

Réunion du comité de suivi égalité n°5 Mardi 3 novembre 2020 à 14h30 en visioconférence	
Délégation CGT :	Fabien BENOIT, Cécile DE SABOULIN, Fabienne TATOT.
Délégation FO :	Malvina CAUBERE, Étienne CASTILLO, Stéphanie FERRARI-PAILLET, Laurence PICHELIN,
Délégation UNSA :	Sylvie PIETERS, Lisiane PRIVAT.
Délégation CFDT :	Lionel ALTHUSER, Marie- Fatima BELKEBACHI, Laurent DUCLOS, Joël PAGANIN, Joëlle MARTICHOUX, Hélène PEPTIN.
Délégation FSU :	Véronique CARACO-GIORDANO, Jean-Noël GAUTIER, Guillaume GIRARD.
Représentants de l'administration :	Jacques CLEMENT, DRH Hélène FERNANDEZ, HFED Hania PETEZ, chargée de mission HFED Marc CHEVRIER, dir.CVRH de Clermont-Ferrand Anne-Lorraine LATTRAYE, dir.CVRH d'Arras Fabienne TROMBERT, RM3 Laurent GROGNUM
Ordre du jour	
<p>1. Mise en œuvre du protocole – état d'avancement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Axe 1 – mesure 3 : plan d'action égalité dans les établissements publics ; - Axe 1 – mesure 4 : réseau ministériel des référents égalité ; - Axe 1 – mesure 5.1 : identifier et former les publics prioritaires dans les services ; - Axe 2 – mesure 8.4 : réaliser un guide pour le recrutement sans discrimination ; - Axe 5 – mesure 17 et 19 : guide « violences et harcèlements » et information sur la mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ; - Axe 6 – mesure 26 : mise en œuvre de la semaine de 4 jours ; <p>2. Autres points</p> <ul style="list-style-type: none"> -Données sexuées sur la prime COVID ; -Point sur la démarche de labellisation Diversité-Egalité ; <p>3. Calendrier des prochaines réunions du COSUI</p>	

➤ Interventions liminaires des Organisations syndicales

La CGT inscrit son intervention dans un contexte particulier, celui de la pandémie qui met en avant deux sujets clé pour l'égalité : l'organisation du temps et les violences faites aux femmes.

CGT apporte donc des remarques sur les points à l'ordre du jour :

- Elle demande à compléter le projet de guide violences sexuelles et sexistes avant le 25 novembre.
- Concernant l'élaboration des plans d'action égalité, la CGT souhaite savoir si les établissements publics pourront bénéficier d'une souplesse sur la date butoir ;
- Sur les formations, la CGT demande des précisions sur les cibles et les modalités de mise en œuvre ;
- Sur le guide des recrutements : la CGT demande à ce que le statut du document soit spécifié et souligne que le document traite de manière insuffisante du sujet des discriminations.
- La CGT alerte sur des problématiques de sexisme détectées dans les services, notamment dans le cadre des jurys et des problématiques concernant la parentalité pénalisant les hommes.
- La CGT souhaite une amélioration du contenu et des informations mises à disposition en matière

d'égalité et Diversité, notamment sur les COSUI, sur le site Intranet ministériel et une meilleure ergonomie de l'accès aux rubriques qui ne sont plus dans le menu RH.

FO fait une déclaration préalable sur l'impact de la période de crise sanitaire sur les questions d'égalité. Cette déclaration sera transmise à l'administration en intégralité.

- FO alerte l'administration sur les problématiques de discrimination syndicales
- signale des difficultés de droit à la déconnexion dans le cadre du télétravail et rappelle la nécessité d'exercer volontairement le télétravail et non de façon imposée.
- regrette le peu de dialogue sur la semaine de 4 jours et son caractère restreint. FO demande l'élargissement des critères
- Concernant les harcèlements sexuels et autres, FO regrette que ce sujet ne soit jamais abordé en CHSCT notamment et d'interroger sur ces silences.
- Concernant le guide sur les recrutements, FO souligne la fin des CAP et la mise en place des LDG fait peser un risque que ce guide ne compensera pas.

La FSU fait une déclaration préalable et souhaite aborder le sujet de la semaine de 4 jours.

- La FSU souhaite qu'un tableau nominatif complet des référents égalité précisant leurs poste actuel, les moyens dont ils disposent dans le cadre de leur mission et les quotités de temps dédiées leur soit transmis.
- La FSU demande si les référents violences ont été nommés.
- Elle demande une version finalisée du tableau de suivi des mesures et des moyens du protocole égalité.

➤ **Réponses apportées :**

Concernant l'avancement du protocole, le tableau de suivi des mesures a été ajusté et l'administration est attachée à mettre en œuvre la totalité des mesures d'ici 2022. S'agissant des moyens de mise en œuvre du protocole, ils sont bien mobilisés et adaptés malgré un cadre limité.

Le DRH affirme que le guide sur le recrutement sans discrimination n'a pas été réalisé en application des LDG. Ce guide répond à un besoin celui de renforcer des processus communs pour les recrutements. La raison pour laquelle il a été mis à l'ordre du jour est que la DRH souhaite être à l'écoute des remarques : les représentants du personnel sont donc encouragés à apporter leurs modifications sur le fond du document.

Concernant les discriminations syndicales, le cadre est clair et l'administration intervient dès le premier signalement dans les situations de discriminations avérées. Les signalements précis évoqués ce jour peuvent être transmis au DRH.

Un point spécifique sera organisé sur les sujets de discriminations.

FO demande à ce que l'ordre du jour soit modifié et que le point sur la prime COVID soit abordé en premier point. Le COSUI procède au vote et l'ensemble des autres organisations syndicales votent pour que l'ordre du jour initial soit conservé.

1. Présentation de l'état d'avancement du protocole

1.1 Guide des parentalités (Axe 4 – mesures 14 et 16)

Les organisations syndicales demandent qu'une nouvelle réunion sur le guide des parentalités soit programmée et souhaitent des précisions sur sa temporalité de diffusion. Celle-ci devra rendre le guide très facile d'accès.

➤ **Réponses apportées :**

La finalisation du guide des parentalités a pris du retard car la DRH souhaitait intégrer au guide les nouvelles dispositions prévues par le futur décret relatif aux autorisations d'absences dans le cadre de certains événements familiaux. Ce décret n'est pas encore publié à ce jour. Le guide sera donc publié sans l'intégration de ces futures dispositions.

La dernière version du guide sera transmise aux organisations syndicales à l'issue de la réunion et un GT spécifique sera organisé sur ce sujet sous 3 semaines afin de procéder rapidement à sa publication.

1.2 Plans d'action égalité dans les établissements publics (Axe 1 – mesure 3)

Le tableau de bord de suivi de l'élaboration des plans d'actions dans les établissements publics est présenté aux organisations syndicales.

Elles souhaitent des précisions sur le calendrier d'élaboration des plans d'action dans les établissements publics.

➤ **Réponses apportées :**

L'échéance de la mise en œuvre des plans d'action dans les administrations a été en débat mais est désormais fixée dans le cadre de la loi du 6 août 2019 et du décret d'application du 4 mai 2020. La date est fixée au 31 décembre 2020 pour l'élaboration des plans d'actions et la possibilité de transmettre les plans jusqu'au 1^{er} mars 2021 au plus tard, conformément au décret. Une réunion avec l'ensemble des établissements publics est fixée le 4 novembre 2020 et permettra de confirmer les agendas des uns et des autres. C'est la 4^{ème} sur le sujet. La démarche d'impulsion des plans d'action Egalité portée par la DRH favorise à cette occasion le dialogue social. Le temps de ce dialogue doit être pris compte dans l'avancement de ces travaux en s'appuyant sur les différentes échéances prévues par les textes. Dès lors que les négociations sont engagées l'intelligence de la situation doit permettre l'achèvement des propositions d'action entre décembre et mars et ne pas retarder à la fin 2021 le démarrage des actions.

1.3 Réseau des référents égalité (Axe 1 – mesure 4)

Les organisations syndicales souhaitent avoir des précisions sur les moyens dont disposent les référents égalité. Elles remarquent qu'au sein des établissements publics de l'environnement, notamment les parcs nationaux, aucun référent n'est nommé et demandent si cette absence de référent est corrélée avec le retard observé dans l'élaboration des plans d'actions égalité. Les organisations syndicales demandent où en est le projet de mise en place d'un site de travail collaboratif et de partage permettant de mettre les informations relatives au COSUI à leur disposition.

➤ **Réponse apportées :**

L'administration va analyser la corrélation entre l'absence de référents et l'avancement des plans d'action dans les établissements publics. Un site Sharepoint a bien été créé suite à la demande des organisations syndicales. Ce site va être alimenté et les membres du COSUI seront invités à se connecter.

1.4 Formations (Axe 1 – mesure 5)

Trois formations sont présentées aux organisations syndicales :

-La formation sur les violences sexuelles et sexistes au travail par le CVRH de Clermont-Ferrand ;

- La formation sur le recrutement sans discrimination pour les recruteurs de haut niveau par le CVRH d'ARRAS ;
- La formation à destination des référents égalité par la HFED.

Les Organisations syndicales font part de leurs remarques, propositions et questions sur les formations présentées :

- La CFDT demande si les établissements publics font-ils partie des publics formés pour la formation sur les violences sexuelles et sexistes ?
- quelle est l'articulation de la formation présentée sur le recrutement avec le guide du recrutement ?
- La FSU souhaite savoir si des formations intégrées sur ces thématiques sont prévues dans les écoles et demande des précisions sur le programme de formation à destination des référents égalité pour que les formations soient au plus près des services et des agents..
- les organisations syndicales indiquent que les formations présentées ne répondent pas totalement à l'ensemble des objectifs de la mesure 5 du protocole en matière de formation. Il manque une stratégie globale permettant de se repérer et de suivre les éléments apportés par la négociation indique FO
- En particulier, la question du sexisme devra être explicitement abordée plus que des stéréotypes de genre souligne la CGT.
- les organisations syndicales proposent la création d'un tableau d'indicateurs de suivi des objectifs en terme de formations en fonction des cibles et des contenus.
- les organisations syndicales expriment le besoin de disposer d'informations sur les modalités de mise en œuvre des formations pour les différentes cibles et de connaître l'identité des intervenants.

Fo demande avant son départ à M. Clément que leur soit communiqué les données chiffrées des dix plus hautes rémunérations comme prévu lors du COSUI du 27 février 2020.

➤ **Réponses apportées :**

La HFED confirme que les référents affectés en établissements publics pourront participer à ces formations et qu'ils ont bien été invités à s'inscrire à la session de décembre sur les violences sexuelles et sexistes.

Concernant l'articulation de la formation avec le guide du recrutement, le guide pourra être utilisé comme support dans des formations adressées à l'ensemble des managers.

S'agissant des formations initiales, un sondage sera réalisé auprès des écoles pour vérifier l'intégration de modules sur ces thématiques.

L'objectif de ces présentations était de faire un focus mais elles ne représentent pas l'ensemble de l'offre et la stratégie globale de formation qui sera développée et qui est en cours d'élaboration.

La formation des référents égalité s'organisera autour des quatre grandes thématiques présentées et constituera notre priorité dans les prochains mois.

Le pôle ministériel a été pilote dans la publication des données chiffrées des dix plus hautes rémunérations qui sont en ligne sur l'Intranet ministériel. Elles vont être transmises aux organisations syndicales.

1.5 Guide pour le recrutement sans discrimination

Le point prévu à l'ordre du jour sur le guide pour le recrutement n'est pas abordé en séance à la demande des OS. FO exprime une forte opposition à ce guide et à un échange sur ce sujet à l'aune de la suppression des CAP.

Mme Trombert, cheffe de bureau, service D/RM, avait réservé sa présence au COSUI pour présenter ce travail, répondre aux questions et recueillir les remarques des OS. Les organisations syndicales

sont invitées à lui transmettre sous quinze jours à trois semaines leurs remarques et propositions .

1.6 Guide « violences et harcèlements » (Axe 5 – mesure 17)

Le projet de guide sur les violences et le harcèlement a été transmis aux organisations syndicales en amont de la réunion du comité de suivi égalité. Les organisations syndicales indiquent que le guide correspond globalement à leurs attentes et font part de leurs observations et propositions :

- l'édito du guide des violences est rédigé en latin ;
- le guide pourrait faire mention des violences intra familiales et donner des précisions sur la posture à adopter.
- des précisions sont à apporter en introduction sur les cibles et les objectifs du guide ;
- le guide doit être immédiatement mobilisable et aider la personne à qualifier de quoi elle est victime ;
- proposition d'utiliser si possible des QR Code ou des liens pour avoir accès à des ressources locales ; des fiches reflexes sont-elles prévues pour compléter le guide ?
- les organisations syndicales souhaitent des précisions sur l'état d'avancement de la procédure de signalement, sur l'articulations entre les différentes instances au sein desquelles le guide devra être présenté (CHSCTM) ; l'insertion de logigrammes pourra aider à cette compréhension
- les organisations syndicales alertent sur le format : il peut être difficile de trouver l'information dans un guide trop volumineux ; LA CFDT demande des informations sur la diffusion et sur la communication (affichages)
- le premier paragraphe en page 8 est à modifier : les représentants des personnels ne sont pas des employeurs ;

➤ **Réponses apportées :**

L'édito rédigé en latin correspond à un graphisme utilisé en attente du véritable texte.

Concernant le format du guide, il se présentera sous forme numérique et papier et sera mis en ligne sur l'intranet ministériel. Les fiches reflexes ne seront pas intégrées au guide. S'agissant du dispositif de signalement, un travail est en cours en lien avec PSPP pour la rédaction d'un cahier des charges pour le lancement de la cellule de signalement.

Les organisations syndicales sont invitées à transmettre leurs contributions sur le guide des violences au cours de la semaine du 9 novembre 2020.

En terme de calendrier, l'objectif pour ce guide est une publication fin novembre 2020.

1.7 Expérimentation de la semaine de 4 jours :

La FSU signale qu'il convient de distinguer la récupération des jours fériés et celle du samedi et du dimanche. Elle signale des blocages de la part de supérieurs hiérarchiques. Elle souligne la nécessité d'inciter les EP

L'UNSA remarque que rien n'est prévu pour les personnels à horaires programmés de la DGAC. Elle fera passer une disposition relative à l'évaluation de la mesure.

FO exprime sa déception que l'expérimentation ne soit pas ouverte à l'ensemble des agents à temps partiel de droit position partagée par l'UNSA et demande l'élargissement aux personnels ne pouvant pas avoir accès au télétravail pour que la semaine de travail puisse être une alternative au télétravail. Regrette que le choix des 35 heures n'ait pas été concerté et que l'exclusion de la DGAC n'ait pas été anticipée.

Les représentants des personnels demandent la possibilité d'apporter une modification au texte pour élargir les publics bénéficiaires et d'examiner la possibilité d'intégrer tout agent.e ayant des enfants (moins de 6 ans , moins de 12 ans)

La CGT demande combien de personnes sont concernées.

La HFED est revenue en introduction sur la démarche et la mise en œuvre de ce dispositif qui devait être mis en place initialement au mois de mars et répond à l'ensemble des questions des organisations syndicales transmises par mail :

- Sur la possibilité éventuelle des changements de jours dans la semaine ;
- Sur la question des récupérations des jours fériés ;

La HFED demande aux OS de lui faire remonter les informations sur les blocages signalés

Le prochain COSUI aura lieu le 11 décembre 2020