

| Réunion du comité de suivi égalité n°4 Jeudi 2 juillet 2020 à 14h30 en visioconférence | |
|---|---|
| Délégation CGT : | Cécile DE SABOULIN, Fabienne TATOT, Fabien BENOIT |
| Délégation FO : | Étienne CASTILLO |
| Délégation UNSA : | Sylvie PIETERS, Lisiane PRIVAT |
| Délégation CFDT : | Laurent DUCLOS, Marie-Hélène PEPTIN |
| Délégation FSU : | Guillaume GIRARD, Véronique CARACO- GIORDANO |
| Représentants de l'administration : | Hélène FERNANDEZ, HFED Hania PETEZ, chargée de mission HFED Eleonora ROMEO stagiaire, HFED Laurent GROGNUM, CMT Aurore DROMBY, PSPP Johara BOUALLAQ, PSPP Eric BOYON, DSNUM |
| Ordre du jour | |
| 1. Point période COVID 19 mars-juin 2020 | |
| 2. Tableau de suivi des indicateurs du protocole, identification des priorisations | |
| 3. Mesures du protocole : | |
| - axe 1 – mesure 4 : Réseau des référents égalité et annuaire ; | |
| - axe 4 – mesures 14,15 et 16 : présentation du guide des parentalités V1 ; | |
| - axe 5 – mesure 17 et 19 : établissement du guide « violences et harcèlement » ; | |
| 4. Présentation du site de travail collaboratif Sharepoint. | |
| 5. Calendrier des prochaines réunions du COSUI | |

La CFDT fait une déclaration préalable sur le projet de décret d'application de l'article 45 de la loi du 6 août 2019 relatif aux autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité. Elle souligne que :

- Le projet diminue le nombre de jours d'autorisations d'absence pour garde d'enfants de trois ou cinq jours.
- Le décret est exclusif de toute autre autorisation d'absence pour des motifs identiques et ferme ainsi la porte à toute possibilité de dispositions négociées traduites dans des accords locaux.

La CGT revendique la suppression du dernier alinéa de l'article 17 du projet relatif à l'aménagement horaire pour allaitement qui nécessite l'accord de l'employeur.

1. Point 1 sur la période covid

Le retex sexué sur la journée du 19 mai est le seul à disposition sur la période covid. Les organisations syndicales regrettent le manque de données sexuées, particulièrement en période de crise. Elles souhaitent que celles-ci soient obtenues, notamment sur la prime covid.

2. Point 2 tableau des indicateurs de suivi du protocole

Comme suite au COSUI du 27 février 2020, un point est ouvert en vue de recueillir les priorités des organisations syndicales. Les mesures identifiées comme prioritaires sont :

- Les plans d'action égalité dans les établissements publics : l'objectif est que 50% des établissements publics aient déjà ouvert un plan d'action pour fin 2020.
- Les référents égalité : 100% des référents devraient être nommés et disposer d'une lettre de mission.

- Les formations : pour le module opérationnel, l'objectif est de 100% de formations réalisées en 2020.
- L'étude des cohortes et l'élaboration du cahier des charges pour septembre 2020.
- Les bilans sociaux : 50% de la publication des bilans sociaux des établissements publics en 2020 et 100% en 2021.

Les organisations syndicales demandent la transmission du planning du plan d'action en format Excel modifiable pour inclure un calendrier associé à chaque axe et mesures.

3. Point 3 mesures du protocole – présentation avancement et travaux

❖ Axe 4 – mesures 14,15 et 16 :

La DRH présente la V1 du guide des parentalités qui réunit les objectifs des mesures 14, 15 et 16 du protocole. Cette présentation a fait l'objet de remarques et propositions des organisations syndicales :

- veiller à ne pas stigmatiser et ne pas hiérarchiser les différentes formes de parentalités ;
- préciser dans l'introduction les différents publics visés par le guide ;
- ajouter une partie sur le départ en congé d'un·e encadrant·e ;
- ajouter des encarts de préconisations à l'attention des encadrant·e·s ;
- rappeler les obligations sans dicter les comportements aux agent·e·s et encadrant·e·s ;
- Distinguer le guide à destination de l'ensemble des agent·e·s et le guide à destination des encadrant·e·s.
- Découper le guide sous forme de fiches par thématiques.

Les organisations syndicales demandent à ce que des corrections soient apportées au guide des parentalités :

Modifications demandées pour la partie 1 :

- page 6 : préciser les droits aux ASA spécifiques dans le cadre du recours à la PMA.
- page 8 : modifier la partie 1.4 « anticiper notre départ en congés », ne pas écrire « je mets à jour mes dossiers... », reformuler les conseils à l'agent·e.
- page 8 : ne pas écrire « j'encourage l'autre parent à prendre le congé paternité et accueil de l'enfant », proposer une autre formulation.

Modifications demandées pour la partie 3 :

- page 14 : modifier la partie 3.1 c) sur les jours de garde d'enfant en prenant en compte le futur décret d'application de l'article 45 de la loi du 6 août 2019 relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux autorisations de droit.
- page 16 : détailler la partie sur le SFT.
- page 17 : modifier la partie 3.3 a) l'aménagement horaire pour l'allaitement, ne pas écrire « sous réserve des nécessités de service ».
- page 18 : modifier la partie 3.5 : « anticiper notre retour de congé » ne pas écrire : « je reprends progressivement ».

Ces modifications seront prises en compte pour la V2 du guide des parentalités.

❖ **Axe 5 – mesures 17 et 19 :**

La présentation des objectifs du projet de guide sur les violences et le harcèlement a fait l'objet de points d'attention et questions des organisations syndicales :

- Il faudra veiller à ne pas féminiser les termes du guide car les hommes peuvent être aussi des victimes.
- Il faudra intégrer la notion de harcèlement environnemental car il peut exister du harcèlement par un groupe.
- Le guide pourra-t-il être utilisé en cas de violences dans le cadre personnel ?
- Le guide est-il un guide de secours ou un guide de prévention ? À quel moment est-il utile ?
- Quelle promotion va être faite ? Le guide sera-t-il utilisé comme support de formation ?
- Quel est le calendrier prévu pour la sortie du guide ?

La CGT propose de transmettre le guide violence qu'elle a élaboré à l'administration.

Réponses apportées :

Ce guide sera un guide de secours sur lequel les agents pourront s'appuyer et avoir des pistes pour agir en cas de situation de violence et harcèlement. Il n'a pas vocation à être un support de formation. L'objectif est d'avancer la rédaction du guide cet été pour le présenter au prochain comité de suivi égalité du 6 octobre et le publier pour le 25 novembre.

❖ **Axe 1 – mesure 4 :**

L'annuaire des référents égalité a été transmis aux organisations syndicales en amont de la réunion et a fait l'objet de remarques et questions des organisations syndicales :

- les organisations syndicales ont exprimé leur inquiétudes sur le fait que l'ensemble des parcs nationaux soient représentés par un seul référent égalité ;
- l'annuaire doit être publié sur l'ensemble des sites des établissements et services ;
- l'annuaire n'est pas accessible sur l'Intranet des ministères sans VPN ;
- les organisations syndicales souhaitent avoir des précisions sur la date d'élaboration des plans d'action égalité dans les établissements publics ;
- les organisations syndicales souhaitent connaître les pourcentage de nomination d'un référent-e dans les services et établissements publics ;
- les organisations syndicales souhaitent avoir accès au site Alfresco dédié aux référents égalité.

Réponses apportées :

Le référent égalité a été désigné par l'ensemble des parcs nationaux organisés en réseau pour assurer cette mission. Le délai pour la remise des plans d'action égalité par les établissements publics est bien fixé au 31 décembre 2020 dans la loi du 6 août 2019 et le décret d'application du 4 mai définissant les modalités de mises en œuvre des plans d'action égalité. Les précisions vont être transmises aux organisations syndicales concernant le pourcentage de nomination des référents égalité dans les services et les établissements.

4. Présentation du site Sharepoint

Le site de travail collaboratif a été présenté aux organisations syndicales. La connexion au site ne

nécessite pas un accès VPN. Il suffit d'avoir accès à Internet et détenir un compte Cerbère pour l'utilisation de l'outil.

Les organisations syndicales ont exprimé leur avis et propositions sur le site :

- les organisations syndicales souhaitent que le site soit accessible à d'autres membres que les seuls membres du COSUI ;
- elles souhaitent des informations sur les accords signés, les plans d'action dans les services ;

Les organisations syndicales sont invitées à transmettre leurs propositions sur la structure et l'utilisation du site.

5. Calendrier des prochaines réunions du COSUI

Une proposition de calendrier des prochaines réunions du comité de suivi a été présentée aux organisations syndicales : la semaine proposée pour le mois de juin 2021 ne convient pas pour les organisations syndicales. Le calendrier va être modifié en ce sens.

La prochaine réunion du comité de suivi égalité est fixée au mardi 6 octobre 2020.