

Conseil d'administration du 10 novembre 2022

Membres en exercice : 54

Nombre de membres présents : 40

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de voix : 42

Pour : 42

Contre : 0

Abstention : 0

#### DELIBERATION n° 2022-24

### ADOPTION DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU PARC NATIONAL DE FORETS

Le conseil d'administration de l'établissement public du Parc national de forêts, convoqué par courriel du 27 octobre 2022, s'est tenu le 10 novembre 2022, sous la présidence de Monsieur Nicolas SCHMIT,

Vu le code de l'environnement, et notamment ses articles L331- 3et R331-23 ;

Vu la loi n°2019-826 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, notamment l'article 5 qui impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs comparés des femmes et des hommes ;

Vu le décret n°2019-1132 du 06 novembre 2019 créant le Parc national de forêts, modifié par le décret n° 2020-752 du 19 juin 2020 ;

Vu l'arrêté préfectoral n° 52-2020-08-202, modifié par l'arrêté 52-2022-01-0055 du 14 janvier 2022 et par l'arrêté n° 52-2022-01-00112 du 25 janvier 2022 portant nomination des membres au conseil d'administration du Parc national de forêts ;

Vu le règlement intérieur du Conseil d'administration et du Bureau du Parc national de forêts approuvé par délibération n° 2020-01 ;

Vu la délibération n° 2020-02 relative à l'élection du président du conseil d'administration du Parc national de forêts ;

Vu le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté le 23 octobre 2019 par le ministère de la Transition écologique et solidaire ;

Sur proposition du directeur de l'établissement,

#### Article 1 :

Après un vote à l'unanimité, le conseil d'administration adopte le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Parc national de forêts, sur la période 2022-2023. Le protocole est annexé à la présente délibération.

#### Article 2 :

Ce protocole identifie les engagements pris par le Parc national de forêts sur ces problématiques, à travers 5 axes stratégiques ministériels que sont :

- La gouvernance de la politique d'égalité et le dialogue social
- Les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités
- La suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière
- La meilleure articulation des temps de vie professionnelle et privée
- Le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

**Article 3 :**

Ce protocole est décliné en un plan d'action, comprenant des indicateurs, un pilote et un calendrier de réalisation. Ce plan d'action est disponible en annexe de ce document.

**Article 4 :**

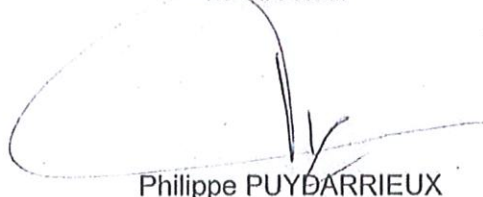
L'animation de ce protocole est assurée par un référent.e « Egalité professionnelle » nommé.e au sein du personnel de l'établissement.

**Article 5 :**

La présente délibération est publiée au recueil des actes administratifs de l'établissement public du Parc national de forêts et fait l'objet de toutes les mesures de publicité prévues par l'article R. 331-35 du code de l'environnement.

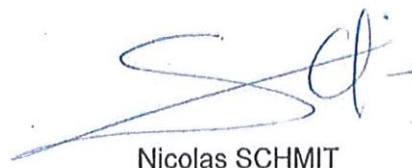
Fait à Arc-en-Barrois, le 10 novembre 2022

Le directeur



Philippe PUYDARRIEUX

Le président du conseil d'administration



Nicolas SCHMIT

Le Commissaire du Gouvernement

18 NOV. 2022



## Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parc national de forêts

2021-2023



## Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du « *plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes* ».

Le 8 mars 2018, lors du Conseil interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le Gouvernement a adopté un plan d'action composé d'une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Ces actions s'inscrivent dans les engagements de la France au titre des objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies.

Dans ce domaine, l'exemplarité est demandée à la fonction publique qui représente 20 % de l'emploi en France, porté par 63 % de femmes. Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social tout en concourant à l'attractivité des administrations et des établissements publics.

De nombreux progrès ont été portés par des textes législatifs de 2012 et 2014 notamment, et la signature, le 8 mars 2013, d'un protocole d'accord dans la fonction publique. Tout en consolidant les acquis, des actions restent à accomplir et l'ensemble des ministères s'engage pour cela dans l'obtention des labels Égalité et Diversité.

Lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique, le 9 mars 2018, le Gouvernement a lancé la concertation entre les employeurs publics et les organisations syndicales pour élaborer un nouvel accord négocié. Cet accord a été signé le 30 novembre 2018 par le Gouvernement et plusieurs organisations syndicales.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique traduit les dispositions de l'accord national.

Aux ministères de la Transition écologique et solidaire - tutelle des parcs nationaux - et de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 23 octobre 2019 par les ministres et les cinq organisations syndicales représentatives.

La démarche d'élaboration du protocole d'accord portant plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des Parcs nationaux s'inscrit dans ce contexte et les valeurs portées par ces protocoles d'accord.

En tant qu'établissements publics, les Parcs nationaux souhaitent que la thématique de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes soit au cœur de leurs politiques et de leurs actions en direction de l'ensemble de leurs personnels. Le présent protocole d'accord affirme ainsi la volonté de chaque établissement de mettre en œuvre une politique forte et volontariste dans ce domaine afin de tendre à la suppression des disparités qui pourraient exister en leur sein.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble des agent.es en poste dans les parcs nationaux. Une attention sera également portée aux personnels travaillant dans les services dans le cadre de contrats de prestations.

Pour exprimer cette volonté, ce protocole a donné lieu à une négociation avec les organisations syndicales représentatives des parcs nationaux en déclinaison du protocole ministériel, tel que porté par l'axe 1, mesure 3 du protocole d'accord ministériel. Cet accord et les 11 plans d'action associés seront transmis à la tutelle ministérielle et à la haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

## Le contenu du protocole d'accord

À la demande du Sne-Fsu, le protocole du Parc national de forêts prend en compte l'accord du MTE/MCTRCT/Mer signé en octobre 2019 afin de conserver une cohérence entre les différents niveaux de négociation fonction publique, ministériel et établissement.

Il identifie les engagements que le Parc national de forêts souhaite prendre en fonction de son contexte et suivant une logique intégrée. Il s'agit notamment d'adapter ce protocole à la taille de l'établissement et au contexte de sa montée en puissance pour la période 2021-2023.

Les signataires de ce protocole se donnent comme objectif de faire évoluer la situation entre 2021 et 2023, dans le sens d'une meilleure mixité et égalité et pour cela de porter des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables.

Le présent protocole négocié est constitué ainsi :

Il comporte des mesures soutenant les 5 axes stratégiques ministériels.

**Axe 1** : La gouvernance de la politique d'égalité et le dialogue social

**Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

**Axe 3** : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

**Axe 4** : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée

**Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Le plan d'action décline par axe et mesure, les actions, indicateurs, calendrier et pilote. Il permet ainsi aux membres du comité de suivi et à l'instance de dialogue social (instance informelle puis CSA) de partager les avancées et les freins rencontrés lors de la mise en œuvre du protocole. Le plan d'action sert de carnet de route aux signataires du protocole et identifie les échanges à porter auprès du comité de suivi.

Les moyens mis en œuvre sur la politique « Égalité » seront identifiés dans le budget de l'établissement public.

La part des moyens consacrés à la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations sera identifié dans le rapport social unique intégré au rapport annuel d'activité de l'établissement.

Une annexe du plan d'action identifie les moyens humain et financier affectés à ce protocole.

Une priorité devra être donnée à l'élaboration d'un état de lieux qui sera intégré au rapport annuel 2022. L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pouvant porter sur tout ou partie du protocole à l'initiative d'au moins une des parties signataires.

En outre, en cas de modifications législatives ou réglementaires, la direction de l'établissement public du Parc national de forêts engagera dans les meilleurs délais la révision du protocole d'accord afin de l'actualiser au regard des nouvelles dispositions en vigueur. Si la modification est induite par une modification réglementaire s'appliquant de plein droit à l'établissement, elle est uniquement portée à l'information du comité de suivi et des parties signataires sans que cela ne puisse faire obstacle à l'application immédiate des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Le présent protocole d'accord prend effet à compter du 8 juin 2022 et ce pour une durée courant jusqu'au 31 décembre 2023.



# Sommaire

Préambule.....	2
Le contenu du protocole d'accord .....	2
<b>Axe 1 : La gouvernance de la politique d'égalité et le dialogue social.....</b>	<b>5</b>
Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole.....	5
Mesure 2 : Nomination d'un(e) référente(e) Égalité professionnelle.....	5
Mesure 3 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes ..	6
Mesure 4 : Intégrer l'égalité au plan de communication .....	6
<b>Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités .....</b>	<b>6</b>
Mesure 5 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois .....	6
Mesure 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements .....	7
Mesure 7 : Faire progresser la mixité des postes d'encadrement dans le parc national.....	7
<b>Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ....</b>	<b>7</b>
Mesure 8 : État des lieux et améliorer les données du rapport social unique .....	7
Mesure 9 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension.....	8
Mesure 10 : Favoriser un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes.....	9
<b>Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée .....</b>	<b>9</b>
Mesure 11 : Concerner sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique.	9
Mesure 12 : Favoriser le partage de la parentalité.....	9
Mesure 13 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité .....	10
<b>Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes .....</b>	<b>10</b>
Mesure 14 : Renforcer la prévention .....	10
Mesure 15 : Favoriser l'accès à des formations relatives aux violences sexuelles et sexistes et aux stéréotypes genrés.....	11
Mesure 16 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction .....	11
Mesure 17 : Accompagner et soutenir les victimes.....	11
Mesure 18 : Quantifier et contrôler .....	12

## **Axe 1 : La gouvernance de la politique d'égalité et le dialogue social**

### **Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole**

Comme dans chaque parc national, un comité de suivi du protocole d'accord sera créé au Parc national de forêts afin de suivre les engagements souscrits par les parties au sein du présent protocole d'accord. Ce comité est composé à parité des parties signataires du protocole d'accord (représentants de l'administration/RH et représentants du personnel) et du – de la référent(e) Égalité professionnelle.

Le comité de suivi se réunit *a minima* une fois par an sur proposition de l'administration. Entre chaque réunion du comité de suivi local, les représentants des personnels au comité de suivi seront informés des actions mises en œuvre en mettant à disposition les documents sur un espace numérique partagé.

Une organisation syndicale représentée dans l'établissement public du Parc national peut également demander la réunion du comité local.

Le rôle du comité de suivi est notamment de :

- Suivre la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'action ;
- S'assurer du respect des échéances fixées ;
- Définir les modalités de mise en œuvre de certaines dispositions du protocole d'accord ;
- Proposer des évolutions ;
- Échanger sur la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes

Afin d'assurer un suivi des engagements souscrits par les parties, la mise en œuvre du présent protocole d'accord donne lieu à une information annuelle de l'instance informelle de dialogue social (*jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux d'administration prévus dans la loi de transformation de la fonction publique*) au cours de laquelle les indicateurs de suivi sont présentés. Le protocole, ainsi qu'une synthèse du bilan annuel seront aussi présentés au conseil d'administration.

Ce bilan sera transmis au ministère de tutelle et à la haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

### **Mesure 2 : Nomination d'un(e) référent(e) Égalité professionnelle**

La réussite de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle repose sur l'implication des chefs de pôles et du/de la référent.e qui sauront diffuser et convaincre les équipes. Pour ce faire, et dans le parc national de forêts, sera nommé.e un ou une référent.e Égalité, ne faisant pas forcément partie de l'encadrement, mais rattaché.e pour cette mission directement au directeur de l'établissement pour une meilleure efficacité, à l'image de la position de l'assistant.e. de prévention.

Un.e référent.e Égalité professionnelle est désigné.e au sein de l'établissement du Parc national de forêts, pour :

- contribuer aux différents diagnostics internes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- contribuer, à la demande de la direction, à la préparation et au suivi du comité de suivi et instance de dialogue social ;
- informer et sensibiliser les personnels aux risques de discrimination ; écoute, informe et oriente les agents ;
- contribuer à la promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre ;
- représenter l'établissement au sein du réseau des référents et référentes du ministère en charge de l'écologie.

Le–La référent(e) Égalité professionnelle bénéficie des formations inhérentes à l'exercice de sa mission.



Le – La référente(e) Egalité mène également ses missions en cohérence avec le service en charge de la gestion des ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires.

Sa mission sera formalisée, en déclinaison du présent protocole, tout comme sa formation, dans une lettre de mission qui sera communiquée aux membres du comité technique. Une quotité de temps de 10% devra lui être accordée.

Les objectifs, les moyens et les résultats seront abordés au cours de l'entretien professionnel. La fonction de référent sera reconnue dans le cadre de son déroulement de carrière.

### **Mesure 3 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes**

Les stéréotypes genrés, la fabrique des discriminations (directes et indirectes), les violences et le harcèlement sexuels, les comportements sexistes, ...se retrouvent dans tous les domaines de la vie professionnelle.

La formation est un enjeu majeur pour faire évoluer et disparaître les inégalités, les discriminations et les stéréotypes genrés.

Le-la référent.e Égalité et les membres du comité de suivi identifieront les publics prioritaires qui seront formés d'ici la fin du protocole, comme les personnels impliqués dans la chaîne de prévention de traitement et d'accompagnement des cas de violences sexuelles, les personnels de la filière RH, d'encadrement, de direction.

Des temps de sensibilisation de l'ensemble des personnels (par exemple, cafés débats, interventions d'associations...) seront organisés sur ce thème de l'égalité.

### **Mesure 4 : Intégrer l'égalité au plan de communication**

L'objectif de la communication interne est de favoriser l'appropriation et la connaissance par tous des enjeux et la meilleure diffusion des droits des agents en matière d'égalité femmes - hommes.

Un espace dédié sera créé sur site intranet de l'établissement. Il comprendra des liens vers les sites spécialisés, comme le Haut conseil à l'Égalité, le-la Défenseur.euse des droits, le suivi du protocole d'accord fonction publique, les espaces numériques du ministère de tutelle...

Les guides de la fonction publique et du ministère de tutelle, les textes réglementaires (loi, décrets) ainsi que les publications de référence des organisations syndicales seront mis à disposition de le-la référent.e Égalité et de l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, l'établissement est soucieux de promouvoir l'égalité femme – homme au travers des images et documents qu'il produit dans sa communication externe, de manière à contribuer à la sensibilisation de la société et à témoigner de l'attachement que l'administration porte au sujet et des efforts que l'Etat déploie en la matière.

## **Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités**

### **Mesure 5 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois**

Dans le Parc national de forêts, on peut supposer que la plupart des métiers soient sexués, au sens où l'effectif dépasse un équilibre 60/40 en faveur d'un sexe. Cette situation mérite dans un premier temps d'être explicitée par un état des lieux. Cela permettra de faire émerger les principales tendances en termes de féminisation ou masculinisation de certains métiers ou corps. Pour ce faire, sur la base du référentiel métier des parcs nationaux qui distingue 41 métiers<sup>1</sup> dans les parcs, les services RH de tutelle seront sollicités par l'établissement public.

<sup>1</sup> administrateur réseaux et systèmes, agent d'accueil/hôtesse-hôte d'accueil, agent de développement local, assistant administratif, assistant de direction, assistant de secteur, assistant ressources humaines, assistant services financiers, chargé de mission agriculture, chargé de mission aménagement travaux, chargé de mission/chargé de projet charte, chargé de mission



Le Parc national de forêts contribuera aux côtés des autres parcs nationaux à faire progresser les sujets relatifs aux filières, corps et emplois vers davantage de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre de l'examen des promotions annuelles, de l'accès aux formations, etc.

Une enquête qualitative auprès d'un échantillon d'agent.es dans chaque métier donnera des éléments utiles pour lever les freins à la mixité des recrutements et améliorer la communication.

Par ailleurs, le Parc national de forêts systématise la rédaction de fiches de postes non genrées.

### **Mesure 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements**

L'établissement souhaite garantir de manière effective le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi. Pour se faire, à compétences égales, l'établissement choisit le.la candidat.e selon le genre pour rééquilibrer le service. Pour l'évaluation des compétences, il est fait abstraction des interruptions de carrières pour la famille.

L'établissement s'engage à favoriser la formation aux pratiques de non-discrimination à l'embauche à destination des publics identifiés comme prioritaires. Les formations sont prioritairement destinées à l'encadrement et autres personnels intervenant dans le processus de recrutement de collaborateurs (*sélection de candidatures et auditions, jurys de recrutement...*) et aux personnels en charge de la gestion des ressources humaines.

L'action sur la mixité et la diversité dans les jurys de recrutement est donc à conforter et à consolider. La mise en œuvre de la présidence alternée sera déclinée.

### **Mesure 7 : Faire progresser la mixité des postes d'encadrement dans le parc national**

L'établissement intégrera à son diagnostic préalable, les chiffres portant sur la mixité des postes d'encadrement (CODIR). A partir de ce constat, la direction et le SG de l'établissement s'engagent toujours à faire progresser la mixité de ces postes. Ainsi, le plan d'actions prévoit des mesures à déployer, dès signature du protocole, pour équilibrer la part des femmes dans les postes de responsabilité managériale dans le parc national.

### **Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière**

L'enjeu premier est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observés, de comprendre les écarts explicables ou non explicables et de les qualifier afin de prendre les mesures correctrices adaptées y compris financières si cela s'avère nécessaire.

Le parc national souhaite améliorer sa connaissance des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement afin d'être en mesure de déployer des actions correctrices et s'engage à réduire voire supprimer ces écarts dans le cadre des dispositions réglementaires existantes.

### **Mesure 8 : État des lieux et améliorer les données du rapport social unique**

L'établissement s'engage à créer et effectuer le suivi d'indicateurs spécifiques aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il intègre dans son rapport social unique les indicateurs appropriés de

communication, chargé de mission développement durable, chargé de mission éducation à l'environnement, chargé de mission espèces/milieux/paysages, chargé de mission patrimoine culturel, chargé de mission relations internationales, chargé de mission signalétique/randonnée, chargé de mission tourisme, chargé des affaires juridiques, chargé des relations publiques et de la presse, chef de projet scientifique, chef de secteur, directeur, directeur adjoint, documentaliste, garde moniteur, géomaticien, informaticien, médiateur/médiateur du patrimoine, ouvrier, responsable architecture travaux/architecte, responsable des ressources humaines, responsable du système d'informations, responsable pôle aménagement-développement, responsable pôle connaissance du patrimoine, secrétaire général, spécialiste bâtiments/travaux, technicien de secteur, webmestre, piroguier layonneur charpentier (spécifique parc amazonien de Guyane)

situation comparée des femmes et des hommes, tel que défini par la loi de transformation de la fonction publique.

L'établissement s'engage à accorder un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre du présent protocole d'accord, la notion de promotion retenue correspondant à un changement de grade ou de corps.

Une analyse de la rémunération différenciera les parts indiciaires et indemnitaires des rémunérations, analysées selon les filières, catégories et corps. Le but est d'objectiver les causes des écarts de rémunération et de les supprimer lorsqu'elles sont discriminantes. Chaque année un index des rémunérations qui fera apparaître les niveaux indemnitaires et indiciaires par sexe sera présenté. Il alimentera le rapport social unique.

Ce rapport social unique sera intégré au rapport annuel d'activité du Parc national et publié sur le site internet du Parc national et communiqué au ministère de tutelle (mesure 10 du protocole d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MTE/MCTRCT/Mer).

Pour les agent.e.s et corps soumis au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle (RIFSEEP), les indicateurs sont les suivants :

- L'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- Le montant moyen de l'IFSE attribué aux femmes et aux hommes ;
- Une analyse sera conduite afin d'identifier les chiffres sexués d'occupation des postes en fonction de leur cotation et de leur métier.

Pour les agent.es et corps bénéficiant de l'indemnité spécifique de service (ISS) :

- Un indicateur spécifique porte sur l'attribution du coefficient de modulation individuelle de l'ISS.

Pour les agent.es et corps relevant de l'indemnité de sujétions et de résultats (ISR), c'est-à-dire éligibles aux dispositions du décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement :

- L'attribution de la part variable
- Répartition de l'ISR par genre, montant mini et montant maxi
- Le montant moyen des autres primes pertinentes (indemnité de sujétion particulières), attribué aux femmes et aux hommes, montant mini et montant maxi

Enfin, un indicateur général mesure la nombre de femmes dans les dix rémunérations les plus importantes des agents de droit public au sein de l'établissement.

### **Mesure 9 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension**

Les différentes études et analyse de données permettront de lever les freins qui génèrent des inégalités de déroulement de carrière des agent.es.

Différents régimes indemnitaires coexistent dans les parcs nationaux, pour lesquels la transparence sur les données générées sera mise en œuvre (cf. mesure 8).

Il conviendra de s'assurer que les congés maternité, de paternité, parental et le temps partiel ne donnent pas lieu à une pénalisation quant à la reconnaissance de la manière de servir. Ce point sera intégré aux circulaires relatives aux dispositifs indemnitaires.

Des données générées sur les rémunérations et l'indemnitaire, seront présentées à l'instance informelle de dialogue social puis au CSA chaque année.

L'établissement s'engage à accorder un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes.



Dans le cadre du présent protocole d'accord, la notion de promotion retenue correspond à un changement de grade ou de corps.

#### **Mesure 10 : Favoriser un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes**

L'établissement s'engage à accorder un égal accès aux femmes et aux hommes aux formations et à mettre en œuvre, si nécessaire, des actions correctrices pour atteindre la réalisation de cet objectif.

L'établissement s'engage à donner prioritairement accès à la formation aux personnels qui en formulent la demande au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental.

L'établissement s'engage à analyser la situation des agent(e)s qui n'ont pas eu accès à la formation pendant au moins trois ans. Cette analyse est effectuée par le secrétariat général qui contacte ensuite les personnels concernés et leur supérieur hiérarchique afin de recenser les besoins en formation et de leur présenter des offres. L'instance de dialogue social du Parc national de forêts est informée en l'absence de commission formation à la date de signature du présent protocole.

#### **Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée**

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un principe consacré par l'article 33/2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Le protocole d'accord de 2018 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique souligne qu'il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur 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 professionnelle des agents.

L'état des lieux en matière de gestion genrée du temps de travail, des congés, du temps partiel, des congés parentaux, CET... permettront de mesurer les pratiques différentes des hommes et des femmes

Le développement de l'usage du télétravail engendre de nouveaux comportements au travail et une attention particulière devra être apportée à sa régulation pour maintenir les limites entre les mondes personnels et professionnels.

L'organisation et la charge du travail ne doivent pas concourir à plus d'inégalité, et l'enjeu est donc bien de créer les conditions de travail permettant d'articuler vie professionnelle et vie privée.

Enfin, il convient de prendre en compte la situation des parents isolés en horaires atypiques.

#### **Mesure 11 : Concerner sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique**

Le parc national souhaite encourager les nouvelles formes d'organisation du travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée des agent.es.

Le parc national permettra le choix du télétravail pour l'ensemble de ces agent-es. La pratique du télétravail a des conséquences sur les collectifs de travail et sur la vie privée, ce qui devra être pris en compte dans son développement. Ce dispositif devra être évalué au regard de l'égalité professionnelle. Pour ce, une charte du télétravail sera présentée à l'instance de dialogue social puis au CSA.

En fonction des nécessités de service, le parc national s'engage à éviter les réunions en dehors des plages fixes de présence, prévues au règlement intérieur, ainsi que durant la pause méridienne. Une attention particulière est également accordée aux contraintes personnelles des agent(e)s.

#### **Mesure 12 : Favoriser le partage de la parentalité**

Il valorise le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Une information générale des encadrant.e.s et des agent.e.s sera diffusée, portant sur tous les types de congés favorisant le partage de la parentalité sur la base du guide de la parentalité du ministère de tutelle. Le-la référent.e et le SG mettront à disposition l'ensemble des décrets sur la parentalité dont ceux issus de

la loi de transformation de la fonction publique. Le règlement intérieur de l'établissement sera adapté en fonction de l'évolution de la réglementation et examinera les possibilités de favoriser au mieux la parentalité partagée (congé parental des deux parents, durée de garantie du poste, etc.)

L'établissement s'engage à demander à l'ensemble de la chaîne hiérarchique d'étudier avec bienveillance les demandes de congé parentalité et d'utilisation du compte épargne-temps à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et ce y compris pour des utilisations fractionnées des jours du dit compte épargne-temps.

### **Mesure 13 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité**

Le parc national de forêts s'engage à favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, notamment dans les situations de grossesse et de la maternité.

L'établissement s'engage à demander à l'ensemble de la chaîne hiérarchique de limiter les déplacements professionnels des femmes enceintes au-delà du cinquième mois de grossesse. Il convient alors, à la demande de l'agente et dans le cadre de l'aménagement du poste de travail durant la grossesse, de notamment privilégier les missions sédentaires pour les personnels dits de terrain et la visioconférence, sauf en cas de contraintes spécifiques justifiant un déplacement.

Pour les agentes travaillant en horaires fixes ou pour lesquelles les nécessités de service ne permettent pas de réduire leurs horaires de manière journalière, les facilités horaires accordées aux femmes enceintes dans le cadre des dispositions de la circulaire interministérielle FP/4 N° 1864 peuvent être cumulées et ce uniquement de manière hebdomadaire.

L'établissement s'engage à faciliter le stationnement des agent(e)s enceintes dans la mesure des possibilités qui lui sont offertes.

### **Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

Les employeurs ont un rôle déterminant à jouer dans le plan gouvernemental d'action contre les violences sexuelles et sexistes, pour mener une gestion plus active et rapide des remontées et la mise en œuvre de sanctions. L'objectif est d'offrir aux agent.e.s victimes dans et hors du travail, la garantie d'un traitement de la situation efficace et non discriminatoire et pour cela de faire monter en compétence collective le réseau d'acteurs. Cela passe par le renforcement de la sensibilisation sur les comportements sexistes inacceptables et sanctionnables.

Le parc national de forêts s'engage à créer et à mettre en œuvre un dispositif de prévention, de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

### **Mesure 14 : Renforcer la prévention**

L'ensemble de la chaîne de prise en charge des situations de violences sexuelles et sexistes est clarifiée et formée afin de permettre d'une part de sensibiliser, de prévenir-informer et former et, d'autre part, le cas échéant, de traiter, protéger et sanctionner.

Un groupe de travail mixte sur les violences sexuelles sera créé au sein de l'instance de dialogue social ou du CSA qui élaborera un programme de prévention qui pourra amener des ajustements au document unique.

La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris celles en contrat à durée déterminée, les apprenti.e.s, les stagiaires, et les salarié.e.s des prestataires.



### **Mesure 15 : Favoriser l'accès à des formations relatives aux violences sexuelles et sexistes et aux stéréotypes genrés**

Le Parc national de forêts sensibilisera et formera ses personnels aux thématiques des stéréotypes genrés et aux violences sexuelles et sexistes.

Le Parc national de forêts s'engage à favoriser l'accès des personnels à des formations à destination des publics identifiés comme prioritaires, à savoir les personnels en charge d'encadrement, les personnels en charge de la gestion des ressources humaines et les représentants des personnels.

Les formations correspondantes sont inscrites dans le plan de formation de l'établissement dès la signature et jusqu'au terme du présent protocole d'accord.

### **Mesure 16 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction**

Les signalements sont remontés au Parc national au moyen d'un circuit unique de remontée des signalements dont les modalités seront validées par son instance de dialogue social (CSA). Une période de test de ce circuit est prévue.

La mise en place progressive d'un dispositif de signalement et d'écoute consistera à assurer :

- Le recueil des signalements des victimes,
- La mise en place de l'accompagnement individualisé de chaque victime,
- L'élaboration de procédures d'établissement des faits avec si nécessaire la conduite d'enquêtes administratives,
- Le signalement au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale,
- La mise en œuvre, si nécessaire, de sanctions administratives. Chaque administration veille à la mise en œuvre des procédures disciplinaires concernant les auteur.rice.s des agressions. Le cas échéant, les procédures disciplinaires sont mises en œuvre conformément notamment aux dispositions de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les processus de signalements et de traitements sont encadrés pour permettre de garantir la confidentialité, la sécurité mais aussi la transparence sur les mesures mises en œuvre. Leur mise en œuvre est assurée par des agent.e.s formé.e.s sur les plans juridiques et psychologiques notamment. La victime est tenue informée des suites données à son signalement.

### **Mesure 17 : Accompagner et soutenir les victimes**

Le Parc national de forêts informe les victimes (et l'ensemble des agent.e.s) sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation. L'accompagnement des victimes, permet notamment d'éviter leur retrait de leur service d'affectation durant l'enquête, sauf accord ou demande explicite de leur part, et de prendre des mesures adaptées vis-à-vis des auteur.rice.s des faits.

Cet accompagnement permet la prise en charge médicale et psychologique, jusqu'à la déclaration d'accident.

L'accompagnement est assuré pendant la durée nécessaire souhaitée par les agent.e.s, y compris à l'issue du traitement des évènements.


Enfin, la protection des agent.e.s victimes peut être soutenue lors de situations de violences intrafamiliales par la mise à disposition d'information sur leurs droits et par la recherche de mise à disposition de logements.

**Mesure 18 : Quantifier et contrôler**

Le parc national de forêts s'engage à analyser les résultats obtenus notamment par rapport à l'indicateur de nombre de saisines annuelles du dispositif relatives aux stéréotypes genrés, aux violences sexuelles et sexistes. Ces éléments figurent dans le bilan présenté au comité de suivi et à l'instance de dialogue social (CSA).

Un recensement sexué des cas de violences sexistes et sexuelles figure dans les bilans sociaux.

Le Directeur du Parc national de forêts



Philippe Puydarneux

Pour les organisations syndicales



Matthieu Delcamp



## Plan d'action 2021-2023 protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes – Parc national de forêts

Le plan d'action est susceptible d'évoluer dans le cadre des échanges en comité de suivi ; par ailleurs, les « pilotes » de chaque action seront à identifier lors du premier comité de suivi.

Mesures	Actions	Indicateurs	Cible	Calendrier
<b>Axe 1 : La gouvernance de la politique d'égalité et le dialogue social</b>				
<b>Mesure 1 : Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole</b>	1.1 créer un comité de suivi (CS)	- existence d'un comité de suivi, désignation des membres qui le composent	1 comité de 4 membres (le référent égalité agent, un RP, 2 membres Administration)	Juillet 2022 désignation des membres
	1.1 organiser les réunions de comités de suivi (CS)	- nombre de CS par an	1 par an (mini)	2 <sup>ème</sup> semestre 2022
	1.3 suivre les mesures mises en œuvre	- nombre et taux de mesures mises en œuvre par an	Mise en place d'un tableau de bord	2022 à 2023
	1.4 réaliser des bilans annuels (volet intégré au rapport annuel 2022)	- nombre de bilans annuels	1/an	2022 à 2023
	1.5 création d'un espace partagé avec les représentants des OS	- création d'un espace partagé accessible aux OS	Espace sur le Serveur ou espace Resana. A discuter avec le comité de suivi	2 <sup>ème</sup> semestre 2022
	1.6 assurer les liens avec les autres instances représentatives (instance de dialogue social, CA)	- nombre d'inscriptions à l'ordre du jour en instances représentatives	1/an	2022 à 2023
	1.7 envoi bilan au ministère de tutelle et à la haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations	- nombre de bilans envoyés aux 2 destinataires identifiés	1/an	2022 à 2023
<b>Mesure 2 : Nomination d'un(e) référent(e) Égalité professionnelle</b>	2.1 nomination d'un-une référent.e	- identification d'un.e référent.e	1 Définir les modalités de désignation (sur appel à candidatures)	2022
	2.2 rédaction d'une lettre de mission (SG)	- existence d'une lettre de mission prise en compte dans l'évaluation professionnelle	1	2022
	2.3 formations suivies	- nombre de formations/ateliers suivies par le.a référent.e	A définir en fonction des formations existantes	2022 à 2023
	2.4 participation au réseau des référents des PNx	- nombre de participations annuelles en fonction existence du réseau	1/an minimum (interparcs)	2022 à 2023
	2.5 développer la participation aux journées nationales des 8 mars et 25 novembre	- nombre d'actions (participation à des actions locales ou nationales ou organisation d'actions établissement)	1/an si possible	2022 à 2023

			- visibilité établissement (presse, média sociaux...) - taux de formation des publics cibles (type CODIR, RH...) - nombre d'actions réalisées : campagne de communication interne via emails - listes d'acteurs spécialisés (CVRH, CIBC, association, personne référente au Ministère...) - existence d'un espace sur SOCLE		100% en 2023 1/an minimum 1 1 1	2022 -2023 2022 à 2023 2022 2 <sup>e</sup> semestre 2022
<b>Mesure 3 : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes</b>	3.1 identifier et former les publics prioritaires dans les pôles.					
	3.2 organiser des actions de sensibilisation pour l'ensemble du personnel					
	3.3 identifier un réseau de référents de compétences mobilisables					
<b>Mesure 4 : Intégrer l'égalité au plan de communication</b>	4.1 création d'un espace dédié sur le réseau (répertoire SOCLE)					
	4.2 mettre à disposition de l'ensemble des personnels et le-la référent.e les documents d'informations					
	4.3 adapter la communication interne et externe aux enjeux de l'égalité professionnelle hommes femmes					

<b>Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités</b>						
<b>Mesure 5 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois</b>	5.1 rédiger des fiches de postes non genrées					
<b>Mesure 6 : Renforcer l'action au moment des recrutements</b>	6.1 identifier les publics prioritaires					
	6.2 mixité des jury et présidence alternée					
<b>Mesure 7 : Faire progresser la mixité des postes d'encadrement</b>	6.2 mixité des jury et présidence alternée					
	7.1 atteindre la mixité des postes d'encadrement / management					



Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière					
<p><b>Mesure 8 : État des lieux et améliorer les données du rapport social unique</b></p>	8.1 réaliser un état des lieux sur la base du rapport social unique : création d'indicateurs	- nombre d'indicateurs créés	10 minimum	2022	
	8.2 réaliser un état des lieux sur la base du rapport social unique : intégrer les indicateurs identifiés dans le rapport social unique	- section dédiée présente dans le rapport social intégré au rapport annuel d'activité - taux de femmes et d'hommes proposés aux tableaux d'avancement ; - taux de femmes et d'hommes finalement promus sur les tableaux d'avancement ; - âge moyen des promus femmes et hommes par grade ; - taux de femmes et d'hommes proposés aux listes d'aptitude ; - taux de femmes et d'hommes finalement promus par liste d'aptitude ; - âge moyen des promus par corps.		1/an	2022
	8.3 garantir l'égal accès à la promotion interne		1/an	2022-2023	
	8.4 analyser les écarts de rémunération différenciant les parts indiciaires et indemnitaires selon les filières, catégories et corps – identification des critères	- nombre de réunions de travail paritaires visant à identifier les critères	1 minimum		2022
	8.5 analyser les écarts de rémunération différenciant les parts indiciaires et indemnitaires selon les filières, catégories et corps – production des données	- document produit	1/an		2022-2023
	8.6 œuvrer à la suppression des écarts de rémunération discriminants	- évolution de l'index des rémunérations	1 présentation en comité de suivi par an		2022-2023
	8.7 publier le rapport social unique sur le site internet du parc national et le transmettre à la tutelle (mesure 10 du protocole d'accord ministériel)	- publication du tableau de bord du rapport social	1/an		2022-2023
	9.1 rapport genré de l'IFSE	- montant moyen de rémunération F/H par corps, et par type de régime indemnitaire/prime	1/an		2022-2023
	9.2 analyse de l'occupation des postes en fonction de leur cotation	- réalisation de l'analyse	1/an		2022-2023
	9.3 analyse genrée de l'ISS	- taux moyen du CMI	1/an		2022-2023
9.4 analyse genrée de l'indemnité de sujétions et de résultats (ISR) et autres primes applicables	- l'attribution de la part variable - le montant moyen de l'ISR attribué aux femmes et aux hommes	1/an		2022-2023	
<p><b>Mesure 9 : Prendre des mesures pour respecter l'égalité de rémunération et prévenir les écarts de pension</b></p>					

		- gradient montant ISR le plus haut et le plus bas, pour les femmes et les hommes - autres primes applicables (ISP)			
	9.5 production de l'indicateur général mesurant le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus importantes des agents de droit public au sein de l'établissement	- production de l'indicateur	1/an	2022-2023	
	9.6 présentation des données dans les instances	- nombre de présentations	1/an	A partir de 2023 (CA de mars 2023)	
	10.1 accorder un égal accès aux femmes et aux hommes aux formations et à mettre en œuvre, si nécessaire, des actions correctrices	- nombre de femmes et d'hommes ayant été formés chaque année - nombre de formations reçues par les hommes et par les femmes chaque année	1 bilan/an	2022-2023	
<b>Mesure 10 : Favoriser un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes</b>	10.2 donner prioritairement accès à la formation aux personnels qui en formulent la demande au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental	- nombre de demandes de formation formulées au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental - nombre de formations accédées suite à cette demande	Pas de cible  Cible 100%	2022-2023	
	10.3 analyser la situation des agent(e)s qui n'ont pas eu accès à la formation pendant au moins trois ans.	- nombre d'agent.es concernés	Cible moins de 50%	2022-2023	
	10.4 recenser les besoins en formation et présenter des offres aux agent.es qui n'ont pas eu accès à la formation pendant au moins trois ans.	- nombre de formations recensées - nombre d'offres présentées	Pas de cible sur la période 2022-2023	2022-2023	

<b>Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée</b>					
	11.1 mettre en place le télétravail	- protocole et règlement réalisés - Intégration égalité dans le règlement général - Taux de télétravail F/H - évolution du nombre de télétravailleurs d'année en année F/H - pourcentage de refus aux demandes d'accès au télétravail F/H	1	2022	
<b>Mesure 11 : Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique</b>	11.2 prendre en compte l'égalité dans le règlement général de télétravail		1 bilan/an	2022-2023	
	11.3 intégrer l'égalité professionnelle dans les sujets congés, temps partiel, CET, horaires variables,	- nombre d'engagements adoptés	1/an (bilan annuel)	2022-2023	



	<p>écèlement des heures, temps et conditions de travail, droit à la déconnexion</p> <p>11.4 présenter aux instances du dialogue social</p> <p>12.1 promouvoir le congé paternité et accueil de l'enfant</p> <p>12.2 diffuser l'information sur les congés liés aux parentalités aux encadrants et aux agents</p> <p>12.3 limiter les changements de poste pour les agents ayant pris des congés parentaux</p> <p>13.1 informer les futurs parents et les femmes enceintes sur leurs droits (en particulier les congés liés aux parentalités) et les services mis à disposition au sein de leur environnement professionnel. diffuser le guide parentalité ministériel.</p> <p>13.2 systématiser l'entrevue avec l'encadrant.e. avant le départ en congé maternité et au retour, sous quinzaine</p> <p>13.3 faciliter le stationnement des agentes enceintes</p> <p>13.4 limiter les déplacements des agentes enceintes</p>	<p>- évolution du nombre d'engagement adoptés</p> <p>- état des lieux genré sur chaque sujet</p> <p>- nombre de femmes et nombre d'hommes ayant utilisé leur compte épargne-temps à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental</p> <p>- nombre de femmes et nombre d'hommes ayant pris un congé parental inférieur ou égal à un an.</p> <p>- nombre d'instances</p> <p>- progression du ratio nombre de congés pris/nombre de naissances déclarées</p> <p>- nombre de communications réalisées</p> <p>- bilan des non-maintiens présenté aux instances représentatives des personnels</p> <p>- nombre de communications réalisées</p> <p>- taux d'entretiens réalisés</p> <p>- bilan du nombre de demandes et de places</p> <p>- bilan nombre de demande</p>	<p>1/an minimum</p> <p>1 bilan/an</p> <p>1/an minimum</p> <p>1/an</p> <p>Cible 100%</p> <p>1/an</p> <p>1/an</p>	<p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p>
<p><b>Mesure 12 : Favoriser le partage de la parentalité</b></p>				
<p><b>Mesure 13 : Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité</b></p>				

<b>Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes</b>			
	<p>14.1 créer et faire vivre un groupe de travail dans le cadre du CSA</p> <p>14.2 élaborer un programme de prévention clarifiant la chaîne de prise en charge des situations de violences sexuelles et sexistes</p> <p>14.3 diffuser et mettre en œuvre ce programme de prévention</p>	<p>- nombre de réunion du GT</p> <p>- 1 programme de prévention élaboré</p> <p>- nombre d'actions réalisées</p>	<p>2023</p> <p>2022</p> <p>2022-2023</p>
<p><b>Mesure 14 : Renforcer la prévention</b></p>			

<p><b>Mesure 15 : Favoriser l'accès à des formations relatives aux violences sexuelles et sexistes et aux stéréotypes genrés</b></p>	<p>15.1 former les agents identifiés aux thématiques des violences sexuelles et sexistes et des stéréotypes genrés</p> <p>15.2 mettre en œuvre des actions de sensibilisation à destination de tous les agent.es sur la thématique des stéréotypes genrés</p>	<p>- nombre de communications réalisées</p> <p>- nombre d'agent.es identifié.es comme prioritaires</p> <p>- inscription au plan de formation pour ces agent.es identifié.es</p> <p>- taux d'agent.e.s formé.e.s</p>	<p>Cible 100% des agent.es identifié.es formé.es</p>	<p>2022-2023</p>
<p><b>Mesure 16 : Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction</b></p>	<p>16.1 concevoir le dispositif de signalement</p> <p>16.2 éprouver le dispositif – phase test puis phase définitive</p> <p>16.3 suivre et évaluer les processus de signalement mis en place</p>	<p>- nombre d'actions</p> <p>- Taux d'agent.e.s ayant participé à ces actions</p> <p>- existence et communication d'un dispositif de signalement</p> <p>- nombre de saisines annuelles du dispositif relatives aux violences sexuelles et sexistes</p> <p>- nombre de processus de signalement traités</p> <p>- qualité des processus de signalement (garantie de la confidentialité, de la sécurité, de la transparence des mesures mises en œuvre)</p>	<p>?</p> <p>1</p> <p>1 bilan/an</p> <p>1 bilan/an</p>	<p>2022-2023</p> <p>2022</p> <p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p>
<p><b>Mesure 17 : Accompagner et soutenir les victimes</b></p>	<p>17.1 informer les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle</p> <p>17.2 accompagner les agents victimes de violences conjugales</p>	<p>- nombre de communications réalisées</p> <p>- nombre de signalements reçus</p> <p>- qualité du soutien apporté et des solutions mises en œuvre pour protéger les agents</p> <p>- nombre de retrait du service d'affectation durant l'enquête</p> <p>- nombre de prises en charge médicale ou psychologique</p> <p>- durée de l'accompagnement</p>	<p>1/an minimum</p> <p>1 bilan/an</p>	<p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p>
<p><b>Mesure 18 : Quantifier et contrôler</b></p>	<p>18.1 présenter annuellement un bilan des signalements et des suites données au CSA</p> <p>18.2 réaliser un recensement sexué des cas de violences sexistes et sexuelles</p>	<p>- évolution du nombre de cas recensés entre 2021-2023</p> <p>- section dédiée dans le bilan social</p>	<p>1/an</p> <p>1</p>	<p>2022-2023</p> <p>2022-2023</p>