



PROJET D'ÉTABLISSEMENT



www.creps-reunion.fr

ANNEXE

LE CREPS

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES 2022/2023



RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité
- Décret du 15 mars 2020 sur les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles
- Décret du 7 mai 2020 sur les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique



LE CREPS

PRÉAMBULE

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION AU CREPS DE LA RÉUNION

- RÉPARTITION PAR SEXE
- RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

PLAN D' ACTIONS

• AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mesure 1 : Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action «égalité professionnelle»

Mesures 2 : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social et conforter leur rôle dans la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle

Mesure 3 : Nommer dans l'établissement un(e) référent(e) égalité travaillant en réseau

Mesure 4 : Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Mesure 5 : Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

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

Mesure 6 : Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

Mesure 7 : Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement

Mesure 8 : Mettre en place des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique

• AXE 3 - ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mesure 9 : Assurer la transparence des rémunérations et mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération

Mesure 10 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

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

Mesure 11 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Mesure 12 : Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

• AXE 5 - PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mesure 13 : Former les agents à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 14 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Mesure 15 : Accompagner les agents victimes de violences

Mesure 16 : Assurer la conduite de l'action disciplinaire



LE CREPS



PRÉAMBULE

Si aujourd'hui l'égalité de droit est assurée, l'égalité réelle doit être une priorité.

Atteindre l'égalité professionnelle réelle, c'est lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel. Cela suppose notamment de déconstruire les stéréotypes de genre, de veiller à ce que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés par les hommes et les femmes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ainsi, chaque agent doit pouvoir disposer des mêmes chances, quel que soit son genre. La politique égalité professionnelle doit en effet bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes, de manière directe ou indirecte.

Au-delà, sa mise en œuvre améliore la qualité de vie au travail, favorise l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et participe à la cohésion sociale.

Ce nouveau plan d'actions doit s'inscrire dans une démarche cohérente, concertée et intégrée, constituant un axe majeur de la politique RH au sein du CREPS de la Réunion. À ce titre, la question de la gouvernance constitue une clé de réussite de la politique engagée. Cela suppose aussi une forte implication de l'ensemble des acteurs.

Prenant appui sur une démarche participative conduite avec les agents de nos ministères, les directions et des partenaires, ce plan est structuré autour de 5 axes :

- **AXE 1** - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **AXE 2** - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **AXE 3** - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- **AXE 4** - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **AXE 5** - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

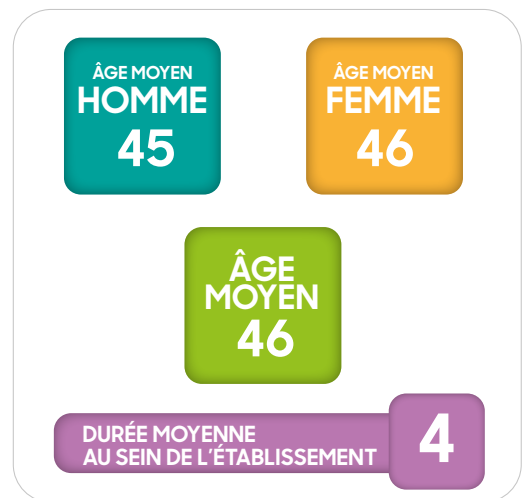
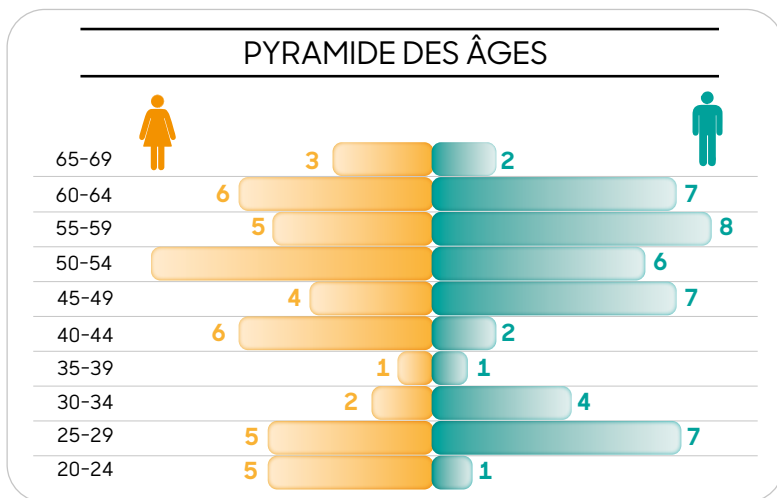
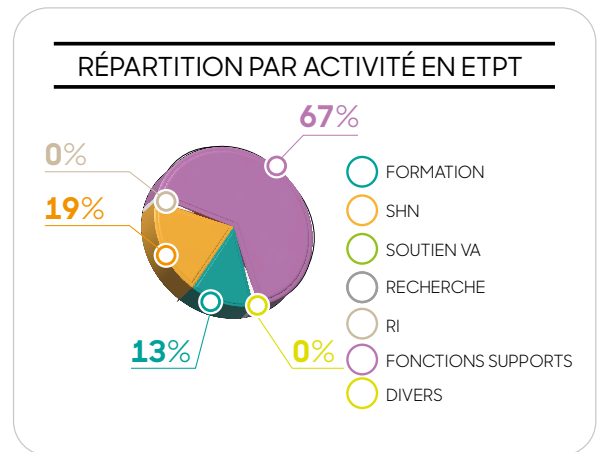
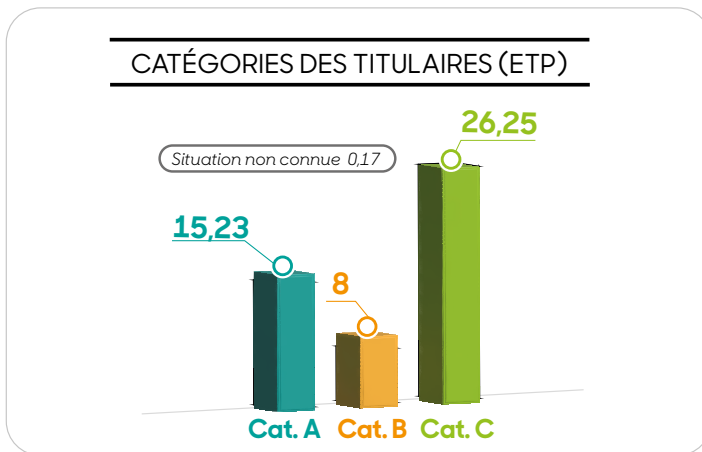
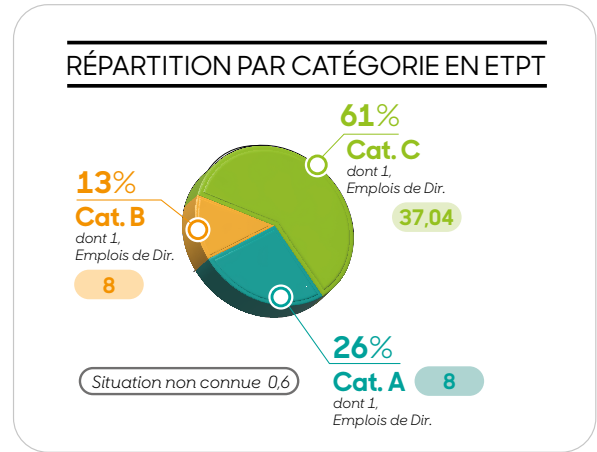
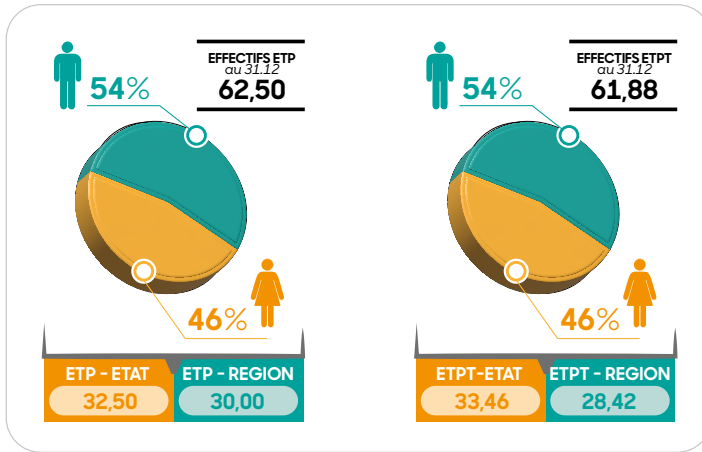
Ce plan d'actions couvre la période 2021-2023 et s'applique au sein du CREPS de la Réunion.





DIAGNOSTIC DE LA SITUATION AU CREPS DE LA RÉUNION

RÉPARTITION PAR SEXE





RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

Un questionnaire a été transmis à l'ensemble des agents du CREPS afin de recenser leurs propositions sur l'égalité professionnelle et de faire un diagnostic de la vision des agents sur ce sujet.

Les résultats des questionnaires sont détaillés dans l'annexe 1 de ce plan d'actions.

Les questions sur l'égalité professionnelle posées d'une manière générale font ressortir les points suivants :

- 74.5 % considèrent que l'égalité professionnelle est un enjeu prioritaire.
- 46.8 % pensent qu'il n'y a pas d'inégalité au sein du CREPS de la Réunion cependant 34 % ne se sont pas prononcés.
- 71.1 % trouvent qu'il n'y a pas autant de femmes que d'hommes dans l'encadrement des services au sein du CREPS.

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein du CREPS de la Réunion, sur le plan de :

- La promotion : 44,9 % pensent qu'il y a une inégalité entre les femmes et les hommes cependant 30,6% ne se sont pas prononcés ; 33.3% considèrent que la progression de la promotion entre femmes/hommes est identique.
- Même respect femmes / hommes de la part de la hiérarchie : 56% trouvent les femmes et les hommes ne sont pas respectées de la même manière par la hiérarchie.
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : 66% la voient satisfaisante.
- La pénalité professionnelle le fait d'avoir des enfants : 93.2% estiment ne pas être pénalisé professionnellement le fait d'avoir des enfants.

PLAN D'ACTIONS

AXE 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mesure 1 : Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action «égalité professionnelle», accompagner sa mise en œuvre.

Le plan d'actions "égalité professionnelle" doit s'ins-

crire dans une démarche cohérente, concertée et intégrée, constituant un axe majeur de la politique RH au sein du CREPS. À ce titre, la question de la gouvernance constitue une clé de réussite de la politique engagée. Cela suppose aussi une forte implication de l'ensemble des acteurs et plus particulièrement de l'encadrement, à tous les niveaux.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Elaborer un plan d'action	Validation du plan d'actions par les instances	X		
Mettre en œuvre ce plan d'actions	Suivi du plan d'actions par un groupe de travail composé de la RRH, d'un représentant de chaque OS, de la direction et de l'assistante de prévention	X	X	X





Mesure 2 : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social et conforter leur rôle dans la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En conséquence, les organisations syndicales seront systématiquement informées et associées au suivi de la mise en œuvre du plan.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Organiser un groupe de travail sur le plan d'actions du CREPS	Mise en place du groupe de travail	X		
Organiser un groupe de travail sur le suivi des actions mises en place	Suivi des actions	X	X	X
Assurer la bonne mise en œuvre des nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social	Lors des élections de 2022, la bonne mise en œuvre des règles devra être assurée		X	

Mesure 3 : Nommer dans l'établissement un(e) référent(e) égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.

femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et toutes les formes de violences liées au genre au sein de l'établissement.

Nommer un(e) référent(e) égalité professionnelle afin d'assurer la promotion de l'égalité entre les

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Nommer un(e) référent(e)	Nomination du référent	X		





Mesure 4 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle .

La mise en œuvre de cette politique nécessite un véritable portage par la direction, à travers des objectifs clairs et forts.
L'efficacité de la politique d'égalité professionnelle repose ainsi sur le comportement et les décisions de l'ensemble de l'encadrement. A cet effet, le manager doit être formé et évalué quant aux actions conduites au sein de son service. Cette évaluation portera notamment sur les actions entreprises en

vue de favoriser la mixité des métiers, la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, la prévention des violences et la prévention des discriminations...
Par ailleurs, à l'occasion de tout projet de réorganisation et/ou de restructuration de services, l'égalité professionnelle femmes hommes doit être une composante dans la réflexion menée. Elle doit ainsi notamment prendre en compte les aspects liés à la mixité des métiers, à la formation professionnelle, la conciliation entre vie professionnelle/personnelle et le déroulement de carrière.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Intégrer l'égalité professionnelle dans les fiches de poste des managers	Les fiches de poste sont mises à jour en intégrant un item spécifique égalité femmes/hommes		X	
Intégrer l'égalité professionnelle dans les documents ou notes stratégiques directionnelles		X	X	X
Intégrer dans les cursus de formation des managers la dimension égalité professionnelle (mixité des métiers, déconstruction des stéréotypes et de prévention des violences sexistes et sexuelles)	Mise en place d'une formation annuelle sur le sujet pour nos managers		X	X
Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les évaluations	Utilisation des documents types des ministères qui auront intégré ces éléments		X	X
Concevoir les projets de réorganisation en y intégrant la dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			X	X

Mesure 5 : Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

La mise en œuvre de cette politique nécessite un. La communication est importante pour favoriser l'implication de l'ensemble des acteurs du CREPS et que tous s'approprient les enjeux de l'égalité professionnelle.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Organiser des temps d'échange avec les agents	Au moins 1 temps d'échange par an lors d'une réunion	X	X	X
Organiser des temps d'échange avec les managers	Au moins 1 temps d'échange par an lors d'une réunion	X	X	X





AXE 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

Mesure 6 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations.

6.1. Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure.

Les préjugés ou stéréotypes de genre donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues

à l'encontre d'un groupe d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés. Ils peuvent ainsi générer des discriminations dans le parcours professionnel des agents et générer un comportement d'autocensure des agents notamment pour postuler à certains postes. Au regard de ces éléments, des actions de formations et de communication doivent être menées auprès des agents, avec une attention toute particulière pour les managers qui ont une responsabilité en matière de recrutement et de déroulement de carrière.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Mener régulièrement des actions de communication	Nombres de réunion avec les agents, de mails ou autres supports de communication sur le sujet	X	X	X
Aborder le sujet dans le cadre des formations à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle femmes – hommes	Sujet intégré dans les formations		X	X

6.2. Rééquilibrer les métiers trop genrés.

La persistance des stéréotypes genrés dans les parcours scolaires et professionnels nécessite d'encourager les actions visant à favoriser l'orientation et les

candidatures de femmes ou d'hommes sur des métiers dans lesquels une population est très significativement sous représentée.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
S'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des postes sur les fiches de postes et publications associées		X	X	X
Réaliser des campagnes d'information sur les métiers, en interne et en externe, aujourd'hui trop genrés			X	X

Mesure 7 - Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement.

Le recrutement est un levier favorisant la mixité professionnelle. Aussi, les acteurs en charge du

processus de recrutement doivent s'assurer d'une plus grande mixité des recrutements dans un souci d'une meilleure efficacité des équipes, tout en garantissant des dispositifs de sélection reposant sur les compétences recherchées.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Etudier les freins à l'accès à certains métiers	Mise en place d'un questionnaire permettant d'analyser les freins			X
Veiller à étudier les candidatures selon les compétences indépendamment du genre	Mixité des comités de recrutement	X	X	X
Tendre vers la parité des comités de recrutement	Mixité des comités de recrutement	X	X	X





Mesure 8 : Mettre en place des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique.

Les règles de mobilité peuvent constituer un frein à la promotion, notamment pour les femmes et apparaître comme une contrainte incompatible avec leur vie familiale. En conséquence, il est nécessaire d'ap-

porter une attention particulière aux processus de gestion de carrière pour s'assurer de l'égalité d'accès à une évolution professionnelle positive. Par ailleurs, lorsqu'une mobilité obligatoire est justifiée, les mesures d'accompagnement doivent être davantage proposées et connues des agents.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Prendre en compte ces éléments dans les lignes directrices de gestion applicables au sein du CREPS				X
Etudier des pistes d'amélioration pour limiter l'impact des mobilités géographiques	Pistes d'amélioration			X
Favoriser les mobilités géographiques dès que cela est possible entre les 3 sites			X	X

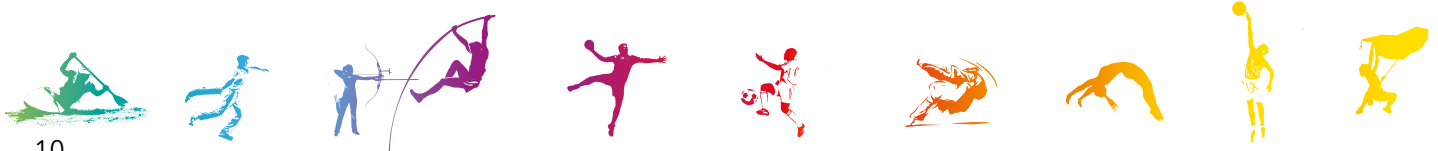
AXE 3 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

clairement identifiées, objectivées et chiffrées. Par ailleurs, il convient d'apporter une attention particulière aux métiers faiblement rémunérés qui sont souvent très féminisés.

Mesure 9 - Assurer la transparence des rémunérations et mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération.

Même si dans la fonction publique, il n'y a pas d'écart dans le traitement puisque cela fait l'objet d'une grille, les causes des écarts de rémunération peuvent être multiples. Aussi, elles doivent être

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Cartographier les postes à faibles rémunérations entre femmes / hommes	Cartographie des postes			X
Mettre en place une méthode de comparaison femmes / hommes des parts variables pour les agents titulaires	Comparaison effectuée		X	X
Etablir une comparaison des revalorisations et des parts variables des rémunérations des agents contractuels	Comparaison effectuée		X	X
Favoriser l'accès aux formations et aux concours de catégorie supérieure	Comparaison effectuée	X	X	X





Mesure 10 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

Afin de mettre en œuvre des mesures correctives adaptées pour pallier les écarts de trajectoire professionnelle, il apparaît nécessaire d'identifier les

freins et de mesurer les décalages qui peuvent affecter le déroulement de carrière des agents. En effet, au-delà des informations fournies par le rapport de situation comparée, des études ciblées peuvent éclairer la réflexion.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Informer des nouvelles modalités et droits relatifs aux congés familiaux	Tous les agents sont informés		X	X
Etudier les freins au déroulement de carrière des agents	Mise en place d'un questionnaire permettant d'analyser les freins			X

AXE 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Mesure 11 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

> **Faciliter les aménagements horaires pour répondre aux contraintes familiales**

À certains moments clés de leur parentalité, l'éducation des enfants et leur soin augmentent la charge de travail et la charge mentale des agents concernés.

Par ailleurs, face au vieillissement de la population, la nécessité de s'occuper de proches, malades ou en perte d'autonomie, devient de plus en plus prégnante et peut nécessiter un investissement personnel conséquent. Ces contraintes familiales qui pèsent majoritairement sur les femmes peuvent impacter la vie professionnelle d'agents qui sont ainsi en demande d'une plus grande flexibilité horaire. Pour répondre à ce besoin, le CREPS peut envisager des aménagements horaires dans le respect des dispositions réglementaires. La mise en œuvre pourra être différenciée pour tenir compte des spécificités de certains métiers.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Aménager ponctuellement, et pour une durée limitée, les horaires pour répondre à des contraintes particulières		X	X	X
Décliner ou intégrer dans les guides d'autorisation d'absence cette possibilité d'accorder des aménagements d'horaires ponctuels pour répondre à des contraintes particulières		X	X	X
Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire		X	X	X
Communiquer sur le don de jours de congés pour les enfants gravement malades / aidants familiaux	Tous les agents sont informés		X	X





> Développer le télétravail et de nouvelles modalités d'organisation du travail

Véritable levier pour l'égalité professionnelle, le télétravail offre la possibilité, sous certaines conditions, d'avoir une meilleure qualité de vie tout en préservant une efficacité collective dans le cadre

professionnel. Mais sa mise en place nécessite une bonne connaissance des facteurs de réussite par les différents acteurs, ainsi qu'un suivi régulier et détaillé de la mise en oeuvre du télétravail.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Sensibiliser les managers au télétravail (formations à l'accompagnement des télétravailleurs, communication...)	Temps de sensibilisation, de formation et d'information réalisés	X	X	X
Communiquer davantage sur le dispositif de télétravail auprès des agents	Nombre de communication	X	X	X
Élaborer un bilan annuel sur le télétravail	Bilan annuel réalisé		X	X

Mesure 12 - Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents.

Une conciliation équilibrée entre activité professionnelle et parentalité a un impact direct sur l'égalité professionnelle. La garde des enfants augmente la

charge de travail et la charge mentale, notamment des femmes, impactant l'activité professionnelle et de fait la carrière des agents. La facilitation au recours à des systèmes de garde est un moyen de contribuer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Etudier les différentes possibilités avec les associations présentes sur le CREPS proposant des activités durant les mercredis et les vacances scolaires	Échanges avec les associations	X		
Etudier toutes autres dispositifs pouvant être mis en place facilitant la garde des enfants			X	
Communiquer sur les dispositifs existants (CESU, actions sociales CREPS/Région...)	Tous les agents sont informés	X	X	X

AXE 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Mesure 13 - Former les agents à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Un plan ambitieux de formation à la prévention et à lutte contre les violences sexistes et sexuelles à destination des publics ciblés prioritaires (encadrants, référents égalité professionnelle, services des ressources humaines et représentants du personnel) sera déployé afin de permettre à ces acteurs d'adopter les bons comportements professionnels.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Elaborer un plan de formation adapté	Plan de formation réalisé		X	X
Communiquer sur l'offre de formation	Offre de formation communiquée		X	X
Mettre en place un plan éthique et intégrité	Plan éthique et intégrité mis en place	X	X	X





Mesure 14 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.

Des outils et des procédures d'alerte connus des agents doivent être mis en place pour permettre de signaler tout comportement déviant pour que les mesures qui s'imposent soient prises immédiatement.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations et violences sexistes et sexuelles (agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle)	Dispositif mis en place au plus tard au 31 décembre 2021	X		
Communiquer sur le dispositif	Tous les agents sont informés du dispositif	X	X	X
Mettre en place une fiche de signalement accessible aux agents	Tous les agents sont informés	X	X	X
Informers les personnels de la procédure de saisine dans les cas de violences sexistes et sexuelles	Tous les agents sont informés		X	X

Mesure 15 - Accompagner les agents victimes de violences.

compétents en la matière. À cet effet, des dispositifs d'information et de communication auprès des agents seront organisés afin de les sensibiliser aux différentes situations de violences ainsi que sur les acteurs compétents pour les traiter.

L'administration doit pouvoir soutenir et orienter les victimes des violences vers les structures et acteurs

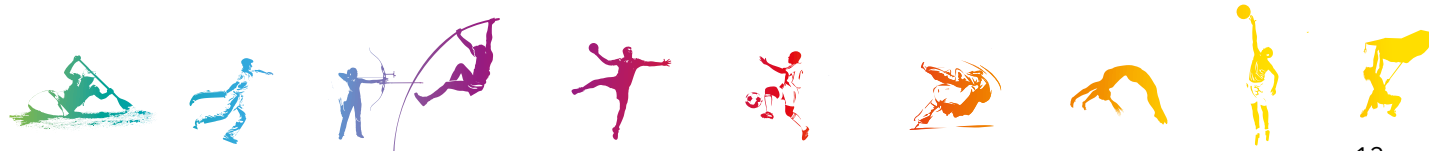
ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Informers les agents sur les acteurs et structures compétents en matière de violences	Tous les agents sont informés	X	X	X
Communiquer sur les numéros de téléphone des associations spécialisées	Tous les agents sont informés	X	X	X
Communiquer sur les violences et agissements sexuels et sexistes	Tous les agents sont informés	X	X	X

Mesure 16 - Assurer la conduite de l'action disciplinaire.

comportement déviant pour que les mesures qui s'imposent soient prises immédiatement, dans le respect du principe de tolérance zéro.

Des outils et des procédures d'alerte connus des agents doivent être mis en place pour repérer tout

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATIONS	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
		2021	2022	2023
Assurer un suivi disciplinaire des auteurs d'actes de violence	Systematiser la mise en place de procédure disciplinaire pour les auteurs d'actes de violence	X		





WWW.CREPS-REUNION.FR