



GT AC Egalité professionnelle Femmes - Hommes

31 mars 2021

FLASH

Représentants des personnels FO : S. SAIDI, M-C. KERAMBELLEC.

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 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 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.

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.

Remarques FO :

- ✓ Absence d'égalité de traitement pour les femmes qui assurent plusieurs rôles.
- ✓ Incitation et accompagnement des femmes à devenir encadrantes.
- ✓ Droit à la déconnexion et organisation du temps de travail.
- ✓ Formation des encadrants.
- ✓ Mise à niveau des outils informatiques.

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.

Remarques FO :

- ✓ Renforcement des effectifs de la mission de suivi des parcours professionnels personnalisés (MS3P) et le nombre de conseillers mobilité carrière (CMC).
- ✓ Augmentation du nombre d'emploi de femmes.
- ✓ Autorisations spéciales d'absence (ASA) pour préparation aux concours et examens professionnels
- ✓ Versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

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 ».

Remarques FO :

- ✓ L'accès aux métiers de l'informatique ne doit pas être le seul axe à être mis en avant. Peu de femmes dans certains métiers spécifiques (conductrices automobiles, agente de sécurité...).
- ✓ 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.

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.