

**Cycle de négociation  
relatif au protocole d'accord 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 du protocole 2018-2021 pour une présentation du projet au CTM au second semestre 2018
- déboucher sur la signature d'un accord

### Cadre de la négociation

- 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	<b>Calendrier et méthode Périmètre du protocole d'accord</b>	Définition de la méthode et du calendrier de la négociation Définition du contenu de chaque séance Périmètre de la charte (AC, SD, rôle des DREAL sur la RZGE, EPA, EPIC)	18 septembre 2017	
2	<b>Violences, sexisme, harcèlement</b>	La séance porte sur les violences sexistes et sexuelles au travail et sur les conséquences au travail des violences subies en dehors du travail  - partager un état des lieux des dispositifs existants - le cas échéant les compléter - identifier les actions de formation et de communication supplémentaires à conduire	Séance initialement programmée le 14/11 avancée au 8 novembre 2017	PSPP CRHAC  Représentants de SD et d'EP

Thématique	Descriptif	Date de réunion	Services contributeurs	
3	<b>Étude PSL : présentation des résultats de l'étude conduite par Annick Vignes</b>	Présentation des données utilisées Présentation des résultats de l'étude Pistes de travail ouvertes par l'étude (si des discriminations sont mises en évidence)	Séance initialement programmée le 10/10 reportée au 20 novembre 2017	ENPC et PSL  DRH/PPS (expertise sur les statistiques utilisées)  Représentants de SD et d'EP
4	<b>Carrières : recrutement, accès à la formation</b>	1/ <u>Recrutements</u> : - établir un diagnostic des procédures de recrutement (écoles, concours, contractuel.le.s, vacataires, mutations) pour détecter les sources possibles de discrimination) + examen des statistiques générées des recrutements - sur cette base, cibler les zones de risque et les actions à mettre en place par procédure de recrutement et par public  2/ <u>Accès à la formation</u> : - définir des bonnes pratiques sur la formation - intégrer l'apport des nouveaux modes de formation (e-formation, formation à distance (FOAD), moocs, jeux sérieux...)	12 décembre 2017 14h00	Service développement : FORCQ RM  SPES  Représentants de SD et d'EP
5	<b>Déroulement de carrière, promotions, mobilité,</b>	1/ <u>Déroulement de carrière</u> : - constitution des viviers - prise de postes de responsabilité : formation, sensibilisation, accompagnement - gestion des quotas de primo-nominations sur emplois fonctionnels  2/ <u>Promotions et concours internes</u> : - vérification du caractère non discriminatoire des propositions et des décisions d'avancement et de promotion, par l'établissement a priori de statistiques générées par les DREAL (RZGE) et par la DRH - formation post-examen professionnel ou post-concours interne  3/ <u>Mobilité</u> : - état des lieux de la gestion actuelle des mobilités au regard des enjeux de l'égalité professionnelle - identification des éventuelles adaptations à y apporter  Rôle de la médiation à l'égalité	11 janvier 2018 14h00	Service développement : RM CE/  Service de gestion MGS  Délégation aux cadres dirigeants  Représentants de SD et d'EP
6	<b>Carrières : indemnitaire</b>		15 février 2018	Service pilotage PPS
7	<b>Action sociale, équilibre des temps</b>	<u>Action sociale</u> : - 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  <u>Gestion du temps</u> , en liaison avec le CHSCTM (cf.projet d'agenda social)	12 mars 2018	Service développement : PSP  Représentants de SD et d'EP

Thématique	Descriptif	Date de réunion	Services contributeurs	
8	<p><b>1/ Lutte contre les stéréotypes, formation à l'égalité, communication</b></p> <p><b>2/ Achats, marchés, DSP,...</b></p>	<p>1/ <u>La lutte contre les stéréotypes</u> passe par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la formation</li> <li>- la communication</li> </ul> <p>Réaliser un bilan des actions de formation et de communication</p> <p>Identifier les actions supplémentaires à conduire</p> <p>2/ <u>Achats, marchés publics</u></p> <p>Intégrer nos exigences en matière d'égalité dans la politique d'achat</p>	11 avril 2018	<p>Service développement : FORCQ</p> <p>DICOM</p> <p>SPSSI</p> <p>Représentants de SD et d'EP</p>
9	<p><b>1/ gouvernance du protocole d'accord</b></p> <p><b>2/ finalisation du projet de protocole d'accord</b></p>	<p>Les représentants du personnel acteurs de l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rôle du CTM et du GT égalité</li> <li>- articulation avec le CHSCTM et le CCAS</li> </ul> <p>Gouvernance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rôle du CTM et du GT égalité</li> <li>- articulation avec le CHSCT et le CCCAS</li> <li>- comité de pilotage</li> <li>- HFED, réseau des référent.e.s égalité</li> <li>- rôle des DREAL sur la RZGE</li> <li>- rôle du CGEDD</li> </ul> <p>RSC</p> <p>Labellisation AFNOR égalité</p> <p>Calendrier de mise en œuvre</p> <p>Indicateurs de suivi</p>	14 mai 2018	<p>Service développement : PSPP</p> <p>Représentants de SD et d'EP</p>