

**Réunion du groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
du 11 juillet 2017**

Délégation FEETS-FO : Laurent JANVIER, Etienne CASTILLO, Lucrèce ROUGET

Délégation CFDT : Magali PEREX

Délégation FSU : Jean-Claude CIULKIEWICZ, Marie-Louise LE COGUEC

Délégation CGT : Fabienne TATOT

Délégation UNSA : François DE PASQUALIN

Délégations Solidaires : Valérie CENDRIER

Représentants de l'administration :

Isabelle ANTOINE et Annick CONSTANTIN (HFED)

Véronique TBOUL et Chloé FONTAN-MAUER (RS).

### **1-Bilan de la charte 2014-2017**

Les organisations syndicales demandent qu'au-delà des éléments présentés au CTM du 24 mars 2017 et qui sont repris dans la séance de ce jour, un bilan de la charte 2014-2017 soit effectué mesure par mesure et partagé. Elle estime qu'il s'agit d'un préalable incontournable à leur engagement dans la définition d'une nouvelle charte.

L'objectif est en effet de distinguer ce qui fait défaut dans la charte actuelle, ce qui a été abandonné, ce qui pourrait être repris.

Elles demandent également que les propositions émises en CTM ou au sein du groupe de travail soient mieux exploitées par l'administration.

#### **1-1- Rapports de situation comparée (RSC)**

La CFDT rappelle que lors de la présentation du bilan social ministériel au CTM du 18 janvier 2017, l'administration avait indiqué que tous les services et établissements publics n'avaient pas fait remonter à la DRH leur RSC. Solidaires souhaite que le bilan de la charte présenté par la DH soit plus factuel et intègre la liste des services qui ont produit un RCS.

Les organisations syndicales souhaitent pouvoir disposer de données fiables, permettant l'analyse et l'affectation de moyens. Elles indiquent qu'il serait utile pour progresser de connaître les difficultés rencontrées par les services (difficultés techniques, manque de moyens, indicateurs trop complexes...). Elles suggèrent la mise en place d'un outil d'enquête permettant de faciliter le travail national de collecte. Elles proposent également de s'appuyer davantage sur les référents égalité dans les services pour faire remonter les données. Or ceux-ci ne sont pas toujours identifiés comme personnes ressources par les agents, et leurs actions et moyens sont méconnus.

Elles demandent que leur soit communiquée la liste à jour des référents égalité lors de la prochaine réunion du GT.  
→ La HFED s'engage à la leur transmettre

Enfin, elles souhaitent savoir si un encart égalité professionnelle a bien été ajouté dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des opérateurs. La HFED informe les organisations syndicales que le guide de rédaction des COP établi par la SPES prévoit une page de « mode d'emploi » dédié à la rédaction du chapitre égalité femmes/hommes.

La HFED indique que la prochaine charte pourra prévoir des dispositions destinées à améliorer le suivi des remontées des RSC ainsi que la visibilité et les moyens des référents égalité. Enfin, propose également de positionner la DREAL comme chef de file égalité dans la zone de gouvernance.

#### **1.2- Formations à l'égalité,**

La CFDT souhaite savoir si de nouvelles formations ont été mises en place et si le répertoire de formation a été enrichi.

La HFED informe les membres du GT que la formation à l'égalité professionnelle est désormais obligatoire dans les formations prise de poste des secrétaires généraux, des nouveaux sous-directeurs, des directeurs adjoints dans les EP. Il y a des modules également pour les élèves de l'ENPC et ceux de l'ENTE.

Les organisations syndicales souhaitent une évaluation plus qualitative des formations qui ont été délivrées. A quels publics s'adressent-elles ? Relèvent de la formation des managers ou d'une sensibilisation grand public ? Ont-elles été intégrées au plan national de formation ? Quels ont été les retours ? Quelles orientations vont être intégrées dans la prochaine feuille de route ministérielle compétences-formation ? S'adressera-t-elle aux établissements publics ? Comment viser des publics plus ciblés ?

La HFED indique qu'il est nécessaire en effet de définir un nouveau plan de formation assorti de formations de formateurs. L'objectif est de tendre vers une formation obligatoire pour toutes les prises de poste.

### **1.3- Réseau Parcours Professionn'ELLES**

Les organisations syndicales ont adressé à la HFED de nombreuses remarques sur lesquelles elles n'ont pas eu de retour. Elles contestent notamment la notion de « mentorat » qui induit une idée d'infériorité de la mentorée à l'égard du mentor. Il s'agit d'un rapport d'échange et non d'un rapport de reconnaissance entre l'un et l'autre. Elles demandent si des binômes ont déjà été constitués,

La HFED indique que le terme de « mentorat » est utilisé en interministériel et que quasiment tous les ministères disposent d'un réseau équivalent. 11 personnes se sont portées volontaires pour « mentorer », et 5 souhaitent être mentorées.

### **1.4- Études**

Les organisations syndicales font observer que des études très intéressantes ont été conduites par les services RH sur la structure des rémunérations notamment et qui ont permis l'identification des moments clés dans le déroulement de carrière où les inégalités se créent. Ces études montrent que les discriminations directes sont rares et qu'il est, nécessaire de démasquer ce qui est insidieux. De même, le rapport Descamps-Crognier a proposé une analyse précise des promotions et préconisé des mesures sur le télétravail.

Elles demandent que les résultats de ces études débouchent sur des propositions d'actions.

Elles rappellent les questions qu'elles ont posées le 27 avril à la présentation des premiers éléments de l'étude conduite par Annick Vigne et souhaitent des réponses.

La DRH indique que l'équipe en charge de l'étude a été mise en contact avec gap et s'engage à apporter des réponses à la séance programmée en septembre. Elle précise qu'à la rentrée, les résultats de l'étude du professeur VIGNES pourront être présentés.

## **2- Méthode de concertation pour établir la nouvelle charte**

La DRH présente le projet de calendrier de réunions de concertation thématiques qui s'étend de septembre 2017 à janvier 2018 avec l'objectif de présenter le projet de charte en CTM au début de 2018.

Les organisations syndicales proposent que la charte identifie deux ou trois actions fortes et mesures concrètes qui montrent que l'on avance sur la question de l'égalité professionnelle.

Elles demandent une séance supplémentaire avant d'aborder les discussions thématiques qui serait consacrée :

- à la délimitation du périmètre de la charte
- à la définition de la méthode de concertation : mode de fonctionnement du groupe de travail, annexe aux comptes rendus des déclarations préalables des organisations syndicales, transmission de documents de

travail en amont de la réunion, prise en compte des propositions des organisations syndicales, articulation avec les autres instances (le CHSCT-M, le comité de suivi du temps de travail), articulation avec les réseaux

- à la clarification du séquençage proposé par l'administration et à l'explicitation du contenu de chaque séance

La DRH propose sur chacune des thématiques définies de procéder de la façon suivante :

- partager un état de lieux
- partager un bilan des actions définies dans la charte 2014-2017
- identifier des propositions

Elle s'engage à fixer les éléments de méthode dans une fiche qui pourra être complétée par les organisations syndicales de façon itérative.

\* \* \*

La prochaine séance du groupe de travail est fixée le 18 septembre à 14h30.

Ordre du jour :

- définition de la méthode et du calendrier de la concertation
- périmètre de la charte