les filières à dominante masculine et féminine. Il s'agira ici d'acter des progrès en faveur de la mixité des métiers à chaque bilan. Le protocole conseille de s'appuyer sur le guide « *Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* » élaboré par le Défenseur des droits.

La mixité des métiers est un enjeu fort en faveur de l'égalité salariale. Les métiers les plus féminisés sont aussi les moins valorisés du point de vue de leurs qualifications donc moins rémunérés. Au-delà des campagnes de communication conseillées dans le protocole, veiller à la mixité des jurys n'est pas suffisant. Leurs membres doivent être formés aux stéréotypes à tous les stades de recrutement si l'on veut des actions concrètes.

Les conditions d'exercice des métiers et les faibles rémunérations sont une cause identifiée de leur non-attractivité : faire réaliser des enquêtes pour objectiver ce problème et faire des propositions concrètes peut être un levier.

Une attention particulière doit être portée aussi sur les avis de concours et sur les vacances de postes : veiller à l'absence de stéréotypes de genre.

La mixité des métiers ne sera effective qu'en ayant un regard précis et en menant des actions concrètes sur les formations qui mènent aux métiers. Or, les filières professionnelles comme les filières générales et universitaires sont toujours très marquées du point de vue du genre. Il est donc indispensable de s'attaquer ici à cette question - les éléments de la réforme du lycée général révèlent qu'elle renforce la ségrégation sexuée des filières quand celle de la voie professionnelle occulte complètement ce problème pourtant très marqué.

À partir de 2020 : l'exploitation des données sexuées issues de la base concours permettra d'affiner l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

.../...

.../...

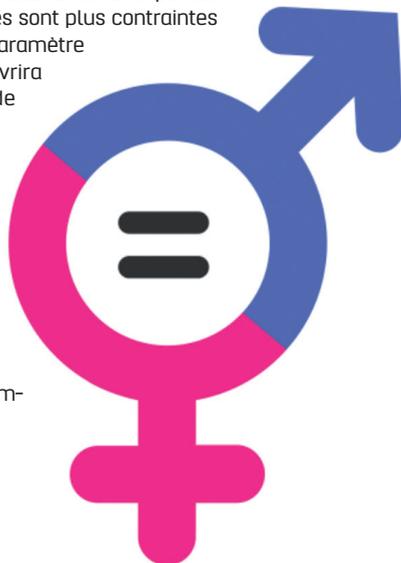
Axe 2 du plan d'action (suite) :

- **Parcours professionnel et déroulement de carrière** : si un employeur public ne respecte pas le taux de primo-nomination de femmes de 40 % dans la haute FP, il sera dorénavant sanctionné par une pénalité financière de 90 000 euros par femme manquante. Ce dispositif doit être élargi aux emplois de direction et d'encadrement supérieur. La FPT est soumise à ce dispositif pour les administrations à partir de 40 000 habitant-es. Le décret du 30 avril 2012 relatif aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sera modifié en 2019 pour une entrée en vigueur progressive à compter du janvier 2020.

Une réflexion doit être menée sur les autres emplois d'encadrement afin d'identifier les leviers pour atteindre d'ici 2022 au moins 1/3 de personnes de chaque sexe, sur l'ensemble de la population en poste, et tendre vers 40 %. Les actions pour atteindre cet objectif devront être évaluées.

L'égalité doit être respectée dans les procédures d'avancement. Si des déséquilibres sont identifiés, des mesures à effets rapides doivent être présentées dans les instances représentatives.

- **La mobilité géographique** imposée pour accéder à certains postes représente un frein pour les femmes car elles sont plus contraintes par leur vie globale. Prendre en compte ce paramètre dans les actions des axes 2 et 3 du plan ouvrira une brèche dans le fameux « plafond de verre ». Il sera nécessaire aussi de réfléchir à des mesures fortes pour faire décoller les femmes du « plancher collant » et leur offrir des possibilités d'évolution de carrière. Il faudra mettre en œuvre des actions pour favoriser ou rendre possibles les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques, mieux anticiper les cycles de mobilité ou allonger la durée des préavis en amont des changements d'emploi et proposer un meilleur accompagnement social et familial.



Axe 3 du plan d'action :

L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Le protocole 2018 doit renforcer l'axe consacré à une meilleure articulation vie professionnelle/ vie privée présent dans le protocole 2013. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de gardes, le logement, les transports... doivent être pris en compte dans la gestion des ressources humaines. Les employeurs doivent préciser dans cet axe du plan d'action les mesures qu'ils s'engagent à mettre en œuvre pour mieux articuler ces temps de vie. Des indicateurs concernant les temps partiels ainsi que les horaires atypiques doivent être proposés à l'analyse.

- ➔ **Reconnaître la co-parentalité** : création d'une autorisation spéciale d'absence pour que le/la conjoint-e puisse assister à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant la grossesse. Ce droit est aussi accordé en cas de PMA.
- ➔ **Le délai de carence** ne s'applique pas pour les congés maladie en cas de grossesse.
- ➔ **Les congés familiaux** : les agent-es en situation de congés parentaux ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant conserveront en totalité leurs droits à avancement d'échelon dans la limite de 5 ans.

La disponibilité de droit pour élever un enfant passera à 12 ans.

La durée minimale du congé parental sera réduite à 2 mois (6 aujourd'hui) et les règles de renouvellement simplifiées. Les assouplissements seront intégrés aux décrets en 2019.

Le recours au compte Épargne-temps sera possible et de droit à l'issue des congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de la solidarité familiale.

Un bilan de la réforme du congé parental de 2016 sera conduit en 2019.

- ➔ **Organisation du travail** : les agent-es pourront annualiser leur temps partiel en choisissant de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Le décret sera modifié en 2019. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de 3 ans.
- ➔ **Les lauréates de concours et les stagiaires doivent être sécurisées en cas de grossesse**. Un document recensant les textes et bonnes pratiques de gestion sera réalisé en 2019. Un groupe de travail avec les OS signataires du protocole devra se réunir des 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation possible. Les décrets concernés seront modifiés en 2020.
- ➔ **Le télétravail** : une dérogation de quotité de travail à 3 jours par semaine sera possible en cas de grossesse sur avis du médecin de prévention. Le décret sera modifié en conséquence.
- ➔ **Les places en crèche** : le gouvernement s'engage à créer 1 000 berceaux supplémentaires d'ici 2022 destinés aux enfants des fonctionnaires d'État sur l'ensemble du territoire. Il est demandé aux employeurs une attention sur la question des horaires atypiques.

Axe 4 du plan d'action :

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Le président et le gouvernement ont rappelé le devoir d'exemplarité des employeurs publics en matière de lutte contre les VSS. La circulaire du 9 mars 2018 renforce les obligations des employeurs dont la responsabilité est engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des VSS sur le lieu de travail. Le harcèlement moral et sexuel comme les agissements sexistes et les ambiances sexistes au travail font partie des éléments à prendre en compte dans le protocole qui exige de la fonction publique un principe de tolérance zéro (page 20 du protocole).

- ➔ **Signalements** : un dispositif d'écoute doit être mis en place. Les cellules devront couvrir toutes les structures administratives. Elles pourront être mutualisées pour certaines dont l'organisation ou les effectifs ne permettent pas leur mise en œuvre.

Une charte de fonctionnement des dispositifs sera élaborée en 2019.

Une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée et, à minima, une personne ressource doit être désignée. Vérifiez que des garanties de confidentialité soient prévues comme préconisé dans le protocole.

Il sera indispensable que des témoins puissent saisir le dispositif de signalement et que les signalements puissent se faire de manière anonyme.

Des indicateurs de suivi et de traitement doivent être présentés dans les bilans annuels et dans les CT, CHSCT, CSA. Il faut exiger des bilans quantitatifs et qualitatifs précis de ce dispositif.

Un-e représentant-e des personnels sera désigné-e par les membres des CHSCT pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pendant la durée du mandat. Ce ou cette référent-e bénéficiera d'une formation l'année suivant sa désignation : demander dès la rentrée 2019 à désigner ce/cette référent-e.

La prévention couvre l'ensemble des personnels (CDD, CDI, apprenti-es, intérimaires, sous-traitant-es...).



- 
- **Accompagnement et protection** : ils doivent être systématiquement prévus dans le dispositif d'écoute : demander des bilans et proposer des actions plus ambitieuses en cas de non-respect de l'engagement « tolérance zéro » du ministère.

La médecine de prévention, les services sociaux, les CHSCT doivent être associés étroitement.

- **Durant l'enquête administrative** : le protocole est clair « l'agente victime ne sera pas déplacée, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé devra faire l'objet de mesures conservatoire ».
- **Les agentes victimes de violences conjugales** entrent dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.
 - **Formations** : les personnels d'encadrement, les représentant-es des personnels, les agent-es des services RH et les élèves des écoles de services publics doivent obligatoirement bénéficier d'une formation à la lutte contre les VSS.

Il est prévu que la formation des personnels s'appuie sur les référentiels à la prévention et à la lutte contre les VSS. Il faut exiger une formation continue et régulière des acteurs et actrices. Il est envisageable de proposer l'intervention des associations féministes spécialisées sur ces problématiques. Pour la FPE, c'est un axe prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

- **Les employeurs publics responsabilisés dans la conduite de l'action disciplinaire** : l'ensemble des dispositifs liés aux sanctions doivent être actionnés par les employeurs qui devront engager des procédures disciplinaires dans les plus brefs délais à l'encontre des auteurs de violences. Un guide des procédures accompagné de cas pratique sera rédigé et publié en 2019.



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



Faire de l'égalité une réalité : un combat qui reste à mener et à gagner

La FSU continuera de s'engager dans les actions qui renforcent l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les décisions gouvernementales qui nuisent aux droits des personnels et des femmes en particulier. Cet accord et les textes réglementaires et législatifs à paraître verront leur application amplifiée si la FSU et ses militants s'en emparent dans le cadre aussi d'une démarche intégrée et avec la préoccupation majeure de supprimer toutes les inégalités et de mettre fin aux violences subies par les femmes.

La FSU continuera d'intervenir et d'agir pour obtenir les budgets nécessaires à la mise en œuvre du protocole, et pour que des éléments importants tels que la pénibilité, la retraite puissent également faire l'objet de négociations sous l'angle de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Si des avancées lentes mais effectives sont constatées, il est nécessaire que les politiques publiques éducatives, familiales, sociales, économiques favorisent également l'égalité réelle. C'est à tous les niveaux, tous et toutes ensemble que l'on fera de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité.

