



Compte rendu du groupe de travail académique « égalité professionnelle femmes / hommes »

du jeudi 3 juin 2021

(GT tenu en visio)

Présent.e.s administration : Mmes Alma Lopez et Déborah Lavaud-Charrondière.

Pour les organisations syndicales : 6 FSU, 3 UNSA, 1 FO, 1 SNALC

Lors de l'introduction, la **FSU regrette l'absence de documents et d'ordre du jour en amont**. L'UNSA est satisfaite...

Mme Alma Lopez (DRH) indique que ce GT introductif abordera seulement des questions générales et que pour concrétiser les propositions, des GT mensuels seront tenus.

Dans un premier temps, Mme Lavaud-Charrondière, référente académique depuis 3 ans, présente le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle femmes hommes.

Suite à une question de la FSU, Mme Lavaud-Charrondière indique que le travail dans notre académie n'a pas encore assez avancé pour pouvoir désigner des référents départementaux (contrairement à ce qui est déjà fait dans d'autres académies).

Rappel des 5 axes :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- créer un plan académique en « co-construction » avec les organisations syndicales à partir de nouveaux éléments statistiques (indicateurs),
- nommer des référents départementaux et élargir un vivier de formateur ainsi que commencer des cycles de formation (IH2EF) des formateurs, des cadres et des personnels encadrants (MPES cabinet extérieur de formateurs),

La FSU soulève le problème du temps dévolu à cette mission confiée à la référente académique. L'administration répond qu'il y a plusieurs personnes qui travaillent sur le plan d'action mais que cela reste une mission supplémentaire.

La FSU demande de précisions sur les moyens du Fonds pour l'Egalité Professionnelle mobilisés pour financer les actions. Cette question est restée sans réponse, tant sur le montant des sommes disponibles que sur leur utilisation.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- Elargir les viviers par de l'information et de la formation sur les différents métiers et accompagner ces viviers.
- La nomination de l'encadrement supérieur est assurée au niveau national.

- L'accompagnement de la mobilité géographique par rapport aux LDG est en cours...

Axe 3 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Résorber les écarts de rémunération en mettant en place deux actions :
 - Une politique indemnitaire pour corriger ces écarts,
 - L'étude statistique du bilan social académique 2020 qui contiendra des données fiabilisées et genrées.

Ainsi que, sur proposition de la FSU, des suivis de cohortes et analyse fine à partir des premiers rendez-vous de carrière et campagne de promotion 2018, 2019 et 2020.

- Poursuivre le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement (LDG).

Suite à une question FSU, il est indiqué que le comité de pilotage et le comité de suivi de mise en œuvre du plan d'action académique ne sont pas encore constitués.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- Prendre en compte l'évolution des structures familiales en veillant à la bonne information des agent.e.s.
- Encourager les nouvelles formes d'organisation du travail comme le télétravail.

La FSU met en garde contre l'isolement et les risques de violences sexistes et sexuelles dans le cadre du télétravail.

L'administration répond que dans l'Académie le télétravail est cadré par une charte et que, désormais, le matériel est suffisant.

- Favoriser l'aide à la garde d'enfant. **La FSU soulève le problème du manque de moyens financiers déployés pour l'action sociale académique (C.E.S.U...)**

A ce propos, l'administration fait référence au Grenelle avec l'annonce de la création d'une sorte de « Comité d'entreprise » en lien avec l'action sociale à décliner dans les académies.

La FSU alerte sur le budget trop restreint de l'action sociale ministérielle qui ne permet pas de mettre en place les CESU 6-12 ans, par exemple, et sur le manque de places en crèches proposées par la SRIAS dans l'académie.

La FSU soulève également le problème des temps partiel refusés ou non-compensés.

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Prévenir et traiter les discriminations, en lien avec les CHSCT sur demande de la FSU.
- Etude fine des inégalités genrées, à travers les statuts des personnels (TZR par exemple où la double peine existe en tant que TZR et en tant que femme)

➤ Groupe de travail interne en cours d'élaboration : médecin, psychologue...

Mme Lopez porte un projet de procédure de dépôt de plainte hors hiérarchie pour favoriser la libération de la parole.

La FSU demande la présence des OS dans les comités de pilotage et de suivi pour aider aux témoignages.

Sur tous les axes et à toutes les étapes de ce plan, il est prévu une information des agent.e.s et des formations des personnels.

La FSU pointe la nécessité de former nommément les corps d'inspection lesquels peuvent s'avérer être les premiers responsables des discriminations.

Dans un second temps, la feuille de route académique a été survolée.

Trois axes ont été retenus :

Axe 1 : Permettre aux femmes un meilleur accès aux postes d'encadrement et de haut encadrement.

Le choix de cet axe est en lien avec les chiffres qui sont très parlants en la matière. En effet, bien que le Ministère soit très féminisé, plus on monte dans la hiérarchie moins il y a de femmes en poste, la discrimination est flagrante.

Axe 2 : Former les acteurs à la question du genre et de la lutte contre les stéréotypes sexistes

L'accent est porté sur la volonté d'introduire des courts modules de sensibilisation à l'égalité dans la formation initiale et continue existantes.

Axe 3 : Mettre en œuvre des outils statistiques sexués

La mise en œuvre de l'axe 3 sera examinée au deuxième groupe de travail académique du 8 juillet 2021 dont l'objectif sera de choisir les indicateurs académiques et de définir la cohorte de suivi.

Engagement à ce que puisse se dérouler, prochainement et à la demande, des groupes de travail pour traiter de ces problématiques spécifiques.