

Compte-rendu intersyndical

Réunion nr 6 du groupe de travail pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Date : mardi 7 juillet 2020

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

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

Ordre du jour

- Suivi du plan d'action 2020
- Plan d'action pluri-annuel obligatoire dédié à l'égalité professionnelle : objectif, thématiques, méthodologie
- Mise en place d'indicateurs
- Impact de la crise sanitaire Covid
- Questions diverses

En préambule C. Doubremelle indique qu'un espace a été créé sous nextcloud avec trois onglets : deux pour les documents spécifiques aux GT du 12062020 et 17062020, et un pour le suivi du plan d'action 2020 qui va évoluer au fil de l'eau.

Lors du balayage de l'ordre du jour, il est rajouté le point des CR sur lequel la réunion débute.

Compte-rendu du 12/06/2020 :

Quelques demandes de corrections sont demandées : C. Doubremelle indique que ce CR sera relu.

Les organisations syndicales trouvent ce CR plus clair que les précédents, elles redemandent que figure un tableau récapitulatif des actions afin d'assurer un meilleur suivi, et demandent si le CR de la réunion d'octobre sera également remis en forme.

C. Doubremelle répond que c'est prévu.

Ref Action GT5-A1 – 12/06/2020 : poursuivre la remise en forme du CR du 12062020 en faisant apparaître le tableau des actions décidées et remettre en forme le CR du 25102019 avant approbations.

1. Suivi du plan d'action 2020

AXE 1 : cet axe avait été vu lors de la réunion de juin, et des avancées ont eu lieu depuis.

Action 2 : Lettre de mission des référent·e·s des DIR :

C. Doubremelle a eu des contacts avec un grand nombre de DIR.

Une organisation syndicale avait transmis une proposition modifiée ; la modification la plus importante portait sur la définition de la quotité de temps allouée (5%) en listant les missions qui pouvaient s'ajouter. Sans faire une liste trop longue, il s'agit que les référent·e·s soient informé.e.s de l'investissement que cette mission représente.

La discussion a également porté sur le libellé des missions des référent·e·s compte-tenu du temps alloué, certaines missions nous paraissant demander plus d'engagement que les 5 % ne le permettent.

C. Doubremelle a expliqué que les référent·e·s seraient surtout des relais vers le département A3ST dont c'est une des missions. Il n'y avait pas d'obligation à créer ce réseau, mais elle considère que c'est une opportunité d'avoir des référent·e·s de proximité.

La lettre de mission a été modifiée en séance.

Action 5 : Plan d'action pluriannuel :

C. Doubremelle nous informe que lors de la réunion des référent(e)s du MTES du 23 juin consacré à l'élaboration du plan d'action, H. Fernandez a indiqué au réseau que la date limite de dépôt est finalement ré-avancée au 31 décembre 2020 et non repoussée de 6 mois comme prévu.

Le sujet sera abordé au point 2 de l'ordre du jour.

AXE 2 : des nouveautés également depuis la dernière réunion :

Action 7 : Formation initiale dispensée par l'ENM : dès la rentrée 2020: une sensibilisation d'une demi-journée sera organisée pour toutes les promotions. Pour les années suivantes, la direction des études de l'ENM n'a pas eu le temps de se pencher sur les autres actions en raison des aménagements des études à distance liés à la crise Covid.

Une organisation syndicale indique qu'il existe des modules déjà prêts au niveau du CNRS.

C. Doubremelle évoque également les ressources provenant de la conférence des grandes écoles.

Action GT6-A1 – 07/07/2020 : planifier des actions de formation initiale à plus longue échéance.

Action 8 : Action de formation des personnels :

C. Doubremelle a participé à une réunion avec la formation permanente le 17 juin 2020.

Les formations à l'égalité professionnelle ont été rendues obligatoires par le ministère. La FP se renseigne pour savoir s'il existe un référentiel du ministère et si il existe déjà des marchés auxquels MF pourrait se rattacher.

Pour la formation à l'écoute : des formations générales sont prévues au catalogue, mais elles ne sont pas dédiées aux membres du GT et aux référent.e.s. Un appel d'offre vient d'être notifié et la mise au catalogue est imminente. Les organisations syndicales font remarquer que ces formations n'intègrent pas forcément la thématique de l'égalité femmes-hommes.

P. Roux indique que ces formations ont pour but de donner une posture à des personnes « ressources » pour avoir l'oreille attentive tout en gardant la distance nécessaire ; il n'est pas prévu d'entrer dans les thématiques en détail.

G. Silpa précise que la durée est de 3 jours : 1 jour sur les RPS et 2 jours sur l'écoute.

Les organisations syndicales considèrent qu'il est important que les membres du GT et les référent.e.s puissent y participer. Elles notent également qu'il n'y a pas d'échéance pour la formation permanente.

C. Doubremelle se renseignera sur le contenu de ces formations à l'écoute et mettra à disposition leur programme.

Action GT6-A2 – 07/07/2020 : poursuivre le travail sur les formations à l'égalité professionnelle (référentiel, marchés existants).

Action GT6-A3 – 07/07/2020 : Communiquer le programme des formations à l'écoute.

Action GT6-A4 – 07/07/2020 : Avoir des informations plus précises sur les échéances de la formation permanente.

AXE 3 :

Action 9 : impacts du temps de travail par le biais de l'égalité professionnelle femmes/hommes

C. Doubremelle informe qu'il n'y a pas eu d'avancée.

P. Roux cite des éléments de contexte liés à la crise Covid comme la gestion concomitante des enfants et du travail à domicile, et les formations à distance qui évitent les absences de plusieurs jours; un webinar a été mis en place sur intramet.

Les organisations syndicales regrettent que ce sujet n'ait pas été traité même si elles tiennent compte de la crise Covid. Pour exemple, la limitation du nombre de jours de REBL à 20 jours/an pourrait avoir un impact sur les possibilités de garde d'enfants, pénalisant principalement les femmes, ce qui serait en contradiction avec les directives du ministère.

P. Roux répond qu'il s'agit d'un dispositif global, résultant d'une négociation avec les OS, et que le plafonnement à 20 jours de REBL est accompagné de la mise en place d'un nouveau système pivot accordant 19j de RTT.

Les textes sont actuellement en cours d'instruction et connexes à d'autres mesures attendues par les agents. Il propose qu'un bilan de l'écrêtage des REBL soit fait après la mise en place prévue le 1^{er} janvier 2021.

Les organisations syndicales proposent d'inscrire l'impact de la limitation des REBL dans l'action 9 et d'en faire le bilan dès que possible, ainsi que d'inscrire pour 2020 les indicateurs liés à la crise Covid.

C, Doubremelle résume : il y aura un bilan du Covid avec des indicateurs genrés à l'automne et les indicateurs genrés dans le bilan social 2020 qui sera fait en 2021.

Les organisations syndicales demandent qu'il soit fait un décompte genré des REBL et des CET, ainsi qu'une étude du télétravail sous l'angle genré pendant la crise Covid. Plusieurs études de sociologues mettent déjà en évidence des différences Femmes/Hommes dans la pratique du télétravail durant le confinement, le plus souvent au détriment des femmes, auxquelles s'ajoutent des inégalités en fonction du type de poste occupé.

Elles demandent aussi l'analyse genrée des ASA, hors et pendant le confinement.

Une organisation syndicale rappelle qu'une liste des indicateurs dans lesquels figurent les demandes ci-dessus avait été envoyée pour le bilan social.

P. Roux répond que sans attendre le bilan social, certains indicateurs genrés feront partie du retex Covid. Pour le bilan 2020, il faut voir ce qui peut être extrait, l'outil Pégase étant restrictif.

Une organisation syndicale s'interroge sur une étude genrée de la priorisation des équipements, et si plus globalement il peut y avoir un aspect qualitatif dans le bilan social.

P. Roux répond qu'il n'y a pas ce type d'information dans SITERH ou Pégase, et qu'il n'y a pas de qualitatif dans le bilan social, mais que l'enquête lancée pour la crise Covid comporte beaucoup de réponses ouvertes pour que les agentes et agents puissent s'exprimer.

Une organisation syndicale fait remarquer qu'il n'y a pas d'échéances inscrites pour les actions de l'axe 3, ce qui ne pousse pas à avancer.

C. Doubremelle concède que l'axe 3 a moins avancé que les autres axes ; c'était prévu pour 2020 mais elle doute que cela aboutisse car la priorité des travaux sera sur l'élaboration du plan pluriannuel à échéance du 31/12/2020 ; les actions du plan d'action 2020 non réalisées pourront être reportées dans ce plan pluriannuel.

Les échéances pourraient tout de même être mises au 31/12/2020

Action GT6-A5 – 07/07/2020 : inscrire l'impact de la limitation des REBL dans l'action 9 et prévoir un bilan dès que possible.

Action GT6-A6 – 07/07/2020 : inscrire pour 2020 les indicateurs genrés liés à la crise covid.

Action GT6-A7 – 07/07/2020 : inscrire dans le plan pluriannuel des indicateurs genrés pour le bilan social qui sera fait en 2021.

Action GT6-A8 – 07/07/2020 : mettre les échéances de l'axe 3 au 31/12/2020, puis reporter dans le plan pluriannuel les actions non réalisées.

Action 10 : féminisation des fiches de poste :

C. Doubremelle note que les fiches de poste ont évolué depuis que la question de l'égalité femmes-hommes a été mise en avant. Pour autant, il est impossible de quantifier le travail restant à faire faute d'indicateur donnant le pourcentage de fiches de poste féminisées.

L'administration propose de faire une étude sur la prochaine campagne de mobilité (automne 2020).

Les organisations syndicales proposent que l'étude soit faite également sur les fiches de poste de l'ICP (automne 2019).

Ces actions sont retenues et permettront un comparatif à un an d'intervalle.

Action GT6-A19 – 07/07/2020 : études des fiches de poste sous l'angle de la féminisation parues pour l'ICP (automne 2019) et la campagne de mobilité de l'automne 2020.

Action 11 : Instruire la mise en place des dispositifs d'accompagnement au déroulé de carrière

Cette action n'a pas avancé. Il est proposé d'inscrire une prise de contact pour 2020 puis de reporter cette action dans le plan pluriannuel.

Action GT6-A10 – 07/07/2020 : Inscrire une prise de contact pour 2020 puis reporter cette action dans le plan pluriannuel.

Action 12 : Envisager de remplacer les absences pour congés de parentalité, prioritairement par le biais des armements de postes

Une organisation syndicale pose le problème concret d'un CSP administratif dans lequel un congé de 18 mois est prévu et pour lequel aucun remplacement n'est envisagé à ce jour, mettant la personne qui prend le congé et les autres agents du service en difficulté.

P. Roux indique un contexte de schéma d'emploi contraint avec moins de départs à la retraite que prévus, y compris pour l'emploi de CDD.

Les organisations syndicales proposent que puissent être proposées des brigades de remplacement, tout en regrettant que les effectifs des CSP administratifs soient contraints.

P. Roux indique qu'à défaut, cela passe par une priorisation des tâches sur les collègues restants.

Les organisations syndicales dénoncent le décalage entre ce qu'on affiche dans le plan d'action et les moyens alloués concrètement.

Action 13 : part des femmes dans les nominations aux postes d'encadrement et dans les promotions

Compte-tenu de la disparition des CAP, les organisations syndicales proposent que la référente de l'égalité femmes-hommes fasse partie des nouvelles instances de promotion, et qu'une communication des promu·e·s soit faite, avec une analyse genrée pour le bilan social. Elles rappellent que lors du dernier CTEP, sur le sujet des LDG, il a été rappelé le principe de non-discrimination.

P. Roux ne voit pas d'objection.

Il est fait état de la dernière promotion IDT où 30 % de femmes étaient promu·e·s, elles représentaient 40 % des proposé·e·s et au final, 20 % des promu·e·s seulement. Cette CAP n'a pas bénéficié du regard « égalité professionnelle » ; à contrario, cet aspect a été pris en compte pour le Hors-classe.

Action GT6-A11 – 07/07/2020 : indicateur genré de gestion des corps pour le bilan social 2020.

AXE 4 :

Action 14 : Poursuivre la sensibilisation au harcèlement par une tournée des DIR

Des informations ont été apportées par A3ST avec 3 Directions interrégionales candidates pour accueillir la journée de sensibilisation en 2020.

Action 15 : communication des dispositifs relatifs aux signalements de situations de violence sexuelles, de harcèlement et d'agissements sexistes

Des propositions sont faites par A3ST, notamment étudier la possibilité de construire un système de remontées anonymes des situations déclaratives n'ayant pas donné lieu à signalement.

Les membres du GT s'interrogent sur ces situations qui n'ont pas donné lieu à un signalement, ou sur le moyen que les remontées soient anonymes, et s'accordent pour dire que ce sont des questions sensibles.

Pour clore ce point, C. Doubremelle informe le GT que la liste des référent·e·s dans chaque DIR est en cours.

2. Plan d'actions pluriannuel

Pour rappel, l'échéance est au 31/12/2020 : à défaut Météo-France subira une pénalité financière d'un montant de 1 % de la masse du salaire brut annuel.

Des directives ont été communiquées par le ministère avec transmission d'un référentiel de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le plan d'actions pluriannuel a des points communs avec le plan d'actions 2020 en cours, avec également 4 axes, et doit être le fruit d'une concertation avec les organisations syndicales.

Les 4 axes :

- Prévention et traitement des écarts de rémunération
- Mixité des métiers, parcours professionnels et déroulement des carrières
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Le plan sera élaboré avec les membres du GT et le réseau du personnel référent. Il est proposé que des groupes soient formés pour travailler sur chaque axe.

Les organisations syndicales font remarquer qu'il faudra formaliser le temps de travail en groupe par le biais de convocations.

Après discussions, compte-tenu du délai court, il est acté que C. Doubremelle proposera une trame première semaine de septembre en vue d'une réunion avec le GT fin septembre/début octobre. Le GT y conduira une première analyse, et décidera de la méthodologie qui sera mise en œuvre : approfondissement de chaque axe en sous-groupe, ou rédaction globale par C. Doubremelle, P. Roux et G. Silpa, amendée ensuite par le GT.

La réunion suivante est prévue avec le réseau des référent.e.s, début novembre ; puis la réunion de synthèse fin novembre/début décembre.

Le plan doit être examiné en CTEP ; mais il peut être communiqué au ministère sous réserve du CTEP, si celui-ci est finalement programmé en janvier ou février 2021.

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'animation du réseau des référent.e.s.

C. Doubremelle indique qu'il y aura une réunion spécifique avec le réseau des référent.e.s en amont de la 1ère réunion de travail commune GT-réseau, sur le plan d'action.

Action GT6-A12 – 07/07/2020 : trame du plan pluriannuel début septembre et réunion du GT fin septembre/début octobre.

3. Mise en place d'indicateurs

Le sujet a été vu lors du suivi du plan d'action au point 1.

La question des indicateurs est aussi abordée dans les réunions avec le ministère ; la mise en place d'indicateurs peut être une action du plan d'action pluriannuel.

Les indicateurs qui ont été proposés pour le bilan social ne pourront être pris en compte pour le bilan 2019 qui est en cours, mais apparaîtront au bilan 2020.

Les organisations syndicales demandent qu'une réunion dédiée soit organisée en début d'année avec A3ST en amont de l'élaboration du Bilan Social afin de pouvoir établir la liste des indicateurs nécessaires au rapport de situation comparée de MF.

Action GT6-A13 – 07/07/2020 : prévoir une réunion dédiée à la mise en place d'indicateurs pour le Bilan Social et Rapport de Situation Comparée 2020 début 2021.

4. Impact de la crise sanitaire Covid

Le sujet a été discuté également lors du suivi du plan d'action au point 1.

5. 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 Intramet	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		En cours
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 Intramet.	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		Terminée
GT5-A6 bis	Mettre en place le réseau de référent.e.s.	C. Doubremelle		En cours
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	Terminée
GT6-A1	planifier des actions de formation initiale à plus longue échéance			
GT6-A2	poursuivre le travail sur les formations à l'égalité professionnelle (référentiel, marchés existants).			
GT6-A3	Communiquer le programme des formations à l'écoute			
GT6-A4	Avoir des informations plus précises sur les échéances de la formation permanente.			
GT6-A5	inscrire l'impact de la limitation des REBL dans l'action 9 du plan d'action et prévoir un bilan le plus tôt possible.			

GT6-A6	inscrire pour 2020 les indicateurs genrés liés à la crise covid			
GT6-A7	inscrire dans le plan pluriannuel des indicateurs genrés pour le bilan social qui sera fait en 2021.			
GT6-A8	mettre les échéances de l'axe 3 au 31/12/2020, puis reporter dans le plan pluriannuel les actions non réalisées			
GT6-A9	étude des fiches de poste sous l'angle de la féminisation parues pour l'ICP (automne 2019) et la campagne de mobilité de l'automne 2020.			
GT6-A10	Inscrire une prise de contact avec MCC pour 2020 puis reporter cette action dans le plan pluriannuel			
GT6-A11	indicateur genré de gestion des corps pour le bilan social			
GT6-A12	trame du plan pluriannuel début septembre et réunion du GT fin septembre/début octobre			
GT6-A13	prévoir début 2021 une réunion dédiée à la mise en place d'indicateurs pour le Bilan Social et Rapport de Situation Comparée 2020			