

3^{ème} comité de suivi du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Compte rendu de la réunion du mardi 15 novembre 2016

Cette 3^{ème} réunion du comité de suivi du plan d'actions égalité professionnelle a permis de présenter les actions menées durant l'année 2016.

Les points abordés :

- Présentation des chiffres clés du bilan social 2015 et du rapport de situation comparée Point sur les effectifs, les âges, le temps de travail et les rémunérations.

- Les principales actions de communication menées
Journée du 8 mars, semaine de l'égalité professionnelle, rapport annuel de la fonction publique, feuille de route égalité...de nombreuses actions ont été menées en 2016 afin de lutter contre les stéréotypes et communiquer sur la politique du ministère.

- Les compositions des jurys de concours et des présidences de jurys
Le MI s'attache à assurer une mixité de membres dans les jurys des concours et examens et leur présidence. Une présentation a été réalisée afin de détailler le pourcentage de femmes dans ces instances.

- La candidature du ministère aux labels « égalité » et « diversité »
L'objectif de ces labels est de dynamiser la politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les ministères conformément aux engagements de la feuille de route « Egalité-citoyenneté » du 6 mars 2015. Le ministère a choisi de s'orienter vers une double labellisation qui donnera un souffle nouveau à notre politique d'égalité professionnelle à laquelle les organisations syndicales sont pleinement associées.

- Point sur les congés familiaux, le don de jours et le télétravail
Afin de parvenir à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, 3 dispositifs ont été déclinés en 2016 et touchent l'ensemble des périmètres : une note d'information relative aux congés familiaux et entretiens à mener dans ce cadre, l'arrêté relatif au don de jours et les travaux de déclinaison du décret relatif au télétravail au sein du ministère.

- Les perspectives 2017
Le premier semestre de l'année 2017 sera entièrement consacré aux travaux de labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » du ministère.

Remarques des organisations syndicales et engagements de l'administration :

- Quels sont les plans d'actions prévus pour lutter contre les écarts de rémunérations ?
Les écarts de rémunérations feront l'objet d'études plus approfondies afin d'en analyser les causes, c'est un préalable nécessaire à la mise en place de plans d'actions. Les études de cohorte peuvent utilement compléter l'étude sur les rémunérations qui doit être achevée courant 2017. La DRCPN réalisera des études systématiques chaque année sur les officiers.

La MGMRH propose de travailler à la réalisation d'une étude de cohorte sur une population d'attachés sortis de l'IRA.

- La féminisation des membres de jurys et la présidence alternée, notamment dans la police nationale, ne sont pas suffisamment prises en compte.

La mixité des jurys avec une féminisation plus importante ainsi que l'objectif d'une présidence alternée est un point d'amélioration identifié par la DRCPN qui s'engage à travailler sur ce sujet.

- Comment s'effectuera le choix des « référents » pour animer le réseau des référents « diversité » ? Cette mission ne pourrait-elle pas être confiée aux assistants de prévention ?

Concernant le choix des référents, les modalités pratiques restent à définir mais elles pourraient s'inspirer des modalités mises en place au sein de la gendarmerie. Les assistants de prévention pourraient en effet représenter un vivier intéressant à mobiliser tout en prenant soin d'éviter un cumul trop important d'activités. D'autres agents seront mobilisés dans la démarche.

- Les organisations syndicales font remonter des craintes par rapport au télétravail, et notamment le fait qu'il puisse être proposé à certaines personnes pour les écarter de leur lieu de travail.

Le télétravail ne sera ni imposé, ni choisi, il s'agira d'une décision commune. Le vadémécum, très complet, permettra de donner un cadre unique ministériel et de répondre aux questions techniques que se posent les agents et les responsables RH.

- Combien de jours ont été donnés par les fonctionnaires de chaque périmètre et sont-ils fléchés ?

La volonté du ministère est d'avoir une procédure unique pour l'ensemble des 3 périmètres afin de renforcer la solidarité ministérielle. Des indicateurs de suivi plus précis pourront être mis en place afin d'assurer un suivi fin de cette nouvelle procédure.

- D'autres problématiques ont été soulevées en toute fin de séance : la formation à l'entretien professionnel dans les préfectures pour lutter contre certains préjugés sexistes, les retards de carrière liés au congé parental et la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales.

Les thèmes soulevés en fin de séance sont bien notés et pourront être abordés lors de la prochaine réunion du comité.