



# COMITE DE SUIVI ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 3 NOVEMBRE 2020

Présents :

Le DRH (M. Jacques Clément), la Haute Fonctionnaire à l'Égalité (Mme Hélène Fernandez).  
CFDT, CGT, FO, FSU, UNSA

La séance débute par 45 minutes de déclarations liminaires et réponses du DRH.

Pour ce qui concerne les plans d'action femmes/hommes à établir, la CGT demande que dans les Établissements Publics, on laisse la négociation se dérouler, et qu'on soit souple avec la date butoir établie au 31/12. Le DRH donne son accord en précisant que la date légale reste le 31/12 mais comme le ministère doit envoyer les plans d'action en mars vers la DGAFP, on pourra se laisser cette petite marge de manœuvre (ce qui évitera des amendes, en théorie, les EP sont passibles d'une amende s'ils n'ont pas finalisé leur plan dans les délais).

FO dénonce de la discrimination syndicale dans les promotions semble-t-il. Le DRH demande à ce qu'on lui envoie des précisions, FO répond qu'il souhaite avant tout qu'on se penche sur ce sujet « de manière générale ».

**Un état d'avancement complet du protocole signé sera fait au prochain COSUI.**

La haute fonctionnaire à l'égalité indique notamment qu'un point sera fait sur l'index de mesure des écarts de salaire élaboré au ministère. Un travail important a été fait, semble-t-il.

Quelques points sont présentés.

- **Réseaux – formation**

**Le réseau ministériel des référents égalité se construit, il est quasiment au complet.**

87 % des établissements publics (EP) en sont dotés, mais c'est dans certains services déconcentrés qu'on est en retard : si on est à 100 % dans les DREAL et DEAL, on n'est qu'à 66 % dans les DIR et DIRM, et 50 % dans les DM.

Les lettres de missions des référents montrent des quotités de temps attribuées à cette tâche qui sont assez différentes selon les services. Mais on peut remarquer que seuls 1/3 des services déconcentrés et 50 % des EP ont établi des lettres de missions.

Un tableau complet est en cours d'élaboration.

**Quid des plans d'action égalité dans les établissements publics ?**

Seul VNF a terminé le travail qui a abouti à la signature d'un protocole pour l'établissement. D'autres estiment avoir bien avancé (IGN, CEREMA, Météo), les Parcs Nationaux sont les plus en retard.

## **Former les publics prioritaires dans les services**

Les programmes de formation à destination des référentes et référents égalité, et ceux sur les violences sexuelles et sexistes ou ceux visant les dirigeantes et dirigeants sont présentés par des collègues des CVRH Nancy et d'Arras. La directrice du CVRH d'Arras indique que les dirigeantes s'autocensurent parfois pour aller postuler sur certains postes.

- **Le guide de la parentalité**

Les OS soulignent que lors du dernier COSUI le projet de guide sur la parentalité avait été présenté. Aucune nouvelle version reprenant les remarques et ajouts proposés lors de la présentation ne nous a été transmise depuis.

Ce guide va être renvoyé une dernière fois pour avis.

- **Réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination**

Une présentation est prévue mais plusieurs syndicats indiquent ne pas en vouloir. Pour eux, il s'agit d'un copié/collé des LDG (Lignes Directrices de Gestion). Les syndicats expriment leurs doutes notamment en cas de discrimination, ils regrettent que les CAP n'existent plus et que seuls les chefs de services décident du choix des candidats retenus. Pour eux, il suffisait d'améliorer les choses en gardant les CAP et non pas de les dissoudre, la situation risquant fort d'empirer.

Mme F. Trombert, cheffe du bureau de l'appui aux services pour les recrutements est restée 2h30 pour rien. Elle tient à préciser que ce guide ([voir ici](#)) a été élaboré avant les LDG et qu'il s'agit de :

- apporter des repères et un cadre commun dans le processus de recrutement avec des outils ;
- garantir l'absence de discriminations dans les recrutements des agentes et agents, contractuelles et contractuels.

Le sujet est donc évacué après quelques remous et une désapprobation de Mme Fernandez.

## **Autres points traités**

- **Violences sexuelles, sexistes et harcèlement**

Un petit guide « Violences sexuelles et sexistes - Harcèlements » au format poche est prévu ([voir la version projet](#)). Diffusion fin novembre.

Il semble faire l'unanimité, à quelques remarques de forme près.

La CFDT porte 2 remarques :

Page 12, dans la partie information, mention est faite d'un « affichage des textes », nous demandons où ? c'est en effet sur l'intranet du ministère que des éléments seront affichés.

Page 15, il est fait mention du cabinet ELEAS. Il travaille pour le ministère et est chargé de répondre aux agents, via un numéro de téléphone spécifique, le 0800 400 339 qui propose une écoute et un soutien psychologique.

- **Semaine de 4 jours (expérimentation)**

Lancé le 1er octobre, [ce dispositif expérimental](#) vise à faire 35 heures hebdomadaires sur 4 jours. L'option 36h a été écartée, alors qu'elle avait été notée lors des précédentes réunions selon FO.

Il y a possibilité de modifier le jour d'absence en cas de JRTT imposé. Par contre, il n'y a pas de possibilité de récupérer un jour qui serait férié. Les congés annuels et RTT sont calculés au prorata de l'année lorsqu'une personne adhère au dispositif en cours d'année.

Seuls certains parents (dans des conditions particulières, parents depuis peu) peuvent y accéder.

La DGAC est exclue du dispositif à ce stade car a besoin d'adapter le texte à ses propres règles.

FO, juge les critères beaucoup trop restrictifs, pourquoi ne pas l'étendre aux agents déjà à temps partiel et à ceux qui ne peuvent pas télétravailler). La CFDT avait déjà soumis la proposition d'étendre la semaine de 4 jours à tous les agents à 80% pour des raisons liées à la parentalité, jugeant la mesure plus ambitieuse, mais nous n'avions pas été suivis par le partenaire de ce comité.

Hélène Fernandez rappelle qu'il s'agit d'une expérimentation et qu'un bilan sera fait dans 2 ans. Elle affirme que les critères ont été restreints par crainte de se retrouver débordés par les demandes.

La remarque est faite qu'il faudrait l'élargir d'ici 6 mois maximum afin que le bilan ne soit pas faussé.

Il est proposé de questionner les agents déjà à temps partiel pour leur demander leur avis sur la semaine des 4 jours. Mme Fernandez va y réfléchir sérieusement.

Les Établissements Publics ont reçu ce guide pour information, à eux de le déployer au sein de leur périmètre.

L'objectif est rappelé par tous les intervenants : **il s'agit de permettre à des personnes à temps partiel de revenir à temps plein tout en conservant une journée systématique d'absence.**

85 % des personnes à temps partiel sont des femmes sur un total de 4800 agents à temps partiel.

### **Autres points non traités**

- Données sexuées sur la prime COVID (non traité mais la haute fonctionnaire à l'égalité nous envoie un [tableau](#) présentant un certain nombre de données ).
- Point sur la démarche de double labellisation égalité-diversité

-----

### **Documents en lien avec ce dossier :**

- [Diaporama support à la réunion du 03-11-20](#)
- [Relevé de décision du Cosui du 2 juillet 2020](#)

-----

### **Prochaines réunions du comité de suivi (Cosui) :**

- 1<sup>er</sup> décembre 2020
  - 9 ou 11 mars 2021.
-