



GT AC Egalité professionnelle Femmes - Hommes

31 mars 2021

Compte-rendu

Représentants des personnels FO :

S. SAIDI, M-C. KERAMBELLEC.

Ordre du jour

- 1 – Examen des 5 axes
- 2 - Questions diverses

Le plan ministériel égalité professionnelle femmes-hommes a été signé le 9 mars 2020. En raison de la crise sanitaire, les travaux liés à la déclinaison en administration centrale (AC) n'ont pu commencer en amont. L'objectif est d'aboutir à un plan finalisé avant l'été pour une présentation au Comité technique d'administration centrale (CTAC) de juillet 2021.

Le projet proposé résulte d'une concertation ministérielle avec une **structuration en 5 axes**. Un certain nombre de mesures sont précisées avec en annexe des indicateurs. Ce travail est conduit par le Service des ressources humaines (SRH2) et a fait l'objet d'échanges avec les directions de centrale.

Dans le projet de plan décliné au niveau de l'AC, on retrouve le champ d'application du plan ministériel. L'ensemble des mesures constitue une trame générale ayant vocation à être déclinée par les directions à réseau et sur le périmètre de l'AC. **Il n'y a pas d'homogénéité en AC comme dans les directions mais il existe un environnement commun** : par exemple, la question de l'encadrement est un sujet transverse en centrale avec les viviers de cadres supérieurs.

L'écosystème de la centrale est différent de celui des directions à réseaux. La déclinaison du plan égalité femmes-hommes en centrale n'est pas incompatible mais complémentaire avec les réflexions déjà engagées par les directions. C'est un engagement très fort dans la mise en œuvre des mesures.

Au niveau de l'AC, où des problématiques sont déjà identifiées, on peut prendre des engagements plus précis et des indicateurs ciblés pour mesurer les situations. **Un accord égalité femmes-hommes est tout à fait envisageable si les OS le souhaitent.**

FO met en avant l'absence d'égalité de traitement pour les femmes qui assurent plusieurs rôles (parents, télétravailleurs, instructeurs pour leurs enfants, tâches ménagères...). La DGE a pris en compte le fait qu'il fallait recruter plus de femmes mais aussi inciter et accompagner des femmes qui ne sont pas encadrantes et qui souhaitent le devenir. Quant à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en raison de la COVID 19, il convient notamment de renforcer le rôle des acteurs de prévention.

Axe 1 : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle :

- Mesure 1 : affirmer le droit à la déconnexion.
- Mesure 2 : accompagner l'essor du télétravail en s'assurant de sa bonne utilisation dans le respect du principe d'égalité.
- Mesure 3 : favoriser l'application des mesures d'aides à la parentalité et aux aidants.

Il s'agit de traiter la question des effets secondaires du télétravail pour les femmes. Comment faire en sorte que le télétravail ne soit pas une cause de ralentissement de déroulement de carrière.

FO estime que le terme « communauté » employé dans le 1^{er} § du plan peut sembler péjoratif ; le terme « collectif » est plus approprié. Certains agents télétravaillent en mode dégradé avec des outils informatiques insuffisants. Le télétravail impacte à la fois les femmes et les hommes. Les femmes sont plus pénalisées que les hommes car elles ont plusieurs rôles à assurer et de ce fait travaillent tôt ou tard. Le droit à la déconnexion pose problème quant à l'organisation du temps de travail. Il faut que les encadrants soient formés afin que des normes soient respectées. Il faut également une augmentation du nombre de berceaux en crèches pour la garde des enfants.

Il n'y a pas d'opposition des organisations syndicales (OS) sur la 1^{ère} mesure à condition que celle-ci ne soit pas redondante avec l'accord télétravail. L'objectif est de se projeter après la crise et non de traiter des effets qui en découlent. Il faut tendre vers un accroissement du périmètre des chartes par rapport à la situation actuelle. L'administration verra comment intégrer l'accompagnement du télétravail et la mise en œuvre d'enquêtes. Les mesures liées à la délivrance d'autorisation d'absences et le remplacement des personnes en cas de congés maternité devront être documentées afin de donner leur mode opératoire et avoir des effets concrets pour les agents.

L'insuffisance du matériel informatique et la demande supplémentaire de berceaux en crèche sont des suggestions déjà prises en compte dans le plan ministériel.

La réflexion sur l'action sociale (accès à des plateformes) est bien identifiée dans le cadre de la politique ministérielle. Les spécificités de la centrale seront intégrées dans les propositions.

Le don de jour fait l'objet d'un débat dans le cadre de l'accord ministériel.

Axe 2 : Garantir l'égalité des parcours professionnels et l'égalité salariale :

- Mesure 4 : faire progresser la proportion de femmes dans les nominations aux emplois de direction.
- Mesure 5 : s'appuyer sur les dispositifs d'accompagnement professionnel personnalisés (revues des cadres, entretiens, formations, coaching) pour encourager les candidatures féminines, notamment aux fonctions d'encadrement.
- Mesure 6 : garantir l'accès légal aux formations et préparations aux concours et examens professionnels.
- Mesure 7 : réduire les écarts de rémunérations.

Cette thématique a fait l'objet de nombreuses discussions au niveau ministériel.

FO estime qu'il faut aider les agents susceptibles d'occuper un emploi d'encadrement. Il faut renforcer les effectifs de la mission de suivi des parcours professionnels personnalisés (MS3P) et le nombre de conseillers mobilité carrière (CMC) afin d'assurer un suivi des agents en demande d'évolution dans les grades d'encadrement. Il faut une augmentation du nombre d'emploi de femmes. Le coaching peut être envisagé dans le cadre des entretiens d'évaluation. FO souhaite connaître le % d'encadrants femmes-hommes. Les écarts de rémunération ont été visibles dans le versement de la prime COVID en 2020 (plus d'hommes que de femmes et plus de catégories supérieures en ont été bénéficiaires). Qu'en est-il de l'accompagnement des agents dans le cadre de la formation et des autorisations spéciales d'absence (ASA) données pour la préparation aux concours et aux examens professionnels ? Outre les écarts de rémunération femmes-hommes dans le complément indemnitaire annuel (CIA), il faut reparler du versement de cette prime.

L'égalité femmes-hommes ne concerne pas que l'encadrement supérieur mais constitue une caractéristique de l'administration centrale. Lors de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, l'engagement a été pris d'atteindre, l'année prochaine, le chiffre de 40 % de femmes au niveau des postes d'encadrement. La question des viviers est extrêmement importante. Les actions conduites se font en lien avec les directions sur l'accès des femmes aux emplois de direction avec un coach ou un mentorat. Une enquête a été lancée auprès des chefs de bureau pour voir les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans leur démarche de candidature et de quel accompagnement elles ont besoin.

Le sujet de la rémunération a fait l'objet de travaux avec la DGAFP. Les éléments seront partagés avec les OS.

L'attribution des CIA fera l'objet d'un examen afin de voir si les écarts de rémunération diffèrent selon que l'on soit une femme ou un homme. Dans les travaux réalisés au niveau de la Fonction publique sur la politique salariale, on constate un écart sur la rémunération variable. Cela tient, d'une part, aux carrières différenciées entre les femmes et les hommes et, d'autre part, à certains corps très féminisés (assistantes de service social, enquêtrices de l'INSEE...). La qualification n'est pas toujours reconnue à sa juste valeur. En AC, cela suppose un travail d'analyse de rémunération.

Un des enjeux de la fonction RH est de développer une fonction qualitative d'accompagnement.

L'administration a pris note de la question relative à la préparation aux concours et aux examens professionnels. La référence à la prime COVID est une illustration de l'inégalité de la rémunération femmes-hommes mais reste liée à la crise. La question des CIA semble plus pérenne et d'actualité.

FO indique qu'une comparaison pourrait être effectuée avec le bilan social AC, avant la signature du plan égalité femmes-hommes, afin de voir les axes d'amélioration.

La production de statistiques ministérielles et en AC se fait sur un rythme annuel. Si l'on veut conclure les travaux engagés avant l'été, il ne sera pas possible de procéder à une actualisation dédiée à la situation femmes-hommes émanant du bilan social. **Néanmoins, l'administration pourra faire une sélection des chiffres marquants à ce niveau.**

Des données existent déjà sur les écarts de rémunération femmes-hommes qui peuvent être remises à la disposition des OS.

Axe 3 : Favoriser la mixité des métiers dans le processus de recrutement :

- **Mesure 8 : s'assurer que les fiches de postes ne véhiculent pas de stéréotypes genrés.**
- **Mesure 9 : veiller à une représentation équilibrée des candidatures de femmes et d'hommes.**
- **Mesure 10 : veiller à l'inclusion des problématiques de l'égalité professionnelle et des stéréotypes de genre dans la formation des membres et présidents de jury.**
- **Mesure 11 : Faire progresser la visibilité des femmes de l'administration centrale, en mettant en œuvre les engagements du partenariat entre le MEFR et l'association « JamaisSansElles ».**

On retrouve les actions historiques du plan ministériel égalité femmes-hommes. Sur la politique de recrutement, il y a la place des femmes dans l'espace public et la prise de parole. Le 8 mars 2021, un partenariat a été signé avec l'association « JamaisSansElles » et le MEFR s'est engagé à ne participer qu'à des événements où il y a une mixité d'hommes et de femmes.

FO indique que les OS de centrale sont presque toutes représentées par des femmes, c'est une évolution majeure dans le monde syndical. Dans les services du MEFR, il y a très peu de femmes dans certains métiers spécifiques (conductrices automobiles, agente de sécurité....). L'accès aux métiers de l'informatique ne doit pas être le seul axe à être mis en avant. Certains agents hésitent à dire qu'ils seraient intéressés par un métier spécifique ou à un emploi de cadres par un manque de confiance en eux. Il faut investir dans les axes de formation et inciter les encadrants à s'interroger sur leurs besoins en agents disposant d'une compétence particulière. L'association « JamaisSansElles » ne doit pas constituer une vitrine pour le MEFR car elle n'est pas représentative de l'égalité femmes-hommes. Il ne faut pas de clivage et ne pas créer d'association purement féminine ou masculine.

L'administration retient qu'il ne faut pas se focaliser sur les métiers de l'informatique et note la suggestion d'avoir une attention sur les corps très féminisés (communication à envisager). La composition des jurys est un point essentiel même si la mesure est suivie par les services RH. Les nouvelles fonctionnalités dans Passerelles Recrutement pour le processus de mobilité constituent un point concret. **Le référentiel utilisé fera l'objet d'un partage avec les OS.** SRH2 sera conduit à contrôler des fiches de postes qui ne seraient pas conformes à ce qu'on attend.

Sur la visibilité des femmes dans l'espace public, le MEFR est un producteur de manifestations régulières au niveau national et international, indépendamment du partenariat avec l'association « JamaisSansElles ». Ce partenariat ne constitue pas une mesure d'affichage mais un réseau permettant de rassembler des femmes dans différents domaines. **La vision de la mixité est partagée pleinement avec FO.**

En concertation avec le Bureau de l'organisation du dialogue social, il sera proposé un 2^{ème} GT afin de terminer l'examen des axes 4 et 5 et revoir les modifications à apporter sur les 3 premiers axes. L'administration est ouverte, avant ce prochain GT, à un échange informel (audio ou écrit) avec les OS qui le souhaitent afin de prendre en compte leurs propositions.

FO demande l'envoi en Word du projet de plan égalité femmes-hommes afin d'effectuer des amendements.

L'administration transmettra ce projet en version Word aux OS.