



Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

Thématique :
Réunion de synthèse

10 juillet 2018

Présents :

L'administration était représentée par Mme Fernandez, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et son adjointe Mme Constantin, Mme Davis, adjointe à la cheffe de bureau des relations sociales 1 et Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail.

Magali Perex et Valérie Moine représentaient la CFDT.

Ordre du jour

1. Synthèse des travaux

1 – Synthèse des travaux

Cette réunion avait pour objectif de fournir aux organisations syndicales (OS) une synthèse des réunions thématiques de l'année en formalisant l'intégralité des propositions émises par les partenaires sociaux et l'administration.

L'administration ayant appris en mars/avril 2018 que les négociations au sujet de l'égalité professionnelle avaient pris du retard au niveau de la DGAFP et que le document conclusif ne pourrait sortir qu'à la rentrée, elle a pris le parti de ne pas l'attendre et de continuer les travaux ministériels pour ne pas perdre de temps.

Elle indique être consciente qu'elle devra tenir compte de l'impact de ces travaux sur les travaux ministériels et devoir procéder à un réajustement ultérieur par le biais d'avenants au protocole pour mettre en phase les deux niveaux.

Elle invite d'ailleurs les organisations syndicales à se manifester ultérieurement, par le biais du futur comité de suivi du protocole, pour demander à ce que l'on intègre des mesures de celui de la DGAFP.

La CFDT indique qu'une intervention à posteriori de la conclusion du protocole n'est pas concevable et propose plutôt un report de la signature du protocole et de sa présentation en CTM au début de l'année 2019 pour pouvoir y intégrer les travaux de la DGAFP et proposer à la signature un document fini.

De plus, **les OS** pointent de nombreux manquements dans le document distribué en séance, notamment sur le volet rémunération. Elles s'étonnent, par exemple, d'une non-évocation du thème transversal de l'égalité professionnelle au sein de la réunion sur le RIFSEEP et son bilan de gestion prévue la semaine d'après (soit en période de congés pour la majorité des agents).

Elles s'insurgent ensuite contre les actions proposées par le ministère pour le futur protocole d'accord à savoir, principalement, des actions de communication et le lancement d'un grand nombre d'études inutiles et coûteuses.

L'administration indique être dans l'incapacité, à l'heure actuelle, d'établir des corrélations sur des parcours non-linéaires et avoir donc encore besoin d'études sur les rémunérations pour pouvoir agir dessus correctement. Elle indique que la méthodologie de travail proposée est celle d'un constat partagé duquel le groupe de travail doit partir ainsi que d'un rappel de la loi menant à des réflexions sur les éventuelles marges de manœuvre du ministère pour aller plus loin que celle-ci avec une réelle évaluation de l'ensemble après coup.

Le document soumis en séance étant très loin de faire l'unanimité par **les OS**, une suspension de séance est demandée par ces dernières.

SUSPENSION DE SEANCE

Les OS prennent acte du document et demandent à le recevoir sous format électronique pour pouvoir l'étudier plutôt que d'y réagir en séance. Elles demandent également à ce que le document final soit présenté sous forme de tableau, pour plus de clarté, et présente expressément les mentions suivantes :

- constat partagé
- calendrier/délais
- moyens humains
- moyens financiers
- actions
- date du bilan, moyens et acteurs de celui-ci
- obligations imposées par le gouvernement/par la labellisation AFNOR
- positionnement du ministère.

Cette demande à vocation à permettre l'évaluation des actions, les moyens dédiés à leur réalisation, à leur suivi ainsi que la priorisation des actions entre elles.

L'administration s'engage à tenir compte de ces remarques et à transmettre d'ici fin juillet une version zéro du document récapitulatif auquel les organisations syndicales devront réagir avant la prochaine réunion du groupe de travail le 14 septembre. Elle conserve l'objectif d'une présentation du protocole d'accord au CTM du 14 novembre et table donc sur une version stabilisée du document fin octobre 2018.

Les OS, révoltées par cet avant-projet, ont tenu à s'exprimer le 11 juillet via le communiqué intersyndical que voici :

<https://www.cfdt-ufetam.org/communique-intersyndical-a-lissue-du-groupe-de-travail-egalite-professionnelle-du-10-07-2018/>