

Comité de suivi Égalité professionnelle du 29 septembre 2023

Tout d'abord, il faut rappeler que le protocole en cours devait s'achever en 2022 et qu'un avenant a repoussé son échéance à octobre 2023. Le départ de la Haute fonctionnaire chargée du sujet et les éléments contextuels n'ont pas permis d'entamer les négociations pour l'élaboration d'un nouveau protocole.

Où en est-on des principaux points du protocole qui s'achève ?

- A ce jour, des référent.es sont nommé.es dans les services et certains établissements publics suite à une forte pression de la DRH ministérielle. Cependant, certains établissements publics font encore de la résistance, ce que déplore aussi le DRH du ministère !
 - Les référent.es ne sont pas forcément des encadrant.es mais sont souvent des assistant.es de prévention.

La FSU a insisté lors des négociations et depuis, à chaque comité de suivi, pour que les référent.es soient des personnels motivés et investis à ce sujet avec un temps de travail dédié.

- Concernant le vivier de membres pour les jurys de concours, il s'est fortement féminisé et comporte maintenant plus de 50 % de femmes.
- Une étude sur des cohortes pour avoir une vision large et dans le temps sera prochainement lancée.

Il s'agissait d'une demande pressante des organisations syndicales lors de la négociation et on ne peut que déplorer le fait qu'il ait fallu 3 ans pour rédiger le cahier des charges et lancer la consultation...

- La mise en place de la subrogation lors du congé maternité est aussi prévu dans le protocole mais cette démarche est au point mort du fait d'un blocage de la DGIFP. Concernant les places en crèches, si la situation est considérée comme bonne en région Ile-de-France, il y a une méconnaissance de la situation dans les autres régions.

À améliorer impérativement !

- La mise en place d'une expérimentation de la semaine de 4 jours suite à une naissance ou à l'accueil d'un enfant vient illustrer les dysfonctionnements de la mise en place et de l'accompagnement d'une idée pourtant innovante. Cette expérimentation, lancée d'octobre 2020 à juin 2022 pendant la période de la COVID, consiste à offrir la possibilité aux agentes accueillant un enfant (naissance, adoption...), suite au congé parentalité, de passer à la semaine de 4 jours (avec 36h de travail hebdomadaire). Une enquête a été effectuée auprès des 980 agent.es éligibles sur cette période. Sur les 282 répondant.es, plus de la moitié n'a pas été informée de cette modalité ! Quid des près de 700 qui n'ont pas répondu ? A noter cependant que la majorité des agent.es ayant répondu s'est dit satisfaite de cette mesure...

Les résultats de l'enquête laissent donc dubitatifs quant à la communication interne au sein des services et met le doigt sur une réelle nécessité de renforcer le réseau des référent.es, de former l'encadrement et de disposer d'un service RH de proximité.

- Une fiche réflexe qui a pour objet d'aider le traitement des cas de signalements d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, à destination de l'ensemble du personnel (encadrants, victimes, témoins), va être mise à jour. Une première version a été présentée mais ses 14 pages risquent de décourager la victime. Il a donc été demandé qu'une version succincte d'une page soit mise à disposition.

Pour la FSU, il est nécessaire que ces fiches soient mises à disposition sur les intranets locaux des services et des établissements publics et qu'une large communication en soit faite.

Dans l'attente n'hésitez pas, que vous soyez victime ou témoin de ce genre de situation, à vous rapprocher des personnes ressource : hiérarchie, service RH, conseiller de prévention, médecine du travail, secrétaire de la formation spécialisé et bien sûr, vos représentant.es du personnel !

En conclusion

Alors que des écarts de rémunération persistent au sein de notre ministère, que les catégories B, et surtout les catégories C majoritairement féminines, subissent de plein fouet les effets de l'inflation, le protocole égalité professionnelle n'a eu qu'un faible impact sur ces conditions dégradées.

Au moment où la fonction publique en général et notre ministère en particulier lancent un chantier sur l'attractivité, la mise en place d'un nouveau protocole doté d'actions innovantes percutantes et attractives sera plus que bienvenu. Encore faut-il que notre ministère se dote des moyens à la hauteur des ambitions affichées.

L'avenir ...

De nouvelles négociations d'un deuxième protocole sont engagées en décembre 2023 avec l'objectif d'aboutir à l'accord des organisations syndicales en juin 2024. La FSU écologie veillera à ce que les erreurs du précédent protocole servent d'enseignements pour l'élaboration d'un protocole plus ambitieux.