

**Cycle de concertation
relatif à l'établissement de la charte 2018/2021
sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Calendrier et Méthode**

1- Méthode de travail**Objectifs :**

- organiser un cycle de réunions qui doit permettre l'établissement concerté de la charte 2018-2021 pour une présentation du projet au CTM au second semestre 2018
- déboucher sur la signature d'un protocole d'accord

Principes de concertation

- Organisation de chaque réunion thématique en 3 temps :
 - partage d'un état des lieux à partir des données existantes
 - bilan des actions définies dans la charte 2014-2017
 - identification de propositions d'actions nouvelles
- Transmission aux organisations syndicales de documents préparatoires aux réunions suffisamment en amont pour leur permettre de réagir et d'émettre des propositions
- Les organisations syndicales sont invitées à transmettre par écrit leurs contributions avant la réunion
- Chaque réunion fera l'objet d'une synthèse qui récapitulera les propositions d'actions identifiées et précisera les expertises et compléments que l'administration s'est engagée à apporter. Cette synthèse sera transmise aux organisations syndicales avant la réunion suivante.
- Les déclarations préalables des organisations syndicales seront annexées aux synthèses établies par l'administration.
- Proposition de mise en place d'un espace collaboratif dédié qui permettrait de stocker l'ensemble des documents produits par l'administration et les organisations syndicales, des études, des synthèses et analyses

2- Calendrier

Thématique		Descriptif	Date de réunion	Services contributeurs
1	Calendrier et méthode Périmètre de la charte	Définition de la méthode et du calendrier de la concertation Définition du contenu de chaque séance Périmètre de la charte (AC, SD, rôle des DREAL sur la RZGE, EPA, EPIC)	18 septembre 2017	
2	Étude PSL : présentation des résultats de l'étude conduite par Annick Vignes	Présentation des données utilisées Présentation des résultats de l'étude Pistes de travail ouvertes par l'étude (si des discriminations sont mises en évidence)	10 octobre 2017	ENPC et PSL DRH/PPS (expertise sur les statistiques utilisées)

Thématique	Descriptif	Date de réunion	Services contributeurs
3	<p>Violences, sexisme, harcèlement</p> <p>La séance porte sur les violences sexistes et sexuelles au travail et sur les conséquences au travail des violences subies en dehors du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - partager un état des lieux des dispositifs existants produits sous l'égide du CHSCT-M - le cas échéant les compléter - identifier les actions de formation et de communication supplémentaires à conduire 	14 novembre 2017	PSPP
4	<p>Carrières : recrutement, accès à la formation</p> <p>1/ <u>Recrutements</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établir un diagnostic des procédures de recrutement (écoles, concours, contractuel.le.s, vacataires, mutations) pour détecter les sources possibles de discrimination + examen des statistiques genrées des recrutements - sur cette base, cibler les zones de risque et les actions à mettre en place par procédure de recrutement et par public <p>2/ <u>Accès à la formation</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définir des bonnes pratiques sur la formation - intégrer l'apport des nouveaux modes de formation (e-formation, formation à distance (FOAD), moocs,...) 	12 décembre 2017	FORCQ/RM /SPES
5	<p>Déroulement de carrière, promotions, mobilité, indemnitaire</p> <p>1/ <u>Déroulement de carrière</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - constitution des viviers - prise de postes de responsabilité : formation, sensibilisation, accompagnement - gestion des quotas de primo-nominations sur emplois fonctionnels <p>2/ <u>Promotions et concours internes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vérification du caractère non discriminatoire des propositions et des décisions d'avancement et de promotion, par l'établissement a priori de statistiques genrées par les DREAL (RZGE) et par la DRH - formation post-examen professionnel ou post-concours interne <p>3/ <u>Mobilité</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - état des lieux de la gestion actuelle des mobilités au regard des enjeux de l'égalité professionnelle - identification des éventuelles adaptations à y apporter <p>Rôle de la médiation à l'égalité</p>	11 janvier 2018	RM/CE/MGS
6	<p>Action sociale, équilibre des temps</p> <p>1/ <u>Action sociale</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire un état des lieux des mesures existantes - identifier les éventuelles adaptations nécessaires - travailler sur le porter à connaissance des mesures existantes - développer une offre nouvelle <p>2/ <u>Gestion du temps</u>, en liaison avec le CHSCT-M (cf.projet d'agenda social)</p>	Février 2018	PSPP

Thématique		Descriptif	Date de réunion	Services contributeurs
7	<p>1/ Lutte contre les stéréotypes, formation à l'égalité, communication</p> <p>2/ Achats, marchés publics</p>	<p><u>1/ La lutte contre les stéréotypes</u> : elle passe par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la formation - la communication <p>Réaliser un bilan des actions de formation et de communication</p> <p>Identifier les actions supplémentaires à conduire</p> <p><u>2/ Achats, marchés publics</u></p> <p>Intégrer nos exigences en matière d'égalité dans la politique d'achat</p>	Mars 2018	
8	<p>1/ Gouvernance de la charte</p> <p>2/ Finalisation du projet de charte</p>	<p>Les représentants du personnel acteurs de l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rôle du CTM et du GT égalité - articulation avec le CHSCT-M et le CCAS <p>Gouvernance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rôle du CTM et du GT égalité - articulation avec le CHSCT et le CCCAS - comité de pilotage - HFED, réseau des référent.e.s égalité - rôle des DREAL sur la RZGE - médiation à l'égalité - rôle du CGEDD <p>RSC</p> <p>Labellisation AFNOR égalité ?</p> <p>Calendrier de mise en œuvre</p> <p>Indicateurs de suivi</p>	avril 2018	