



GT AC Egalité professionnelle Femmes – Hommes 4 juin 2021 Compte-rendu

Représentants des personnels FO :

S. SAIDI, M-C. KERAMBELLEC, G-A. DOSSOU-YOVO, E. FRONTIN et S. LONGPRE.

Ce 2^{ème} groupe de travail, consacré à l'examen du plan égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2022 de l'administration centrale, fait suite à celui du 31 mars dernier au cours duquel avaient été évoqués les 3 premiers axes. Ce GT s'est tenu sous la présidence de la sous-directrice des ressources humaines. **Retrouvez, ci-dessous, l'ensemble des questions de FO et les réponses de l'administration.**

Lors du premier confinement, FO avait attiré l'attention sur la recrudescence de toutes les formes de violences dues à l'isolement. La création du numéro d'urgence a été particulièrement appréciée. Mais désormais, nous devons mettre en place d'autres outils de manière pérenne. Malheureusement, les violences continueront d'exister après le confinement.

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

FO met en avant le déficit d'assistants de prévention en DREAL.

Le plan égalité professionnelle femmes-hommes prévoit de former les DRH et les assistants de prévention. Il est également souhaité augmenter leur nombre. Cependant, l'administration se demande comment inclure cela dans le plan car cela concerne des sujets de santé et de sécurité au travail et relève donc plutôt du CHSCT. Elle transmettra la demande au bureau SRH3.

FO signale qu'un arrêté a été publié ce matin par un autre ministère dont il est possible de s'inspirer.

FO demande un état chiffré de l'assistance psychologique apportée ainsi que le nombre de femmes et d'hommes ayant signalé des violences pendant le confinement.

L'administration précise que le dispositif « Allo Discrim » a été confié à un cabinet d'avocats pour une durée de 2 ans. La cellule ne prend pas en charge l'aspect psychologique car cela ne fait pas partie du cahier des charges.

FO attire l'attention de l'administration sur le caractère obligatoire des formations qui seront proposées et sur la qualité de celles-ci. Elles doivent être dispensées par des spécialistes rompus à ces thématiques. FO souhaiterait avoir connaissance des modules qui composeront ces formations et par qui elles seront dispensées. Une évaluation devra être effectuée à l'issue de ces formations.

Outre les publics prioritaires désignés dans la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique, ces formations doivent être destinées à tous les agents. Par ailleurs, celles-ci ne doivent pas être comptabilisées dans le cadre des différentes formations statutaires ou continues. L'administration ne doit pas opposer de refus au motif que l'agent aurait déjà atteint son quota de formation. L'idée étant de permettre à tous les agents de suivre ces formations sans frein ni obstacle.

Des modules sont déjà intégrés dans les formations. L'administration va retravailler sur le sujet.

FO demande la réalisation d'un guide permettant d'identifier les acteurs concernés par la prévention des discriminations. FO fait remarquer que les dispositifs à base de signalement et de questionnaires sont déclaratifs et supposent la confiance des utilisateurs. Cette confiance n'existe plus dans les cas de harcèlement et de discrimination et les agents concernés risquent de ne plus se manifester par peur de répression. Il faut alors procéder à des audits et enquêtes, notamment sur les données RH, pour rechercher des signaux faibles susceptibles de caractériser ces cas.

L'accroissement du nombre de signalements signifie que les agents font confiance au dispositif. La cellule « Allo discrim » a pour objectif de redonner confiance aux agents en situation de discrimination. Les enquêtes sur le sexisme au travail visent à faire un état des lieux et à identifier les éléments et comportements systémiques ainsi que les éléments et comportements individuels.

Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité :

FO met en avant la nécessité d'impliquer l'encadrement et fait état d'un cas de harcèlement où la victime a été déplacée de service alors que l'auteur des faits a été maintenu dans ses fonctions. FO met en avant la nécessité d'engager la responsabilité de l'encadrement dans ces situations. Il est fréquent que les auteurs de toutes sortes de violences y compris le harcèlement qui est une forme de violence psychologique soient simplement déplacés ou changent de poste sans qu'aucune sanction effective ne leur soit infligée. Il faut lutter contre le sentiment d'impunité et cela est le rôle de l'encadrement supérieur qui ne doit pas couvrir les faits répréhensibles. En effet, l'axe 3 de la circulaire du 9 mars 2018 exige de sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes. Il est précisé que « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes ».

FO propose de requalifier le comité de pilotage en comité de suivi et souhaite connaître sa composition. Par ailleurs ce comité devra élaborer un bilan, dès la première année, afin de mesurer les effets des actions mises en œuvre. Il ne faut pas attendre trop longtemps pour tirer les premières leçons des échecs ou dysfonctionnements. Pour rappel, le MEF doit conserver ses deux labels : « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Le MEF fut un ministère précurseur qui doit continuer à donner l'exemple.

En lien avec les résultats de l'observatoire interne 2020 qui nous ont été présentés au GT du 19 mai, le sujet de la discrimination est un point bien connu. SRH2 a rappelé que les thématiques de l'âge et de la santé ont été choisies pour travailler sur le plan égalité professionnelle dans le cadre du présent GT. Dans ces conditions et dans le cadre du suivi des plans d'actions mis en œuvre, il conviendra d'en mesurer les effets lors du prochain observatoire interne.

L'administration a pris note des remarques de FO et propose de revenir sur les 3 premiers axes examinés le 31 mars dernier après les modifications prises en compte suite aux remarques des OS.

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

FO rappelle qu'une circulaire prévoyait qu'il n'y avait pas de droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion concerne le GT Temps de travail et déconnexion. Le GT Egalité professionnelle du 31 mars dernier, précisant cette absence de droit à la déconnexion, rappelait simplement la loi. Pour autant, l'objectif est de reconnaître ce droit.

FO conteste également la création d'un code PMA au motif qu'il est beaucoup trop précis sur le type d'absence concernée et qu'il est susceptible de donner lieu à des discriminations.

Les motifs d'absence SIRHIUS sont à retravailler avec la DGFIP, en charge du développement de l'application.

FO s'interroge également sur les modes de garde mis en place.

Ce point relève de l'action sociale et fera l'objet de discussions dans le cadre du CNAS.

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

FO fait remarquer qu'il y a déjà des forums de métiers et des salons de l'emploi. Il serait de bonne gestion de s'associer à la DGFIP pour y participer.

Axe 3 : Favoriser la mixité des métiers :

FO fait remarquer que l'égalité doit se faire dans les 2 sens.

FO fait remarquer que l'action 3-8-1 permet d'obtenir un résultat similaire à l'action 2-6-2.

L'action 2-6-2 a un enjeu de mixité. Elle vise à montrer quels métiers peuvent également être exercés par des femmes.

Le mentorat est un exercice individuel d'accompagnement d'une personne débutante par une personne expérimentée.

La mesure 7 vise à réduire progressivement les écarts de salaires et à suivre le principe de réalité des objectifs et des moyens. Le premier problème est d'identifier les écarts et de les analyser.

Le travail doit d'abord porter sur les fonctions des secrétaires assistances. Dans ce cas, un état des lieux reste à faire.