



## Groupe de travail DRH Egalité femmes-homme

du 18 septembre 2017

### Intervention préliminaire

Pour la CGT, à ce stade de travail, il est maintenant urgent que nous sortions des ambiguïtés :

- Sur les résultats issus de la mise en œuvre de l'actuelle charte égalité qui prend fin cette année ;
- Sur la volonté de la DRH à porter ses engagements pour réduire les inégalités et les discriminations, comme ceux de l'actuelle charte ou ceux du futur document de cadrage ;
- Par rapport à la position du ministère sur la nature des discussions qui commencent : concertation sur une charte ou négociation d'un protocole d'accord ?

**Si l'on considère les résultats** : les interventions de la CGT ont contribué à faire évoluer le contenu de la charte 2014-2017 pour le mettre en cohérence avec celui de l'accord égalité professionnelle fonction publique du 8 mars 2013. Cette charte devait décliner ses 4 axes au travers de mesures et d'un plan d'actions, mais très rapidement nous avons tous constaté le manque de moyens et le manque d'engagement des services de la DRH pour leur mise en œuvre. Les résultats ne sont donc pas à la hauteur des attentes ni des engagements.

**Dans le pilotage et la prise en cours des réunions du groupe de travail**, le manque d'investissement et d'engagement de la drh et de ses services s'est clairement fait sentir. L'intervention de la CGT, la semaine dernière, concernant une offre de formation intitulée « management au féminin » illustre bien cette situation. Cela justifie pleinement pour la CGT son exigence de renforcer la portée du prochain document de cadrage en engageant non pas une série de réunions de concertation comme ce fut le cas en 2013-2014, mais une véritable négociation en vue d'élaborer un protocole d'accord partagé, conçu autour de mesures pour faire concrètement progresser l'égalité professionnelle.

En effet, alors même que pour les agent.es la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est largement partagée, il est important de se doter d'un accord contraignant, qui fixe des moyens dédiés, qui annonce des mesures claires et qui soit conçu autour d'objectifs mesurables, quantifiables. Pour mesurer l'efficacité de la politique d'égalité professionnelle mise en œuvre par le ministère, il est nécessaire de pouvoir distinguer les résultats qui résulteront de l'application des engagements, de ceux qui résulteront d'évolutions liés à des facteurs structurels (par exemple l'augmentation mécanique du nombre de femmes dans les corps masculinisés du fait du départ plus nombreux d'hommes en retraite, a une influence dans la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes).

D'autre part, la charte n'a pas permis de répondre à des situations extrêmement concrètes, par exemple des mobilités entravées sous prétexte de maternité et congés maternité à venir ou en cours, des refus de promotion en raison de temps partiel – parfois avoués en réunion mais jamais écrits – des problèmes liés aux recrutements et aux modalités d'affectation, qui génèrent plus fréquemment des difficultés sociales et familiales pour les femmes. A titre d'exemple, la CGT vous rappelle que la DRH a mis fin au protocole d'affectation des TSDD sans aucune concertation avec les organisations syndicales, sans vous consulter et sans aucune étude d'impact pour les agent.es. Par ailleurs, la charte, malgré la récurrence des problèmes liés à l'accès à la formation, n'a pas été prise comme point d'appui par le ministère pour appuyer la création d'un IRA en Ile de-France auprès de la fonction publique, continuant ainsi à pénaliser le déroulement de carrière des SACDD.

Pour la CGT, se pose aussi la question de la conduite actuelle des réunions. Par exemple si nous reprenons le dernier compte-rendu, il nous semblait nous être exprimés à plusieurs reprises, mais on ne voit pas une seule fois les propos de la CGT retranscrits dans le compte rendu. Cela pose un problème légitime car quelle visibilité pour les organisations syndicales et quelle lisibilité pour les agents ? Chaque organisation syndicale a à cœur, au travers des comptes-rendus de réunions, que les agents puissent percevoir la réalité des positionnements et des revendications portés par les organisations syndicales. Autre exemple, la CGT déplore qu'aujourd'hui nous ayons eu des documents de préparation de la réunion mais pas le diaporama actuellement ! Pourquoi ? Il faut donc améliorer la conduite des réunions.

La CGT arrive donc avec comme **première exigence** de sortir de l'ambiguïté : se dirige-t-on oui ou non vers la négociation d'un accord ?

En effet, dans les documents transmis, avec certes un contenu structuré, il nous est proposé de refaire un bilan des mesures prévues dans la charte, au travers d'un long cycle de réunions qui nous fera certes peut-être progresser sur l'appréciation des résultats, mais au prix d'une grande perte de temps pour redéfinir le contenu du futur document cadre. Par contre, on ne voit jamais à quel moment on engage une négociation sur un accord ou une concertation sur une charte.

La CGT demande donc officiellement, pour la prochaine réunion, que le ministère précise officiellement la nature de nos réunions. Poursuivre des échanges très chronophages sur des bilans, des données chiffrées issus d'une charte dont la mise en œuvre se termine, ou piloter une négociation dont l'ambition est de, déboucher sur un accord ?