



Compte rendu GT égalité professionnelle

29 septembre 2020

Il s'agit du premier GT pour préparer la mise en place de la labellisation AFNOR "égalité" et du plan d'action égalité qui doit entrer en vigueur à la fin 2020 (obligation légale).

Après la présentation du secrétaire Général, la FSU déplore ne pas avoir été destinataire d'une grande partie des documents de travail. Il est regrettable de les découvrir en séance.

Nous apprenons donc au fur et à mesure ce que l'Agence a mis en place au siège et dans le réseau (questionnaire envoyé en Centrale en juillet, traitement statistique qui en a été fait ...).

La FSU demande à éclaircir certains points :

- **Quel est le périmètre de ce GT ?** L'Agence répond qu'il s'applique à l'Agence et au réseau. Il concerne, pour l'instant, 16 EGD et devrait être élargi ensuite à tous les EGD et aux établissements conventionnés. 16 "relais égalité" ont été sélectionnés par l'Agence dans les 16 zones de mutualisation. Il s'agit de personnels de direction. Ceux-ci devront assurer la communication au sein de leurs établissements autour des thèmes liés à l'égalité professionnelle et à terme faire rayonner la notion au-delà des EGD.
- **Une formation est-elle envisagée ?** L'Agence répond qu'une information de 3h sera prévue pour les directeurs, une de 6h pour les membres du GT et une pour les RH. La FSU insiste sur l'importance de la formation même si de nombreuses réponses à l'enquête la considèrent comme non essentielle. L'Agence répond qu'une autoformation existe déjà sur la plateforme du MEAE et qu'un appel d'offre est en cours pour les formations mentionnées ci-dessus.
- **Comment expliquer le sentiment de distorsion de rémunération entre femmes et hommes alors qu'il ne correspond pas à la réalité ?** Il faudra être plus transparent sur la cartographie des rémunérations et mieux communiquer pour rétablir les faits. L'Agence confirme que le volet communication revêt une importance particulière dans ce domaine et qu'un très gros travail dans ce sens est à initier.
- **Quel va être le rôle de la cellule d'écoute et quels moyens vont lui être alloués ?** L'Agence précise que dans un premier temps la cellule d'écoute sera rattachée à celle du MEAE qui est déjà en place. Elle précise qu'il ne faut pas confondre la cellule d'écoute et les relais égalité et se demande s'il faut inclure les personnels de droits local dans le périmètre de cette cellule. La FSU répond qu'il est indispensable d'inclure **tous** les personnels.

L'Agence précise les 6 axes prioritaires sur lesquels elle souhaite poursuivre la réflexion.

- 1) Le recrutement : il paraît indispensable d'augmenter la proportion de femmes dans l'encadrement. Notamment en mettant en place une parité dans les jurys de recrutement des expatriés.
- 2) Progression de carrière : suite à une question de la FSU, l'Agence précise que le principal point de vigilance remonté suite à l'enquête fait état de l'impossibilité pour les femmes d'accéder aux catégories A et A+. La FSU fait remarquer qu'il n'y a pas de carrière à l'AEFE et qu'il serait intéressant de vérifier combien d'années en moyenne les personnels restent à l'Agence.
- 3) Equilibre du temps de vie : l'Agence réfléchit à une charte des réunions, un GT sur le télétravail a été mis en place.
- 4) Culture de l'égalité et prévention : auto formation et incitation.
- 5) Communication interne et externe
- 6) Evaluation et amélioration