



# COMITÉ DE SUIVI ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES AUX MTE/MCTRCT/MM 11 DÉCEMBRE 2020

**Etaient présents :** Ministère : Jacques CLEMENT et Hélène FERNANDEZ

CFDT : Fatima BELKEBACHI, Laurent DUCLOS, Joël PAGANIN

La réunion avait pour but un point d'avancement sur les procédures engagées.

## Guide recrutement

Il est évoqué le fait que le guide de recrutement a été réalisé alors que les OS ont émis beaucoup de remarques. C'est un faux pas de l'administration. Il est souhaitable que le COSUI puisse travailler en amont. Idem pour la cellule d'écoute pour laquelle il n'y a aucune information sur le cahier des charges, il est demandé que cet élément soit communiqué aux OS.

**Jacques Clément** (suite à l'interrogation d'une OS) explique que si les notes de gestion n'ont pas été diffusées, cela provient d'une erreur de l'administration, il va vérifier cela et faire le nécessaire si besoin.

**Hélène Fernandez** se réjouit du nombre de réunions, plus élevé que le nombre prévu, cela révèle une dynamique du groupe de travail.

Il est remarqué que beaucoup de mesures n'ont pas commencé et il est demandé quelle en est la raison.

**Hélène Fernandez** explique qu'ils se sont concentrés sur les guides.

Une OS précise que le but est que les mesures soient efficaces, et non pas seulement qu'elles soient mises en place rapidement. Sur l'index du guide Égalité, les Organisations Syndicales ont fait part de différentes remarques, les inégalités de salaire sont « invisibilisées ». L'administration aurait-elle appliqué la méthode DGAFP car les OS n'ont eu aucun retour ? Le travail des OS a-t-il été fait pour rien ?

**Hélène Fernandez** affirme que ce n'est pas la méthode DGAFP qui a été adoptée. Si les OS sont d'accord, il y aura un échange en 2021.

## Guide parentalité

**Hélène Fernandez** indique que le guide des parentalités est en cours de finalisation suite aux remarques des OS, il sera prêt très prochainement.

## **Expérimentation de la semaine de 4 jours :**

Il est demandé si les cibles vont être élargies pour la semaine des 4 jours.

**Hélène Fernandez** indique que l'élargissement avait été évoqué. L'administration souhaite attendre d'avoir les 1<sup>res</sup> remontées, après l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre.

## **Guide sur les violences, harcèlement**

Une communication est à faire en 2021.

Pour la protection fonctionnelle, le guide renvoie à des sources plus exhaustives. Une nouvelle rédaction est en cours, suite à l'affaire « PASSY ».

Pour les violences, il faut un suivi détaillé des remontées nationales, des conséquences engendrées et le délai d'intervention, car le guide ne suffit pas.

**Hélène Fernandez** accepte de rajouter ce point.

## **Procédure de signalement :**

Annonce d'un marché externalisé pour la plateforme cellule de signalement des violences sexistes, un véritable enjeu sur la quantification.

Une cellule externalisée est prévue, avec un bilan et des indicateurs. Le processus reste à clarifier (modalités de prise en charge, ...). Le marché va être lancé. C'est un dispositif calibré et normé qui a déjà été réalisé dans d'autres structures.

Un cas de demande de logement suite à des violences conjugales a été recensé. La remontée de terrain peut être un enjeu pour 2021.

Formation pour les services médicaux-sociaux.

Il est dommageable que la cellule soit mise en place en 2021 alors que les éléments de cette cellule ne sont pas connus. Des agents sont concernés et il y a urgence. Cependant, il n'est pas sûr que les agents passent par cette plateforme.

## **Share-point :**

Concernant Share point (solution de partage de documents), le projet est très en retard. Les documents seront versés courant janvier 2021.

## **Rémunérations hommes - femmes :**

Le ministère n'est pas bon sur les 10 plus hautes rémunérations, une grande partie venant de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) avec uniquement des hommes.

A la demande des OS, un point sera fait sur les 10 plus faibles rémunérations, sachant qu'il y a aura l'effet temps partiel.

## **Suivi du harcèlement :**

Il y aura uniquement des statistiques qui seront données aux OS, plus des informations d'aspect personnel à l'OS qui aura été mandaté.

## **Plan d'action égalité dans les établissements publics :**

Pour VNF, un protocole a été signé, les autres vont être relancés, sachant que la date butoir était le 31 décembre 2020... Les parcs nationaux sont les plus en retard.

## **Cadres dirigeants : primo nomination :**

Actuellement, les postes d'encadrement sont occupés à 40 % par des femmes, ce chiffre est en progression.

## **Profession à dominante féminine :**

Les OS demandent un échange sur le cahier des charges.

## **Primes :**

Les écarts s'amplifient, sauf en catégorie B, ce qui va nécessiter des mesures correctives. Un échange est prévu avec la DGAFP sur le mode de calcul.

## **Télétravail**

Une OS explique que le télétravail a été difficile à mettre en place pour les agents de catégorie C car leurs missions seraient peu télétravaillables.

**Jacques Clément** ajoute que le droit à la déconnexion (qualité de vie au travail) et le télétravail figurent dans l'agenda social.

## **Écriture inclusive :**

Une doctrine à établir.

## **Priorités en 2021 :**

- Corps genrés.
- Espace de travail sur site distant.
- Congés parentaux et maintien sur place.

- Remplacements congés maternité.
- Subrogation, échange avec DGAFP pour savoir comment aboutir.
- Impact numérique sur catégorie C.
- Axe sur les violences, pas uniquement le guide, les remontées, durées de traitement, sanctions.

## Point labellisation

### Point sur le label AFNOR : égalité et diversité

Présentation du processus : diagnostic, puis outils (cellule d'écoute...), communication (déjà prévue), + plan d'actions, celle en cours plus des ajouts en fonction des échanges avec les OS.

Périmètre limité dans un premier temps : au moins 25 % = AC, mais aussi des DREAL, DIR, DIRM... Le but est de maîtriser afin de généraliser. Les établissements publics pourront intégrer le processus.

Groupe de travail en janvier 2021 sur cette démarche, comme cela a été fait pour le guide de parentalité.

Une OS pose la question de l'utilité de ce label : son coût, les moyens mis en œuvre et le temps passé et s'interroge sur sa participation (dans certains exemples, l'égalité n'a pas avancé et le sexisme n'a pas reculé).

Les vertus du label selon l'administration :

- étude par une tierce partie, dimension intéressante et utile. La labellisation ne fait pas tout.
- élément de reconnaissance interne et externe, entraînement collectif.
- les autres l'ont fait et donc difficile de faire exception.

Sur le fond, il ne faut pas que l'égalité soit noyée par la diversité. La diversité est plus facile à mettre en place que l'égalité, car il n'y a aucune loi concernant la diversité. Les entreprises prennent moins de risques avec la diversité.

Constat du manque de moyens du ministère.

Concernant la labellisation, les moyens humains sont insuffisants et il y a des actions plus urgentes à mener.

## Communication :

Priorités sur 3 ans : un plan détaillé avec des actions et des événements, engagements ponctuels.

Bien veiller à distinguer les deux : égalité et diversité.

4 axes :

- Partager et transmettre les engagements en termes d'égalité.
- Partager et sensibiliser et porter à connaissance : notions nombreuses et à clarifier.
- Lutte contre les stéréotypes : représentation des métiers et image.

- Démonstration par l'exemple : valoriser les actions menées.

Publications de veilles, action coup de poing (sur 1 à 2 mois), bilan du protocole, publication de référentiels, mais aussi interview de témoins ou prestataires, ce que font les services sur le sujet.

Gros travail sur les outils, avec la mobilisation des acteurs (réseau des chargés des communications).

Lettre de mission des référents pour qu'ils soient acteurs de cette communication.

Pour tous, les services EP gardent leur autonomie, l'idée étant de partager les informations avec eux, avec des axes spécifiques.

Sexisme ordinaire : point pris et la question est de savoir comment l'articuler avec un des axes.

L'accès à l'intranet n'est pas toujours possible pour les agents et encore plus difficile dans les établissements publics. La question pour faciliter l'accès à l'intranet sera repoussée.

Prochain comité fin janvier 2021.

Documents liés :

[Cosui Egalite pro du 11-12-20 : Diaporama de présentation \(support\)](#)

[Bilan du protocole Egalité Pro en novembre 2020](#)

- [annexe 1 : tableau de suivi des résultats et indicateurs](#)
- [annexe 2 : tableau de suivi avancement protocole](#)
- [annexe 3 : les chiffres clés 2018](#)

[Cosui Egalite pro du 11-12-20 : FAQ "semaine des 4 jours"](#)

[Conditions mise en œuvre publication des 10 plus hautes rémunérations :](#)

[Compte-rendu \(par administration\) du 5° Cosui Egalité du 3 novembre 2020](#)