

# Réunion n°5 du groupe de travail pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes



**Date :** Vendredi 12 juin 2020

**Participants :** Réunion présidée par C. Doubremelle (DR/DA)

*Présents :* Bergeon K. (CFDT), Pépin M-H. (CFDT), Brignon S. (FO), Gautier G. (FO), Deville S (Solidaires), Falempin-Creusot M. (Solidaires), Labadie C. (CGT), Mallet E. (CGT), Roux P. (SG/RH/D), Grosgeorges I. (SG/RH/A3ST/D), Silpa G. (SG/RH/A3ST/DA), Hertevent A. (SG/RH/A3ST), Murat D. (SG/RH/A3ST), Marie-Malikité A. (DIRCOM/D), Mauget C. (DIRSO/CM/POITIERS), Mondon S. (D2I/MI/D).

*Excusés :*

## Ordre du jour

Approbation du compte-rendu du 25/10/2019 et suivi des actions précédentes.....	1
1. Informations générales.....	1
2. Suivi du plan d'actions 2020.....	2
3. Questions diverses.....	4
4. Actions décidées à cette réunion et suivi des actions précédentes.....	5
Date de la prochaine réunion.....	5

C. Doubremelle présente ses excuses pour ne pas avoir envoyé le plan d'actions validé au CTEP du 10/02/2020 alors qu'il avait été demandé à plusieurs reprises par e-mail et par les organisations syndicales lors du CTEP.

## Approbation du compte-rendu du 25/10/2019 et suivi des actions précédentes

Les organisations syndicales ont rappelé (comme toujours et de façon systématique dans toutes les instances...) le besoin de recevoir les documents préparatoires plusieurs semaines avant une réunion du GT afin de ne pas les découvrir en séance et d'être en mesure de proposer des contributions pertinentes et constructives. De plus, il a été demandé que les actions des réunions précédentes soient identifiées et tracées afin de permettre leur suivi.

**Action GT5-A1 – 12/06/2020 :** Remettre en forme le CR en identifiant les actions décidées et le proposer pour validation.

## 1. Informations générales

### 1.1. Accueil de Géraldine Silpa

Géraldine Silpa (adjointe d'I. Grosgeorge, A3ST) intègre le GT et seconde désormais C. Doubremelle dans l'élaboration du plan d'actions et son suivi ainsi que pour toutes les actions décidées en GT.

Temps alloué : ½ journée par semaine en fonction des besoins.

### 1.2. Séminaire Égalité Femme-Homme organisé par le MTES

Durant la période de confinement C. Doubremelle a participé à un séminaire organisé par le MTES pour les référent·e·s du ministère. ; Hélène Fernandez, haute-fonctionnaire en charge de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les discriminations anime ce réseau.

Ce séminaire a permis la rédaction de la lettre de missions des référent·e·s du MTES.

La prochaine réunion, fin juin, donnera les consignes pour la rédaction des plans d'actions pluri-annuels et des aides méthodologiques.

Il a été demandé à ce qu'un retour soit fait suite à chaque réunion du réseau de référent-e-s du MTES, ainsi que soit transmis au GT les documents de synthèses/suivi d'actions/CR et que les documents officiels partagés par ce réseau soient mis à disposition sur Intramet dans la rubrique correspondant.

**Action GT5-A2 – 12/06/2020** : Faire un retour sur ce qui s'est dit lors du séminaire du réseau MTES.

**Action GT5-A3 – 12/06/2020** : Transmettre au GT les documents relatifs aux réunions du réseau du MTES.

**Action GT5-4 – 12/06/2020** : Mettre à disposition les documents officiels sur Intramet.

### **1.3. Evolution de la lettre de mission de C. Doubremelle**

La lettre de mission de la référente de l'établissement a évolué cette semaine. Une avancée positive : la formalisation de 25 % de son temps de travail à cette mission.

Plusieurs questions ont été soulevées :

- Le temps alloué sera-t-il suffisant au vu du retard pris et des échéances à tenir ?
- La référente égalité professionnelle est-elle également impliquée dans le traitement des autres discriminations possibles (âge, origine, handicap, orientation sexuelle, religion, etc.) ?

Concernant le temps alloué, C. Doubremelle annonce que le temps sera ajusté en fonction de l'expérience et la cotation revue dans un an.

Concernant la question de l'intersectionnalité, l'établissement possède un GT Harcèlements – Discriminations – Violences duquel il conviendrait peut-être de se rapprocher pour savoir si et comment la référente peut prendre en compte ces discriminations qui peuvent également être un frein à l'égalité professionnelle.

**Action GT5-A5 – 12/06/2020** : Faire un point d'information sur les activités du GT Harcèlements.

## **2. Suivi du plan d'actions 2020**

Le plan d'actions a été envoyé en séance car non transmis avec les documents préparatoires, il a donc été découvert sur l'instant par les OS qui ont dû demander qu'il leur soit envoyé.

Pour rappel, ce plan d'action a été validé lors du CTEP du 10 février 2020 et doit être mené dans l'année. Il est à noter que le plan présenté en CTEP ne reprend pas la totalité des préconisations élaborées par le GT.

Compte-tenu du retard pris sur le plan d'actions à cause de la crise sanitaire liée au Covid-19, il a été demandé à ce que le GT puisse mettre un ordre de priorité sur les actions afin de gagner en efficacité et que des indicateurs de suivi soient mis en place pour chacune des actions.

Ce plan d'actions est celui de 2020 et les actions doivent donc être menées dans l'année. Il est décliné en quatre axes d'action, mais vu le manque de temps, seul l'axe 1 (*Météo-France s'engage à mettre en place une politique d'égalité*) aura pu être regardé ce jour.

À la lecture du tableau, il est relevé que certaines actions n'ont pas d'échéance. Des indicateurs doivent également être mis en place pour chaque action afin d'évaluer si les objectifs sont atteints

### **2.1. Action 1 : parité et formation des jurys**

Échéance : 2020

DRH/D confirme que la composition actuelle des jurys respecte la parité et que des sessions de formation pour les membres du jury ont eu lieu en 2019 et devaient être renouvelés cette année. Mais qu'en est-il finalement vu les circonstances ?

Il est décidé de mettre un indicateur indiquant le pourcentage de femmes et d'hommes dans les jurys et à leur tête pour évaluer objectivement le respect de la parité des jurys.

DRH/D informe qu'une séance de formation a été faite l'année dernière pour le jury IT Pro, mais ne sait pas si des formations sont programmées pour 2020.

## 2.2. Action 2 : mise en place d'un réseau de référent·e·s dans chaque DIR

La direction souhaite que d'ici la fin du mois de juin, chaque direction thématique ou régionale ait choisi un·e référent·e égalité professionnelle et que le réseau ainsi créé puisse se réunir dès le mois de septembre. C'est une demande forte de la PDG.

Où l'on confond vitesse et précipitation : Cette demande a été transmise par C. Doubremelle début juin, par un e-mail à chaque directeur. Charge à eux ensuite de diffuser ou pas la demande aux agents. La communication a donc été disparate et n'a pas été accompagnée d'un document officiel expliquant le cadre et les missions de ce réseau de référent·e·s, leur lettre de mission n'étant pas encore finalisée...

C. Doubremelle souhaiterait que le GT amende et valide la lettre de mission de ces futur·e·s référent·e·s d'ici le 30 juin.

La création rapide de ce réseau soulève de nombreuses questions :

- **Comment articuler le travail du GT avec celui du réseau de référent·e·s ?**  
Il est proposé de mettre en place un séminaire annuel qui permettrait de rassembler les membres du GT et du réseau et qui serait l'occasion de se former et de suivre les actions, notamment. Il est également proposé la diffusion croisée des CR des réunions du GT et du réseau de référent.e.s.
- **Comment seront choisis les futur·e·s référent·e·s, par qui et selon quels critères ?**  
Le volontariat (encore faut-il avoir eu l'information qu'un réseau est en cours de constitution...) et la motivation semblent être la base de choix. Pas plus de détails sur les modalités de choix.
- **Les futur·e·s référent·e·s seront-ils assez formé·e·s à la thématique ?**  
La formation de ce nouveau réseau est une nécessité forte. Il devra donc être formé à la thématique de l'égalité professionnelle, mais également à l'écoute et à la posture de l'écouter, et interagir avec le GT.
- **Le temps alloué, 5 % du temps de travail, sera-t-il suffisant ?**  
Le temps alloué est fixé à 5 % afin de ne pas être un frein aux candidatures. Les OS demandent que ce temps ne tienne pas compte des réunions et formations nécessaires pour remplir la mission. De plus, cette cotation sera réévaluée au bout d'un an et adaptée au besoin. Pour cela, il est proposé de travailler à l'aide d'un carnet de bord pour quantifier le temps passé et les actions menées.

**Action GT5-A6 – 12/06/2020** : Finaliser la lettre de mission de référent·e·s.

**Action GT5-A6 bis – 12/06/2020** : Mettre en place le réseau de référent·e·s.

## 2.3. Action 3 : une communication sans stéréotype

La DIRCOM annonce que son équipe est sensibilisée à cette question et apporte une attention particulière la rédaction de ses différents documents. Il est cependant remonté qu'une brève Intramet récente a gommé la féminisation d'un titre d'article concernant une femme (cf au sujet de l'article sur le départ de F. Bénichou « un permanencier ne ferme jamais l'œil » alors que cette dernière dans l'interview accordée féminise sa fonction "permanencière").

DIRCOM/D semble penser que l'écriture inclusive se résume à l'utilisation du point médian. Il est rappelé que la communication inclusive est plus vaste que cela et qu'il existe notamment un [Manuel d'écriture inclusive](#) mis à disposition sur le site du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Il a été proposé qu'il soit communiqué et utilisé au sein de l'établissement avant d'envisager de créer une charte de rédaction interne à MF.

De plus il a été de nouveau proposé que MF adopte une pratique déjà en usage à l'OMM et ECMWF dans ses fiches de postes qui consiste à préciser systématiquement que le poste est accessible à toute personne, sans distinction de sexe/genre, d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle, de handicap, d'âge...

## **2.4. Action 4 : promotion des métiers de la météo auprès des femmes**

À l'occasion du 8 mars, des élèves féminines de l'ENM ont réalisé un clip promouvant les carrières météo auprès des jeunes femmes.

Une prise de contact avec l'association Elles bougent a eu lieu avant le confinement. Mais qu'en est-il désormais ?

Il est rappelé qu'une base de données regroupant des ressources concernant les réseaux sur l'égalité professionnelle et les femmes dans les métiers scientifiques a été créée par C. Labadie et K. Bergeon et le lien transmis au GT au premier trimestre.

## **2.5. Action 5 : plan d'actions pluriannuel**

Par manque de temps, ce point sera abordé lors d'une prochaine réunion, alors que cela aurait dû être le point principal de cette réunion. Ce plan doit être réglementairement finalisé au 31/12/2020

## **2.6. Action 6 : recensement des bonnes pratiques et prestataires**

Pas d'avancement. Il convient de prendre contact avec le service Marchés.

G. Silpa fait remarquer qu'il existe une clause sociale, mais que des recherches sont nécessaires pour savoir comment l'utiliser lors des marchés.

Cette question est à régler rapidement, car des marchés avec prestataires vont être renouvelés.

**Action GT5-A7 – 12/06/2020** : Rechercher comment incorporer un engagement de bonnes pratiques de la part de nos prestataires lors des appels d'offres en utilisant la clause sociale.

Élaboration du plan d'actions pluriannuel obligatoire dédié à l'égalité professionnelle : objectifs, thématiques, méthodologie

## **2.7. Mise en place d'indicateurs**

Point reporté à la prochaine réunion.

## **2.8. Impact de la crise sanitaire liée au Covid-19**

Point reporté à la prochaine réunion.

# **3. Questions diverses**

## **3.1. Présence de la référente égalité professionnelle aux instances de promotion**

Point reporté à la prochaine réunion.

Il est proposé de mettre fin à la réunion bien que l'ordre du jour n'ait pu être vu dans son ensemble faute de temps et de programmer une seconde réunion rapidement afin de traiter les points manquants.

**Action GT5-A8 – 12/06/2020** : Arrêter une date avant le 14 juillet 2020 pour terminer l'ordre du jour.

Il est demandé que la fréquence des réunions soit augmentée afin que le GT puisse traiter tous les sujets qui lui reviennent.

Un rappel est également fait pour que les documents préparatoires soient envoyés au moins 1 mois avant une réunion pour que le GT soit efficace.

Si les OS se réjouissent de la prise de conscience par la PDG de la nécessité d'allouer une quotité de 25 % de son temps à la référente pour mener à bien sa mission, elles n'oublient pas qu'elles l'avaient demandé à de nombreuses

reprises depuis maintenant 2 ans. De même, les OS avaient argumenté dès les discussions sur le plan d'action 2020 sur la nécessité de se projeter sur plusieurs années pour bâtir un plan d'action ambitieux.

La direction de Météo-France semble enfin mettre des moyens à la hauteur des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et il s'agit maintenant de se mettre au travail.

#### 4. Actions décidées à cette réunion et suivi des actions précédentes

Action	Action décidée	Qui	Échéance	État
GT1-A1	Lettre de mission	PDG	12/2018	Renouvelée
GT1-A2	Mise en place d'une rubrique égalité pro dédiée sur Intranet	DIRCOM	03/2019	Terminée
GT1-A3	État des lieux de l'application des textes existants à MF	DRH/D	03/2019	En cours
GT1-A4	Mise en place du GT indicateurs	DRH/D et A3ST	03/2019	En pause
GT1-A5	Formation	?	03/2019	En cours
GT1-A6	Enquête sur les situations de sexisme, harcèlement et violence à MF	DRH ? A3ST ?	03/2019	
GT1-A7	Recrutement	DRH ?	03/2019	En cours
GT5-A1	Remettre en forme le CR en identifiant les actions décidées et le proposer pour validation.	C. Doubremelle et P. Roux		
GT5-A2	Faire un retour sur ce qui s'est dit lors du séminaire du réseau MTES.	C. Doubremelle		
GT5-A3	Transmettre au GT les documents relatifs aux réunions du réseau du MTES.	C. Doubremelle		
GT5-A4	Mettre à disposition les documents officiels sur Intranet.	C. Doubremelle + DIRCOM		
GT5-A5	Faire un point d'information sur les activités du GT Harcèlements.	K. Bergeon	19/06/2020	
GT5-A6	Finaliser la lettre de mission du réseau de référent·e·s.	C. Doubremelle + GT pour validation		
GT5-A6 bis	Mettre en place le réseau de référent·e·s.	C. Doubremelle		
GT5-A7	Rechercher comment incorporer un engagement de bonnes pratiques de la part de nos prestataires lors des appels d'offres en utilisant la clause sociale.	G. Silpa ?	Rapidement pour prise en compte lors des prochains marchés	
GT5-A8	Arrêter une date avant le 14 juillet 2020 pour terminer l'ordre du jour.	C. Doubremelle	Dès de possible	

#### Date de la prochaine réunion

Cf Action GT-A8.