



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Cerema

2021 - 2022

Document soumis à l'avis du comité technique d'établissement
le 4 février 2021.

Sommaire

Introduction

Dispositions générales

Article 1 **Objet du plan d'action**

Article 2 **Champ d'application**

Article 3 **Calendrier de mise en œuvre**

Article 4 **Axes du plan d'action**

Axe 1 - Inscrire l'égalité professionnelle dans une gouvernance et un dialogue social dédiés

Article 5 **Suivre la mise en œuvre du présent plan d'action**

Article 6 **Former le plus grand nombre d'agents et agentes sur l'égalité professionnelle, à tous les échelons hiérarchiques et depuis le plus haut niveau**

Axe 2 - Rééquilibrer la répartition femmes / hommes des effectifs par le recrutement et à favoriser un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Article 7 **Favoriser le rééquilibrage femmes-hommes dans l'ensemble de la politique de recrutements du Cerema**

Axe 3 - Veiller à la répartition genrée égalitaire des rémunérations

Article 8 **Mieux connaître les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement**

Axe 4 - Comparer les déroulements de carrière des femmes et des hommes pour corriger et prévenir les situations inégalitaires

Article 9 **Contribuer à établir les analyses comparées des déroulements de carrière femmes-hommes (études de « cohortes »)**

Article 10 **Favoriser un égal accès à la promotion pour les femmes et les hommes**

Axe 5 - Oeuvrer pour une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie familiale

Article 11 **Mieux promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les règles relatives au temps de travail**

Article 12 **Mieux accompagner l'accueil de l'enfant**

Axe 6 - Prévenir et lutter contre tous types de violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Article 13 **Mettre en place les dispositifs permettant de signaler des situations de violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

Article 14 **Communiquer auprès des agents et agentes sur les dispositifs permettant de prévenir ou signaler des situations de violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et accompagner et soutenir les victimes**

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale ». Par la suite, un premier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, complété le 23 octobre 2019 par un protocole spécifique signé par les ministres de la transition écologique et solidaire d'une part, de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales d'autre part, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ces deux ministères. Parallèlement la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 sont venus ajouter à cette ambition un caractère opérationnel en invitant les opérateurs, dont le Cerema, à mettre en œuvre un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.

Le Cerema veut se saisir de cette invitation comme d'une opportunité en adéquation avec notre engagement en faveur de la responsabilité sociétale de notre établissement. Le Cerema est convaincu que l'attention portée à l'égalité n'est pas un frein mais bien un accélérateur de progrès.

Si le Cerema, encore jeune établissement public, ne peut se prévaloir d'actions marquantes sur le sujet, une attention et une vigilance existent déjà de manière quotidienne dans les actes et les campagnes de gestion des ressources humaines. La part des femmes au sein du comité de direction est en augmentation. De même, par un ensemble de dispositions déjà engagées, je pense par exemple au développement du télétravail, ou encore au temps partiel, nous cherchons à agir en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour autant, les états des lieux établis en la matière, notamment dans les bilans sociaux d'établissement font apparaître des marges de progression. Notre établissement compte, selon des données stables dans les bilans sociaux successifs établis depuis la création du Cerema une proportion de 36 % de femmes et 64 % d'hommes. Il est vrai qu'au Cerema comme dans l'ensemble de notre pays, la surreprésentation de la filière technique contribue à ce déséquilibre (24% de femmes contre 76% d'hommes). C'est la raison pour laquelle je souhaite que tout soit entrepris pour agir dans ce domaine, et favoriser la mixité des équipes, notamment à l'occasion de nos recrutements. A cet effet, il convient notamment de poursuivre la production d'analyses de la répartition genrée de nos effectifs, de renforcer notre présence dans les forums de présentation des métiers, de favoriser la connaissance de notre établissement dans les écoles de service public...

L'objet du présent plan d'action et des six axes d'actions qu'il entend déployer vise ainsi à nous donner non seulement les points de repère nécessaire à notre progression mais à en fixer les leviers d'action. C'est la raison pour laquelle chacun des axes se décline en objectifs et mesure à prendre, avec les différents indicateurs appropriés.

C'est de cette manière, en nous fixant ainsi collectivement un ensemble d'objectifs précis, que nous nous donnons les voies et moyens de progresser sur le chemin de l'égalité.

Pascal Berteaud
Directeur général

Dispositions générales

Article 1 **Objet du plan d'action**

Le présent plan d'action a pour objet de définir les mesures et actions que le Cerema s'engage à mettre en œuvre au sein de l'établissement public Cerema afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des agents et agentes du Cerema. Point de départ d'une action à inscrire dans la durée, il donne lieu à une évaluation annuelle permettant d'apporter les propositions d'améliorations nécessaires.

Article 3 **Calendrier de mise en œuvre**

Les échéances de mise en œuvre sont précisées pour chaque mesure présentée, dans le cadre d'un engagement global du plan d'action d'ici 2022, l'objectif étant de poursuivre les discussions en vue d'un protocole début 2023.

Article 4 **Axes du plan d'action**

Les 6 axes du plan d'action sont les suivants :

Axe 1 - Inscrire l'égalité professionnelle dans une gouvernance et un dialogue social dédiés

Axe 2 - Rééquilibrer la répartition femmes / hommes des effectifs par le recrutement et permettre un égal accès aux métiers et aux responsabilités du Cerema

Axe 3 - Veiller à la répartition genrée égalitaire des rémunérations

Axe 4 - Comparer les déroulements de carrière des femmes et des hommes pour corriger et prévenir les situations inégalitaires

Axe 5 - Œuvrer pour une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie familiale

Axe 6 - Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'aboutissement du présent plan d'action est partie intégrante de ce premier axe : il en constitue le point de départ. Il sera soumis à la consultation du comité technique d'établissement (CTE), puis transmis au ministère de tutelle en tout début d'année 2020. Il sera procédé à la désignation formelle du référent, ou de la référente « égalité » qui occupera ces fonctions sur une quotité comprise entre 0,5 et 1 ETP, et dont le recrutement est engagé dès le début de l'année 2021.

Article 5 Suivre la mise en œuvre du présent plan d'action

>> Objectif

Le Cerema s'engage à procéder à une évaluation régulière des engagements pris au titre du présent plan d'action et à la présenter devant les représentants et représentantes des personnels en vue de leur mise à jour.

>> Mesures mises en œuvre



Mesure n° 1 : Créer un comité de suivi «égalité»

Un comité de suivi « égalité » sera créé en tout début d'année 2021. Son rôle est de procéder au suivi et à l'évaluation des engagements pris, à la lumière de l'analyse des indicateurs et de l'atteinte des cibles identifiées dans le cadre du présent document, ainsi qu'à l'évolution du présent plan d'action. Il est composé de représentants et représentantes de l'administration et désignés par les organisations syndicales représentatives. Il se réunit au minimum deux fois par an, sur proposition de l'administration ou des organisations syndicales.



Indicateur de suivi : Nombre de comités tenus par an.



Cible : 2 fois/an minimum



Mesure n° 2 : Présenter le bilan annuel des actions en comité technique d'établissement (CTE)

Le Cerema s'engage à présenter une fois par an aux représentants et représentantes du personnel en CTE, un bilan des actions réalisées, ainsi que le cas échéant des propositions visant à les faire évoluer.



Indicateur de suivi : Présentation annuelle pour débat en CTE



Cible : 1 fois/an

Article 6

Former le plus grand nombre d'agents et agentes sur l'égalité professionnelle, à tous les échelons hiérarchiques et depuis le plus haut niveau

>> Objectif

Le Cerema s'engage à former les publics prioritaires et l'encadrement et à sensibiliser le plus grand nombre d'agents et agentes sur l'égalité professionnelle, à tous les échelons hiérarchiques et depuis le plus haut niveau pour favoriser l'évolution des représentations ainsi que l'effectivité des mesures définies dans le présent plan d'action.

>> Mesures mises en œuvre



Mesure n° 3 : Identifier et former les publics prioritaires

Le Cerema s'engage à identifier et à former les acteurs et actrices impliqués dans la chaîne de prévention (filière RH, encadrement, membres de CHSCT, assistants et assistantes de service social, médecin du travail), et plus particulièrement les agents et agentes en charge d'encadrement.

 **Indicateur de suivi :** Nombre d'acteurs formés par genre et par année.

 **Cible :** Démarrage en 2021 ; 100 % fin 2022.



Mesure n° 4 : Intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes dans les entretiens annuels (CREP)

Le Cerema s'engage à veiller à la diffusion et à la mise en application effective des recommandations ministérielles, notamment via les guides d'entretiens et formations dédiés Il s'engage également à fixer dans les CREP des publics prioritaires un objectif de formation aux thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes, en lien avec la mesure n°3.

 **Indicateur de suivi :** Diffusion effective de ces recommandations dans le cadre de la campagne d'entretiens 2021.

 **Cible :** 2021



Mesure n° 5 : Opérer des actions de communication de niveau national aux journées nationales des 8 mars et 25 novembre

Le Cerema s'engage à organiser des opérations de communication et de sensibilisation co-construites au niveau du comité de suivi à l'attention de l'ensemble des agents et agentes chaque année a minima à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme (8 mars) et de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).

Les actions devraient être co-construites par le groupe de travail.

 **Indicateur de suivi :** Nombre d'actions réalisées.

 **Cible :** 2 actions par an



Mesure n° 6 : Produire un plan de communication dédié à l'égalité professionnelle, au travers notamment d'une rubrique Intranet et d'un espace RSE

 **Indicateur de suivi :** Plan de communication validé par le directeur général et mis en œuvre.

 **Cible :** 2021

Le Cerema a pour objectif de favoriser la mixité des équipes par le recrutement et l'égal accès aux métiers et responsabilités au sein du Cerema.

Article 7 Favoriser le rééquilibrage femmes-hommes dans l'ensemble de la politique de recrutements du Cerema

>> Objectif

Le Cerema souhaite améliorer sa connaissance de la répartition femmes-hommes des effectifs du Cerema pour l'ensemble de ses différents métiers, et des ratios propres au recrutement afin de mettre en œuvre les actions correctrices, notamment par l'ensemble des leviers d'action du recrutement (sorties d'écoles, fil de l'eau, cycle annuel de mobilité, etc.).

>> Mesures mises en œuvre



Mesure n° 7 : Suivre l'évolution de la répartition femmes-hommes au Cerema

Le Cerema s'engage à analyser et à suivre l'évolution du ratio constaté dans chacun des corps ou statuts représentés au Cerema. Cette analyse fera l'objet d'une présentation en comité de suivi une fois par an.



Indicateur de suivi : *Présentation annuelle de l'analyse par filières/catégories/corps ou statuts dans un premier temps puis par poste/métiers, en comité de suivi dédié : proposition d'actions de sensibilisation en conséquence.*



Cible : *Dès 2020 pour l'analyse filières, catégories, corps ou statuts / 2nd semestre 2021 voire 2022 pour l'analyse par poste/métiers.*



Mesure n° 8 : Produire des analyses générées sur le recrutement

Le Cerema s'engage à produire des analyses générées sur le recrutement (nombre de femmes retenues sur nombre de femmes qui se sont présentées à un entretien de recrutement). Un travail important est à prévoir prenant acte du fait qu'à la date de publication du plan d'action, les candidatures sont réceptionnées au niveau local uniquement.



Indicateur de suivi : *Présentation annuelle de l'analyse en comité de suivi.*



Cible : 2022



Mesure n° 9 : Agir pour améliorer l'égal accès des hommes et des femmes aux métiers et aux responsabilités du Cerema

Le Cerema s'engage à agir pour améliorer l'égal accès des hommes et des femmes aux métiers et aux responsabilités du Cerema, notamment par les actions suivantes :

Dans la bourse interne aux postes, veiller à la neutralité genrée des intitulés.



Indicateur de suivi : Harmonisation de la rédaction des intitulés du point de vue du genre.



Cible : 100 % mi 2021.

Poursuivre le travail avec les différentes écoles concernant les sorties d'école ainsi que la participation aux forums de présentation des postes du Cerema (en délégations mixtes).



Indicateur de suivi : Nombre de forums sur lesquels le Cerema est présent dans cette configuration.



Cible : 2 forums/an a minima.

Veiller à la mixité des jurys (concours et thèse).



Indicateur de suivi : Présentation d'un bilan annuel en comité de suivi.




Cible : Début 2022 (bilan de l'année 2021).

Article 8 Mieux connaître les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

>> Objectif

Le Cerema souhaite améliorer sa connaissance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement afin de mettre en œuvre, si nécessaire, des actions correctrices.

>> Mesures mises en œuvre

 **Mesure n° 10** : Analyser la répartition genrée de l'ensemble de l'encadrement, la répartition genrée des 25 plus hautes et des 25 plus basses rémunérations, en incluant l'origine de l'analyse de l'écart autant que faire se peut.

 **Indicateur de suivi** : Présentation annuelle de l'analyse en comité de suivi.

 **Cible** : Dès 2021.

 **Mesure n° 11** : Approfondir la présentation des rapports genrés CIA et ISS présentés en CTE depuis 2019, tout en restant en conformité avec les modèles ministériels de présentation.

Le Cerema s'engage à poursuivre la présentation en CTE des rapports genrés CIA et ISS engagée depuis 2019, en conformité obligatoire avec les modèles ministériels de présentation.

 **Indicateur de suivi** : Présentation annuelle en comité technique d'établissement.

 **Cible** : Fin 2021 ou 2022.

Article 9 Contribuer à établir les analyses comparées des déroulements de carrière femmes-hommes (études de « cohortes »)

>> Objectif

L'analyse comparée des déroulements de carrières (études de « cohortes ») revêt une complexité certaine. Dans un premier temps, le Cerema s'engage à fournir ces données au ministère pour la réalisation de cette étude pour ce qui est de la population des fonctionnaires et ouvriers des parcs et à mener sa propre étude concernant la population des agents et agentes contractuels (CDI et CDD, en dehors des contractuels « article 6 sexies » dits « vacataires »).

>> Mesures mises en œuvre

 **Mesure n° 12 : Communiquer au niveau ministériel les données nécessaires pour réaliser l'étude « cohortes ».**

Le Cerema s'engage à communiquer au niveau ministériel les données qui lui seront nécessaires pour réaliser l'étude « cohortes ».

 **Indicateur de suivi :** Communication des données au ministère.

 **Cible :** Dès 2021

 **Mesure n° 13 : Réaliser une étude propre au Cerema sur les agents et agentes contractuels**

Le Cerema s'engage à réaliser une étude sur sa population d'agents et agentes en prenant notamment comme référence les échéances « significatives » de contrat (3 ans, 6 ans...).

 **Indicateur de suivi :** Présentation de l'analyse en comité de suivi et en CTE.

 **Cible :** A partir de 2021.

Article 10 Favoriser un égal accès à la promotion pour les femmes et les hommes

>> Objectif

Le Cerema s'engage à accorder un égal accès à la promotion interne pour les femmes et les hommes. Pour cela, la DRH s'engage à poursuivre la sensibilisation menée auprès des directions sur le respect de l'équilibre femmes-hommes dans l'établissement des propositions lors du lancement de chaque campagne, en leur demandant un point de vigilance particulier. Elle s'engage de manière plus générale à proposer des parcours professionnels aux agents et agentes incluant le cas échéant l'exercice de nouvelles activités ou responsabilités.

>> Mesures mises en œuvre

Mesure n° 14 : Comparer les données femmes-hommes relatives aux agents et agentes proposés / promus / promouvables

Le Cerema s'engage à présenter annuellement devant le comité de suivi un bilan genré des campagnes de promotion MTE/MCTRCT réalisées au titre d'une année, faisant état des données suivantes « agents et agentes proposés / promus / promouvables » et dès lors que l'anonymisation des données n'est pas compromise.

 **Indicateur de suivi :** *Présentation annuelle de l'analyse, en année « N+1 », et le cas échéant : proposition d'actions et présentation des bilans en comité de suivi.*

 **Cible :** *1 fois par an.*

Mesure n° 15 : Finaliser les lignes de gestion selon les recommandations ministérielles (dont prise en compte de l'égalité femmes-hommes)

Le Cerema s'engage à publier ses propres lignes de gestion (LDG), après consultation du CTE, en application de la loi de transformation de la fonction publique et de l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires (CAP). Ces LDG seront établies dans le respect des recommandations ministérielles, notamment concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes.

 **Indicateur de suivi :** *Publication des lignes de gestion « promotion » après consultation du CTE.*

 **Cible :** *2021.*

Mesure n° 16 : Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique : demander un suivi pour les femmes qui s'intègrent dans l'expérimentation pilotée par le CGDD.

Le Cerema s'engage à favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique, dans le cadre de l'expérimentation pilotée par le CGDD, et à opérer un suivi des femmes qui s'intégreraient dans l'expérimentation.

 **Indicateur de suivi :** *Nombre de femmes concernées par l'expérimentation - à affiner en fonction du contenu de l'expérimentation DGAFP.*

 **Cible :** *2021-2022.*

Article 11 Mieux promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les règles relatives au temps de travail

>> Objectif

Le Cerema s'engage à identifier certaines règles relatives au temps de travail puis à en assurer une publication, ou une nouvelle publication, afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, en particulier pour les agents et agentes concernés par l'accueil d'un enfant.

>> Mesures mises en œuvre



Mesure n° 17 : Identifier les bonnes pratiques et les inscrire dans une « charte des temps ».

Le Cerema s'engage à identifier les bonnes pratiques et les inscrire dans une « charte des temps » (exemple, éviter les réunions pendant les vacances scolaires, durée des réunions, développement du mix présentiel/visio pour les réunions, etc.) publiée à l'ensemble des personnels.



Indicateur de suivi : Etablissement et publication, après concertation avec les organisations syndicales d'une charte des temps, ou autre document de bonnes pratiques.



Cible : 2021.



Mesure n° 18 : Re-communiquer sur certaines dispositions du RITT.

Le Cerema s'engage à communiquer sur certaines dispositions de son règlement intérieur du temps de travail destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale (exemple : changement de jour de temps partiel seulement à l'initiative de l'agent), et à réaliser un bilan genré des autorisations spéciales d'absence (ASA) « garde d'enfant ».



Indicateurs de suivi : Publication sur les notions clés du RITT et création d'un espace dédié « temps de travail » sur le RSE.

Présentation d'un bilan genré des autorisations spéciales d'absence (ASA) « garde d'enfant ».



Cible : 2021.



Mesure n° 19 : Elargir les possibilités de télétravail et de travail en site distant.

Le Cerema s'engage à étudier les possibilités de télétravail et de travail en site distant (autre lieu professionnel, public ou privé) sur un motif lié à l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, de manière compatible avec l'organisation du collectif de travail. Il s'engage également à faciliter les prises de poste intervenant suite à l'obtention d'une promotion avec changement de résidence administrative par le recours au télétravail notamment.



Indicateur de suivi : Nombre d'agents et agentes en télétravail notamment en site distant.




Cible : 0 % de réponses négatives aux demandes faites sur ces motifs.

Article 12 Mieux accompagner l'accueil de l'enfant

>> Objectif

Le Cerema s'engage à mieux accompagner les agents et agentes accueillant un ou plusieurs enfant(s) au sein de leur foyer, en amont, pendant et après, toujours dans l'objectif d'une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie familiale.


>> Mesures mises en œuvre

 **Mesure n° 20 : Encourager l'entrevue avec l'encadrant ou l'encadrante avant le départ en congé maternité ou d'adoption et au retour.**

Le Cerema s'engage à encourager l'entrevue avec l'encadrant ou l'encadrante avant le départ en congé maternité ou d'adoption et au retour par une communication dédiée auprès des agents et agentes et des encadrants et encadrantes : les recommandations préciseront la proscription de tout type de pression à l'occasion de cet entretien.

 **Indicateur de suivi :** Publication du guide ministériel où cette recommandation est incluse.

 **Cible :** Dès publication du guide ministériel.

 **Mesure n° 21 : Réserver un volant de contrats à durée déterminée pour remplacer les agentes en congé maternité ou d'adoption.**

Le Cerema s'engage à réserver un volant de contrats à durée déterminée pour remplacer les agentes en congé maternité ou d'adoption tout en tenant compte de ses possibilités budgétaires.

 **Indicateur de suivi :** Nombre de CDD demandés / nombre de CDD accordés par le Cerema.

 **Cible :** 100 % de CDD accordées dès lors que l'absence fait état de spécificités ou difficultés clairement établies.



Mesure n° 22 : Mettre en place la subrogation pour les agents et agentes contractuels.

Le Cerema s'engage à mettre en place la subrogation pour les agents et agentes contractuels. Pour mémoire, en cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les agents et agentes non titulaires régis par le décret précité peuvent en effet bénéficier du maintien de leur traitement et percevoir aussi, concomitamment, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de la part des organismes de sécurité sociale. La récupération, a posteriori, de ces indemnités par l'employeur est une procédure lourde qui engendre des difficultés tant pour lui-même que pour les agents et agentes concernés. Dans le cadre de la subrogation, ces difficultés sont levées puisque le payeur peut percevoir directement de l'organisme de sécurité sociale les IJSS auxquelles l'agente a droit.



Indicateur de suivi : Mise en œuvre effective de la subrogation.



Cible : Début 2022.



Mesure n° 23 : Mettre en œuvre l'expérimentation 4 jours semaine raccourcie de 4 jours sur la base d'un cycle de 36 h 00 hebdomadaire la première année suivant l'accueil de l'enfant. Réaliser un bilan de l'expérimentation.

Le Cerema s'engage à mettre en œuvre l'expérimentation 4 jours semaine raccourcie de 4 jours sur la base d'un cycle de 36 h 00 hebdomadaire telle que définie dans l'instruction ministérielle du 1er octobre 2020 dès publication du présent plan d'action jusqu'à l'échéance définie par le niveau ministériel (1er juin 2022).



Indicateur de suivi : Lancement effectif de l'expérimentation. Réalisation d'un bilan par année d'expérimentation.



Cible : 2021 pour le lancement, 2022 pour la réalisation de l'évaluation portant sur la période d'expérimentation.



Mesure n° 24 : Communiquer une fois par an :

- sur tous les types de congés favorisant le partage de la parentalité (congé paternité et accueil de l'enfant)
- sur les dispositifs d'aide à la parentalité : CESU, centre d'accueil
- sur les droits et services mis à disposition dans le cadre de la maternité (salle de repos, adaptation de poste, aménagement temps de travail, conseils médicaux, PMA...)

Le Cerema s'engage à communiquer sur ces dispositifs via tout moyen approprié (dont Intranet et RSE).



Indicateur de suivi : Publication effective sur l'intranet et sur le RSE une fois par an.



Cible : A partir de 2021.



Mesure n° 25 : Permettre aux agentes de mieux gérer le temps de l'allaitement.

Le Cerema s'engage à permettre aux agentes de mieux gérer le temps de l'allaitement par la mise à disposition d'espaces de confidentialité et matériel frigorifique et de temps donné (1h/jour).



Indicateur de suivi : Publication sur l'intranet et sur le RSE des dispositifs relatifs au temps de travail .
Production d'un modèle adaptable par les directions.
Publication par les directions.



Cible : 2021 pour la publication intranet / RSE ; 2022 pour la publication par les directions..



Mesure n° 26 : Poursuivre le soutien à l'offre de vacances assurée par le CGCV.

Le Cerema s'engage à poursuivre le soutien à l'offre de vacances assurée par le CGCV dans le cadre de la convention dédiée et à en suivre l'application, avec comme objectif la présentation d'un bilan en CTE l'année d'échéance (2022).



Indicateurs de suivi : Bilan de la convention en cours lors de l'année précédant l'échéance de la convention.
Nombre d'agents et agentes concernés par les différents niveaux de prestations..



Cible : A partir de 2022..



Mesure n° 27 : Communiquer sur les possibilités de places en crèche gérées par l'action sociale interministérielle en associant les présidentes et présidents de CLAS ainsi que le réseau des assistants et assistantes de service social.



Indicateur de suivi : Publication effective sur l'intranet et sur le RSE une fois par an.




Cible : A partir de 2021.

Article 13 Mettre en place les dispositifs permettant de signaler des situations de violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

>> Objectif

Le Cerema s'engage à définir les dispositifs, conformément aux obligations législatives et réglementaires en vigueur, permettant à ses agents et agentes de signaler des situations de violences, notamment sexuelles, de harcèlement et d'agissements sexistes..


>> Mesures mises en œuvre

 **Mesure n° 28 : Procéder à la désignation d'un référent, ou d'une référente « violences », sur le modèle ministériel**

La désignation d'un référent ou d'une référente « violences », représentant ou représentante du personnel, est prévue dans le cadre du plan d'action de nos ministères de tutelle. Le Cerema s'engage de la même manière à désigner son propre référent, ou sa propre référente « violences », issu des organisations syndicales représentatives. Ses missions et prérogatives seront définies au préalable dans une lettre de mission. Il est d'ores et déjà acté que ce représentant, ou cette représentante, sera désigné en CHSCT d'établissement, il ou elle pourra être membre ou non de cette instance.

 **Indicateur de suivi :** Rédaction de la lettre de mission et désignation de ce référent ou de cette référente.

 **Cible :** En 2021.

 **Mesure n° 29 : Mettre en place un dispositif de signalement par rattachement au dispositif ministériel, dans toute la mesure du possible et communiquer sur les dispositifs (mettre en place un dispositif interne en plus du dispositif ministériel)**

Le Cerema fait le choix d'un rattachement, dans toute la mesure du possible, au dispositif de signalement ministériel. Que le rattachement soit effectif ou non, les signalements sont dans tous les cas communiqués au directeur général, via la chaîne hiérarchique et instruits dans le cadre d'un dispositif propre au Cerema.

Le Cerema s'engage également à apporter une réponse aux signalements en lien avec les directions concernées, à signaler au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale, à établir, si nécessaire, et s'il en a compétence, des sanctions disciplinaires. Il s'engage également à accompagner et soutenir les victimes, notamment via une information ciblée sur le droit à la protection fonctionnelle et une mise en relation avec une personne ressource du périmètre Cerema (assistants et assistantes de service social et médecin du travail notamment). Les processus de signalements et de traitements, incluant les mesures mises en œuvre, seront encadrés pour permettre d'en garantir la confidentialité, la sécurité et la transparence.

Il s'engage à présenter un bilan des signalements et des suites données en CHSCT-E.

 **Indicateurs de suivi :**

Mise en place effective et communication sur cette mise en place.

Présentation d'un bilan des signalements et des suites données en CHSCTE et au bilan social

 **Cibles :**

En 2021.

Fin 2021 ou début 2022.



Mesure n° 30 : intégrer la prévention des violences, notamment sexuelles, harcèlement et agissements sexistes dans le programme de prévention du CHSCT-E.

Le Cerema s'engage à intégrer la prévention des violences, notamment sexuelles, harcèlement et agissements sexistes dans le programme de prévention du CHSCT-E. La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents et agentes en contrat à durée déterminée, les apprentis et apprenties, les stagiaires, les salariés et salariées des prestataires externes, intervenant pour le compte du Cerema, le cas échéant.



Indicateur de suivi : Inclusion dans la prochaine version du plan de prévention présenté devant le CHSCT-E.



Cible : 2021.

Article 14 Communiquer auprès des agents et agentes sur les dispositifs permettant de prévenir ou signaler des situations de violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et accompagner et soutenir les victimes

>> Objectif

Le Cerema s'engage à communiquer auprès des agents et agentes sur les dispositifs permettant de prévenir ou signaler des situations des violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et d'accompagner et soutenir les victimes, à tous les niveaux hiérarchiques et depuis le plus haut niveau..

>> Mesures mises en œuvre



Mesure n° 31 : Informer les agents et agentes sur :

- Des dispositions générales sur les violences, notamment sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes (par exemple, qu'est-ce qu'un propos sexiste ?)
- Les dispositifs mis en place au titre de l'article précédent (incluant modalités de saisine pour le référent ou la référente « violence »)
- Leurs droits à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les volets prévention, assistance juridique, réparation
- Le guide « violences et harcèlement » MTES/MCTRCT
- Les fiches réflexes et fiches processus du ministère concernés (ministère)
- Les dispositifs (dont personnes ressources) d'accompagnement aux victimes

Le Cerema s'engage à informer les agents et agentes sur les dispositifs, droits et informations listées au titre de la présente mesure.



Indicateur de suivi : Campagne d'information (Intranet, RSE, mail...).



Cible : Dès 2021.



Mesure n° 32 : Accompagner et soutenir les victimes.

L'accompagnement des victimes, permettra 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 auteurs ou auteures des faits. Ces mesures peuvent être l'éloignement physique de l'auteur présumé vis-à-vis de la victime, que les faits soient avérés ou qu'ils reposent à ce stade sur les déclarations de la victime présumée. De telles mesures d'éloignement ont vocation à durer aussi longtemps que les faits rapportés par la victime présumée n'ont pas été démentis par l'enquête. Cet accompagnement permettra la prise en charge médicale et psychologique, jusqu'à la reconnaissance en accident ou en maladie professionnelle si les faits sont avérés.

L'accompagnement sera assuré pendant la durée nécessaire souhaitée par les agents et agentes, y compris après la fin du traitement des événements.

Enfin, la protection des agents et agentes victimes pourra être soutenue lors de situations de violences conjugales par la recherche de mise à disposition de logements.

Par ailleurs, face aux situations d'agissements sexistes, tous les agents et agentes du service, et plus largement celles et ceux impliqués dans l'enquête, auront la possibilité de rencontrer les professionnels de santé.



Indicateur de suivi :

Nombre de mesures prises dans ce cadre (décisions d'éloignement, nombre de logements d'urgence mis à disposition/demandés dès 2021.

Nombre d'accidents ou de maladie professionnelle imputés au service...), rapporté au nombre de cas signalés.



Cible : Dès 2021.