

**Relevé de décision du groupe de travail relatif à  
l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
du 18 septembre 2017**

Délégation FEETS-FO : Étienne CASTILLO, Laurence PICHELIN  
Délégation CGT : Fabienne TATOT, Inès URTIAGA, Anne-Cécile de SABOULIN  
Délégation FSU : Jean-Claude CIULKIEWICZ, Marie-Louise LE COGUEC  
Délégation UNSA : François DE PASQUALIN  
Délégation CFDT : Magali PEREX, Maryline GROSROYAT  
Délégations Solidaires : Valérie CENDRIER

Représentants de l'administration :  
Isabelle ANTOINE et Annick CONSTANTIN (HFED)  
Véronique TEBOUL et Emilie GALLOUËT (RS).

Le groupe de travail a fait le choix d'élaborer **un relevé de décisions** concis et précis, amendé par les participants. Il est convenu que **les déclarations préalables et les contributions des organisations syndicales** membres du groupe de travail seront annexées au relevé de décisions. Le diaporama présenté en séance est joint à ce présent relevé de décisions.

1. Clarification du cadre :

Les organisations syndicales demandent une clarification du rôle du groupe de travail et de l'objectif poursuivi : s'agit-il d'aboutir à un accord signé ou bien à charte portée par l'administration ? L'engagement des organisations syndicales et le cadre d'échange – négociation ou concertation – ne sont pas les mêmes. La CGT demande s'il existe de tels accords dans d'autres ministères, Isabelle Antoine indique qu'à sa connaissance seul le ministère de l'intérieur a signé un accord sur l'égalité professionnelle mais limité au périmètre de l'administration centrale. La CGT demande à l'administration de consulter formellement les organisations syndicales sur leur position quant au cadre d'échange et à l'objectif final avant de prendre une décision.

→ **L'administration consulte les organisations syndicales puis définit clairement le cadre de travail et l'objectif poursuivi, charte ou accord signé.**

FO demande des précisions quant à l'articulation entre ce groupe de travail et les instances formelles qui traitent de ce sujet directement ou indirectement (ex. Gestion du temps, sujet traité en CHSCT)

→ **L'administration est garante de la cohérence entre les différents chantiers qui pourraient être menés en parallèle sur cette thématique. Le groupe de travail peut alimenter les autres instances et, à l'inverse être nourri des travaux menés dans d'autres cadres.**

2. Modification du séquençage de la concertation

Les organisations syndicales demandent deux réunions de travail distinctes pour les thématiques relatives au déroulement de carrière, à la promotion et à la mobilité d'une part, et la thématique indemnitaire d'autre part (au lieu d'une seule réunion initialement prévue). Elles estiment en effet que ces sujets sont trop lourds pour être abordés dans une même réunion, d'autant que le sujet « indemnitaire » est un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle.

→ **Les thématiques de déroulement de carrière, promotion et mobilité seront traitées séparément du sujet indemnitaire, pour lequel une autre date de réunion sera proposée.**

3. Modification du calendrier

- la réunion initialement prévue le mardi 10 octobre doit être reportée à une autre date en raison du mouvement social prévu
- la réunion initialement prévue le 14 novembre doit être déplacée à une autre date
- la réunion prévue le 11 janvier traitera uniquement des sujets déroulements de carrière, promotions,

- mobilité
- une date sera proposée pour une réunion supplémentaire sur le sujet indemnitaire

De manière générale, éviter les mardi et les mercredi pour les dates de réunions proposées et commencer les réunions prévues l'après midi à 14 h.

#### 4. Création d'un espace dédié et mis à jour du site intranet

La haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité (HFED) propose de mettre en place un site collaboratif pour partager les relevés de décisions et les documents de travail. La CFDT, demande à ce que les documents accessibles à tous (rapports, études) soient également partagés sur l'extranet du ministère. Concernant le site collaboratif, veiller à ce qu'il soit accessible à tous les participants (ex. La CGT n'a pas accès à Alfresco)

→ **Mise à jour site intranet/extranet avec le corpus des références études communes sur l'égalité professionnelle**

→ **Création d'un espace collaboratif dédié au groupe de travail, en veillant à ce qu'il soit accessible à tous les participants**

#### 5. Réseau des référents

Il existe un réseau des référents « égalité professionnelle » dans les DG et les SD, ainsi que dans certains EP. Ces référents semblent peu connus (Solidaires fait remarquer que les organisations syndicales n'ont pas la liste), ne disposent pas de lettre de mission officielle et ne voient pas leurs missions reconnues. Les organisations syndicales demandent de pouvoir disposer de la liste des référents et font les propositions suivantes visant à améliorer leur rôle et la reconnaissance de leurs missions :

- Solidaires rappelle que la loi prévoit un référent par service
- FO : réserver 1 ETP par service pour réaliser les missions de référent à l'égalité professionnelle
- CFDT : officialiser le travail des référents au moyen d'une lettre de mission ou d'une feuille de route
- CFDT : inscrire l'égalité professionnelle dans les objectifs annuels du CREP
- CFDT : valoriser l'engagement sur le thème de l'égalité professionnelle dans le CREP
- CGT : réaliser un questionnaire bilan auprès des référents sur la réalisation de leur mandat, ce qu'ils ont réussi à faire, et au contraire ce qui a moins fonctionné. Un ou une référent.e pourrait proposer un tel questionnaire
- FO : demander à la DICOM de mettre en place des actions de communication, type flyer, pour mieux faire connaître le réseau

De plus, la CGT fait remarquer que le périmètre d'action doit être précisé, notamment pour les CVRH. ???  
FO demande quelles remontées les référents peuvent faire au GT.

→ **Isabelle Antoine envoie la liste des référents égalité professionnelle aux organisations syndicales, cette liste pourra également être diffusée sur l'extranet**

→ **Isabelle Antoine fera des propositions pour améliorer le rôle et la reconnaissance des missions des référents, ainsi que l'extension du réseau aux établissements publics**

→ **Alimenter le portail RH pour les référents à l'égalité professionnelle**

#### 6. Méthode de travail

- sur la gouvernance, la FSU demande comment sont intégrés les établissements publics
- Les organisations syndicales demandent un bilan de la charte actuelle, axe par axe, la CFDT demande plus spécifiquement un tableau de suivi des actions

→ **un bilan des actions inscrites dans le charte 2014-17 sera présenté lors de chaque séance thématique -du groupe de travail**

## 7. Contenu du futur document relatif à l'égalité professionnelle

Les organisations syndicales font plusieurs remarques et propositions :

- CGT : les axes devraient rejoindre les axes déterminés par la fonction publique
- CGT : distinguer les mesures structurelles
- CGT : prévoir des mesures plus effectives
- CGT : préciser ce qui engage les organisations syndicales
- CGT : prévoir des objectifs mesurables dans le temps, indicateurs

## 8. Situations concrètes à travailler

- Toutes les OS : sujet majeur sur la rémunération
- FSU – CGT : Sujet spécifique sur les contractuels et point de vigilance sur la déprécarisation (déroulement de carrière à inclure et sortie du dérogatoire)
- CGT : mobilités entravées, promotions, motifs du recours au temps partiel, renoncements au concours à cause des modalités des formations, besoin d'un institut de formation
- CGT : contre une charte des temps, souhaite une application de la réglementation et demande une négociation sur le droit à la déconnexion
- CGT : la DRH a fait modifier le processus d'affectation des TS de l'ENTE sans tenir compte des critères sociaux et sans concertation, elle demande un suivi de l'impact de cette mesure sur l'affectation des femmes et des hommes
- FO : risque que les femmes pâtissent du RIFSEEP avec notamment la perte de rémunération subie lors du passage à un groupe de fonction inférieur