

## **Bilan GT égalité professionnelle - Rectorat Créteil - 14 novembre 2023**

[9h45 à 12H45]

### **Présent-es**

David Beraha (DRH)  
Rachel Henry (Adjointe DRH)  
Roxane Rick (Chargée de mission égalité-diversité)  
Sonia Charles (Adjointe DRH)  
4 représentantes FSU  
1 représentant UNSA  
3 représentants FO  
1 représentante CGT  
1 représentant SUD éducation

### **DRH:**

- Remerciements à son équipe.
- Annonce d'un plan de refonte académique.
- Dispositif à venir de labellisation au niveau national.
- Se félicite d'un Rapport Social Unique (RSU) plus détaillé avec des données sexuées. 77 indicateurs qui permettent une vision plus globale.
- Le plan est adopté en 2022 donc le bilan présent à une année. Le plan a une durée d'action de deux ans ce qui signifie que le bilan et les perspectives énoncées seront analysés au regard du futur Plan national à venir et qui amènera le groupe à travailler sur d'autres axes que ceux actuels.
- En termes de travail : structure du plan conservée + nouvelles rubriques : bilan et perspectives.
- Le bilan a été adopté donc pas possible de revenir sur les actions décrites.
- CSA du 4 décembre : Plan égalité + dispositif VDHA (Violences, Discrimination, Harcèlement, Agissements sexistes) qui doivent être présentés à la FS (Formation Spécialisée). Travail engagé pour la modification du dispositif.

*(Début des échanges autour des différents axes du bilan)*

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

#### **1.1. Mettre en place une gouvernance spécifique du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*DRH:* Mise en place de référent-es par département. Le but étant de faire passer des messages de l'académie vers les dsden. Ces personnes auront une fiche de mission. En ce qui concerne la gouvernance, elle peut sembler complexe donc proposition d'une gouvernance plus lisible → travaux avec un comité de pilotage deux fois par an et des réunions thématiques, autant qu'il en faudra.

*Organisation syndicale :*

- 1) Est-il prévu de publier les fiches de mission des référent-es et de clarifier le rôle de chacune?
- 2) Le calendrier sera-t-il tenu tenu?
- 3) Il n'y a pas de groupes de travail thématiques réunis, c'est à déplorer.
- 4) Il existe des comités pour nommer des référentes VDHA -> décliner cela dans les départements.

*DRH : Réponse 4)* La question est repoussée à un an parce qu'il faut voir comment le rectorat fonctionne avec une personne référente VDHA au niveau académique. Ce n'est pas une question évacuée mais elle fait pour l'instant l'objet d'un arbitrage défavorable. *Réponse 1)* Pas de fiches de mission publiables parce que pas de poste à temps plein sur ces missions. Les

représentantes ont leurs interlocuteurs habituels, les expert-es référent-es qui font remonter les situations (Mme Henry, M. Beraha, etc.). *Réponse 3*) - S'attarder sur le terme "groupe de travail" : certains groupes sont réunis mais pas avec les syndicats présents. Voir si le rectorat peut collecter les données sur le nombre de ces réunions d'ici le 4 décembre.

- En termes de gouvernance: un comité de pilotage + groupes thématiques orientés par le travail ministériel en 7 axes. Pas possible de donner aujourd'hui le nombre de réunions. Incertitude car le plan ministériel ne sera publié que dans quelques mois.

*Organisation syndicale* : Avez-vous une réponse sur les réunions déjà initiées avec les organisations syndicales (OS)?

*Chargée de mission égalité-diversité* : Impossibilité de retravailler les axes du ministère.

*Organisation syndicale* : Que deviennent les comités de suivi dans lesquels les élu-es sont associé-es?

*Chargée de mission égalité-diversité*: On ne vous dit pas qu'on ne travaillera plus au sein des CSA ou de la FS. On a présenté la gouvernance, la rectrice dirige. Les implications des OS se font dans le cadre existant.

## **1.2. Favoriser le dialogue social sur les sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*DRH* : Plan présenté au CHSCT puis CSA. Travaux menés avec le DRH, le bilan est présenté aujourd'hui.

## **1.3. Etoffer le bilan social académique afin de disposer de données sexuées permettant l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes**

*Chargée de mission égalité-diversité*: Davantage d'indicateurs sexués. Données un peu plus factuelles.

*Organisation syndicale* : Satisfaction qu'il y ait un plus grand nombre de données. Mais pas d'infos assez précises sur les données indiciaires.

*DRH* : - Dans le RSU, il y a les données indiciaires mais pas indemnitaires. Le travail sur le RSU a commencé en janvier et est présenté en septembre, pas eu le temps. On va donc y travailler sans promesse que ce sera exhaustif.

- A propos des carrières et des mobilités: faire en sorte que ces données apparaissent dans le RSU l'année prochaine.

## **1.4. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social**

*Chargée de mission égalité-diversité*: Garder un œil sur cette thématique.

*Organisation syndicale*: Il semble fondamental que les OS puissent choisir librement les représentant-es pour les instances. Ce n'est pas à l'administration de décider de la composition des délégations des OS (Note= sous-entendu que FO se garde le droit de n'envoyer que des hommes)

*DRH* : Principe général de l'égalité de représentation F/H. Attention collective sans prescription. Les OS sont libres d'envoyer qui elles le souhaitent mais nous tenons des statistiques sur la parité.

*Organisation syndicale* : Nous nous félicitons de cette attention et voulons l'étendre au CSA-D. Nous attirons l'attention également sur les réunions du mercredi qui impactent souvent les représentantes.

*DRH*: Nous prenons en compte le problème de disponibilité des femmes.

*Organisation syndicale*: Nous revenons sur la question de la différence entre les OS

*DRH*: Nous proposons des chiffres de représentation par ailleurs demandés par les syndicats.

*Organisation syndicale*: Nous remettons en question la répartition 50/50 alors que la profession est largement féminisée. Le pourcentage doit augmenter en faveur des femmes pour une meilleure représentation.

*DRH*: Les données sont celles des CSA-D. Depuis la Loi de transformation de la Fonction publique nous n'avons plus de données de représentation car cela dépend du sujet. Difficulté d'apporter les données. Idée de prendre quelques CAPA où il y a des arrêtés personnels.

*Organisation syndicale:* Nous ne souhaitons pas que l'administration se prononce sur la composition et le fonctionnement des OS. Nous acceptons toutes les informations disponibles mais il est difficile d'analyser des chiffres globaux qui ne rendent pas compte des arrêtés de composition par CAPA, en fonction du grade (agrégé-e, 1er degré, etc).

### **1.5. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle**

*Chargée de mission égalité-diversité :* Personnels encadrants: nécessité de former les intervenant-es sur les VDHA. On a différencié les actions de sensibilisation. Rédaction d'une lettre d'information sur l'actualité de la thématique de la culture de l'égalité professionnelle.

*DRH:* Faire en sorte que ces sensibilisations existent à répétition. On sera amené à décliner cela dans de multiples formations.

*Organisation syndicale:* Étendre drastiquement les formations au maximum de personnes.

*DRH:* - Les personnels bougent et donc sont difficiles à identifier.

- Sur la formation du personnel encadrant: une seule année de formation. Proposer des formations pour l'ensemble des personnels encadrants. Il est plus difficile de former les personnels déjà en poste.

- le 14 décembre: webinaire VDHA pour les chef-fes d'établissement. Également formation des secrétaires de direction et des adjoint-es gestionnaires.

### **1.6. Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité**

*Organisation syndicale:* Ne pas se contenter d'une diffusion numérique mais passer par tous les canaux disponibles (affichage, déplacements...) notamment lors des journées importantes comme la journée de pré-rentrée.

*DRH:* 85000 personnels à atteindre, 5000 communautés de travail. Actions de sensibilisations à destination du 2nd degré et pas encore du 1er degré.

*Organisation syndicale:* Il pourrait y avoir des journées d'accueil, des temps pour présenter les dispositifs existants à destination des AESH, des nouvelles arrivant-es, etc.

### **1.7. Associer les agentes et agents à l'amélioration continue du plan d'action académique**

*DRH:* Pas de projet pour le développement d'un outil.

### **1.8. Mobiliser le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)**

*Chargée de mission égalité-diversité:* Idée de renouveler le fonds DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

*DRH:* Volonté de décrocher un projet ou une subvention sur fonds interministériel. Mais la présentation d'un projet doit être faite pour le 17 novembre 2023, trop tard.

## **AXE 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelle**

### **2.1. Élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers**

*Chargée de mission égalité-diversité:* Diffusion large du guide ministériel de bonnes pratiques "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" diffusé au Bulletin Académique n°16 du 30 juin 2022.

*Organisation syndicale :* Nécessité d'indiquer le pourcentage de femmes par grades, promues, etc. On note p.29, que les 43% de femmes dans les encadrantes est largement insuffisant.

### **2.2. Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels**

*DRH:* Il n'y a qu'une seule formatrice pour l'instant. Idée de créer un réseau de formatrices multicatégoriel pour 2023-2024. Déployer une formation de formateurs, travailler à partir de kits

+ animer ce réseau.

*Chargée de mission égalité-diversité* : A propos de l'EAFC (Ecole académique de la formation continue): appel à candidature général qui n'a pas spécifiquement été ciblé sur l'égalité H/F. Projet de recruter des formateurices dans ce vivier.

### **2.3. Accompagner la mobilité géographique et favoriser la mobilité fonctionnelle**

*Organisation syndicale* : Les données sont largement insuffisantes.

*DRH*: Difficulté de centraliser et de traiter les données existantes.

## **AXE 3. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

### **3.1. Créer des données de paie sexuées en vue de la mise en oeuvre de la méthodologie d'identification des écarts de rémunération du ministère**

### **3.2. Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

*Organisation syndicale* : Demande de précisions sur cette revalorisation indemnitaire. Quels sont les critères?

*DRH*: Les revalorisations ont été présentées en CSA. Idée de faire converger les trois académies Versailles, Paris, Créteil. Idée de revaloriser les postes à forte technicité (adjoint-e de direction par exemple) + prise en compte du grade de l'agent-e. Ce n'est pas une revalorisation sexuée.

### **3.3. Assurer la transparence des rémunérations**

*DRH*: - A la charge de la responsable du recrutement: les fiches de postes indiqueront des données précises sur les perspectives de rémunération. Pour les contractuel-les, volonté d'être transparent-es sur les différences de rémunération en fonction des diplômes.

- La responsable du recrutement parle avec Roxane Rick au sein du pôle "Handicap, égalité, inclusion".

*Organisation syndicale*: Existe-t-il des indicateurs sur les temps partiels?

*DRH*: Informations dans le guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales.

### **3.4. Informer les personnels sur l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière**

*Organisation syndicale* : Sur la prime de fidélisation: certains congés pris par les femmes en majorité empêchent de toucher la prime.

*DRH*: Le guide des dispositifs existants sera distribué.

*Organisation syndicale*: Faire un bilan des personnels en absence ou en congé de plus de quatre mois et qui ne peuvent bénéficier de la prime de fidélisation.

### **3.5. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement**

Voir action 2.1.

## **AXE 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

### **4.1. Reconnaître la coparentalité**

*Organisation syndicale*: Certains formulaires ne reconnaissent pas d'autres formes de parentalité : parents de même sexe, etc.

- Demandes de logement suite à une séparation -> difficulté

- Changement de nom au risque d'être radié des listes -> difficulté
- Respect de l'heure d'allaitement? Peu d'éléments diffusés, ce droit n'est souvent ni connu ni respecté.

*Chargée de mission égalité-diversité:* Le décret d'application n'est pas encore sorti + les locaux ne sont pas toujours adaptés.

#### **4.2. Communiquer sur les dernières modifications législatives en termes de ressources humaines**

*Chargée de mission égalité-diversité:* Rappeler le droit pour les couples homosexuels de demander le congé de paternité / accueil d'enfant.

*DRH:* Chaque agent-e en revenant d'une longue absence devrait avoir un entretien. Mais il faut encadrer cet entretien avec une grille. Réflexion à mener sur ce dispositif.

#### **4.3. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail**

*Organisation syndicale:* Qu'en est-il du GT sur le télétravail?

*DRH :* Accord cadre de juin 2023: il reste beaucoup de choses à travailler.

L'objectif de mise en oeuvre est fixé au 1er trimestre 2024.

*Organisation syndicale:* Nécessité de consulter sur les modalités de l'organisation du travail à la FS (relativement au décret)

Pourquoi pas une étude d'impact sur les personnels qui ont été en télétravail?

*DRH :* L'enquête menée par le ministère est passée par les boîtes académiques. Le ministère a pris la main sur les études d'impact, le rectorat n'a aucune visibilité.

#### **4.4. Mobiliser l'action sociale, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants**

*DRH:* - Les éléments liés au logement vont évoluer car le service logement est en cours de création et sera rattaché à la Dasen. Ce sera le même service que l'Action sociale.

- L'action logement est répartie sur plusieurs pôles: deux enveloppes, l'une académique et l'autre de l'Education nationale. Plusieurs compétences : proposition de logements + signatures de bails + aide à l'accès à la propriété. Ce qu'il y a dans le tableau c'est l'action logement à destination des néo-titulaires stagiaires uniquement.

*Organisation syndicale :* Comment fonctionnent les aides Vacances culture loisirs ? Comment expliquer la baisse importante de bénéficiaires?

*DRH :* Pas de réponse à apporter.

### **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**

#### **5.1. Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

*Chargée de mission égalité-diversité:* Cf. action 1.5 du Bilan.

*Organisation syndicale :* Nécessité d'associer les OS et la référente VDHA à la constitution des plans de formation et d'action.

*DRH :* Le rectorat ne peut s'engager à inviter les OS pour le plan de formation car il faut l'autorisation de l'EAFc (qui envoie les convocations).

*Organisation syndicale:* Nécessité d'appels à candidatures ciblés sur des référent-es VDHA et non pas sélectionnées seulement sur le volontariat de la part des collègues inscrit-es dans le vivier de formateurs.

#### **5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes**

*DRH :* - Le dispositif sera présenté en FS le 27 novembre 2023.

- La typologie des demandes est saisie mais le travail est fastidieux. Il est prévu dans le dispositif VDHA qu'un bilan soit présenté aux OS (types de discriminations, etc.)

### **5.3. Accompagner les agentes et agents victimes de violences**

*DRH* : Le point sera présenté à la FS du 27 novembre.

*Organisation syndicale*: Pourrait-on avoir le nombre de refus de protections fonctionnelles par le rectorat? On a le nombre de demandes mais pas les refus.

*Organisation syndicale*: - Nécessité également soulever le nombre de demandes pour lesquelles les délais de réponse et de traitement dépassent les six mois.

- Les données du bilan dans le RSU (VDHA, dispositifs d'aides au logement...) ne concernent pas seulement les VDHA. Pas de précisions suffisantes dans les analyses.

**CONCLUSION**: Le Bilan enrichi sera présenté une semaine avant le prochain CSA.