

# COMITE DE SUIVI ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 9 JUIN 2020

11 juin 2020

L'ordre du jour de ce COSUI initialement prévu a été modifié à la demande des organisations syndicale pour que nous soit présenté un bilan et une projection à court et moyen terme de la période de confinement et de sortie du confinement au regard de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les tableaux qui nous ont été transmis ([lien vers présentation des chiffres COVID](#)) ne présentaient qu'une vision partielle et l'administration a reconnu la difficulté de fournir à ce stade, des données précises et de les interpréter en fonction des effectifs genrés par administration. Certains services ont mis en place des enquêtes qui permettront d'alimenter les statistiques et affiner cette présentation. Un suivi du bilan sera fait lors des prochains COSUI.

Parmi les points d'attention :

- les chiffres fournis correspondent à ceux de la semaine 19 et ne sont donc pas du tout représentatifs (avec l'ordonnance d'avril sur les congés, beaucoup de personnes n'étaient plus considérées comme ASA),
- la catégorie C (là où il y a le plus de femmes) est sous-équipée en outils informatiques et s'adapter au travail à domicile a été souvent plus compliqué, d'autant que certaines étaient en situation précaire et avec des enfants à garder).

## **Les référentes et référents « Égalité »**

Un point d'information a également été fait, lors de ce COSUI, sur le réseau référent.e.s dans toute la sphère ministérielle. Une lettre de mission a été adressée aux référents et référentes qui se sont porté.e.s candidats et candidates avec quotité de temps de travail (10%) avec un rattachement pour cette mission au chef de service ([lien vers document - Les référentes et référents égalité](#)). Certains EP comme Météo-France sont allés plus loin avec 25%.

Le réseau se réunira 4 fois par an, une réunion de tous les référent.e.s est prévue le 23 juin. L'objectif est d'informer sur tous les nouveaux textes parus et de vérifier l'état d'avancement des plans d'actions.

## **Expérimentation sur une semaine raccourcie de 4 jours**

Nous sommes revenus également sur la mesure 26 du protocole relative à expérimentation, pendant deux ans, du recours à un cycle de travail à plein temps organisé sur une semaine raccourcie de 4 jours après un congé maternité, parental, de paternité et d'accueil ou une adoption ([lien vers Fiche expérimentation semaine de 4 jours](#)) La CFDT avait demandé d'ouvrir cette expérimentation à l'ensemble des agents actuellement à temps partiel de droit (naissance ou adoption), la Haute fonctionnaire nous informe que notre demande n'est pas retenue car cela aurait un impact sur les ETP et que dans cette phase expérimentale de 2 ans il est préférable de se limiter à la note de cadrage qui définit clairement le public ciblé par l'expérimentation et les modalités de sa mise en œuvre.

Nous sommes informés que la publication de l'instruction DRH n'a pas été faite en raison du contexte lié à la période de confinement.

## **Textes interministériels et ministériels**

<https://www.cfdt-ufetam.org/decret-2020-528-relatif-a-la-mise-en-oeuvre-des-plans-daction-egalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique/>

[Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

[décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant](#)

[décret n°2020-287 du 20 mars 2020 Bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps \(CET\) par les agents publics \(23-03-20\)](#)

[Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État](#)

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)