

PRÉPARATION RÉUNION GROUPE DE TRAVAIL OS/DRH SUR L'ÉGALITÉ DU 29/09/13

Point sur les thèmes/axes de travail et indicateurs à retenir pour la charte 2013-2017 de l'égalité METL-MEDDE

NB : Ce point ne retient que les éléments susceptibles de figurer dans la charte comme axes de travail ou indicateurs et ne reprend pas tous les points ou débats abordés lors des réunions du groupe de travail.

La validation des points ci-dessous n'emporte pas l'accord du SG, elle ne fait que faire le point pour essayer de déterminer les propositions que le groupe souhaite présenter.

I. Réunion du 30 avril 2013:

14h00-17h00

Cette première réunion du groupe de travail, après présentation du protocole d'accord OSFP-FP du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle, permet de dégager les 4 grands axes thématiques sur lesquels le groupe de travail se propose de travailler en vue d'élaborer la nouvelle charte de l'égalité :

- promotions et parcours professionnels femmes-hommes
- rémunération femmes-hommes (dont vacataires)
- recrutement et formation post-recrutement femmes-hommes (avec ou sans école METL-MEDDE ou IRA)
- articulation vie professionnelle/vie privée

II. Réunion du 28 mai 2013 :

14h00-16h00

Cette deuxième réunion a été consacrée à un premier bilan de la charte 2010-2013, à l'examen des bilans sociaux sur 2011 et 2012, le rapport de situation comparée et à la présentation du guide de la fonction publique, édition 2013, "*Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale*" de façon à appréhender ce thème retenu par le groupe.

À ce stade, il n'a pas été isolé de thèmes ou indicateurs précis.

- Néanmoins, il pourrait être retenu comme **engagement premier** que :

les 27 indicateurs du rapport de situation comparée listés en annexe 1 du protocole d'accord sur l'égalité du 8 mars 2013 **figurent au bilan social du ministère fin 2014 et qu'ils soient déclinés (le plus possible) dans chaque service.**

III. Réunion du 27 juin 2013 :

14h00-17h00

Cette réunion a été l'occasion d'approfondir le thème "articulation vie professionnelle/vie privée" et de lister tous les points que le groupe souhaitait voir inscrits dans la charte sous ce volet :

- La charte sur ce thème pourrait retenir les points suivants :

1°) Mieux accompagner les personnes qui font le choix d'une interruption de carrière pour obligation familiale :

- a) Instituer un suivi régulier des agents en congé familial par l'administration :

- en leur diffusant une information régulière sur les textes et la vie de la structure d'appartenance.
- en leur donnant la possibilité de garder un lien vers l'intranet, d'accéder à leur messagerie et aux différentes publications internes (Filinfo...) et à l'Asce.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

b) Accompagner tout agent qui le désire 6 mois avant son retour pour faciliter sa reprise de fonctions (entretien de carrière, besoins de formation avant et après reprise, souhait de mobilité) ;

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

c) Informer de façon systématique les personnes faisant le choix de prendre un congé familial de l'incidence éventuelle d'un tel choix sur la carrière et la retraite (idem pour le temps partiel), en mettant notamment au point un guide sur le sujet.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

d) Favoriser, dans la chaîne hiérarchique, la possibilité d'un congé parental plus équitablement réparti entre les deux membres du couple, quels que soient les grades et les fonctions des agents le demandant.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

e) Mieux prendre en compte le congé permettant de s'occuper des ascendants en fin de vie (information sur droits et incidences) et favoriser aménagement horaire en cas de besoin.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

f) Voir les droits et souplesses pour les agents non titulaires, particulièrement pour les contrats précaires, en matière d'articulation vie professionnelle – vie privée ?

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

2°) Promouvoir, dans le cadre du travail, un meilleur partage des responsabilités entre les deux parents :

a) Aider les pères (ou les seconds membres du couple) désireux d'assurer leurs contraintes familiales au même titre que leurs conjoint-e-s.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

b) Travailler dans la chaîne hiérarchique à normaliser le fait qu'un agent parte tôt pour des raisons familiales, quels que soient son sexe, ses grades et fonctions.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

c) Prévoir, si nécessaire, dans l'entretien professionnel, un item ou un temps d'échange consacré aux éventuelles contraintes de l'agent, liées à un jeune enfant, à un enfant ou parent handicapé, ou à un ascendant en fin de vie ou à un conjoint malade – de façon à organiser d'un commun accord le plan de travail/horaires.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

d) Ne pas stigmatiser les mères de jeunes enfants quand on évoque les mercredis ou les horaires tardifs, mais parler des personnes « chargées de famille » (= c'est-à-dire d'un jeune enfant, d'un enfant ou parent handicapé, d'un ascendant en fin de vie ou d'un conjoint malade), de façon à favoriser un meilleur partage des responsabilités familiales et à n'exclure aucun agent.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

e) Introduire, dans la note de gestion relative aux principes généraux d'harmonisation des régimes indemnitaires, une clause de sauvegarde du montant indemnitaire pour les agents en congé maternité, paternité ou adoption, lorsque leur manière de servir n'est pas remise en cause (cf. vœu voté par OS lors des CT AC du 21 juin et CT SG du 28 juin 2013 et accepté par SG).

3°) Favoriser l'aménagement des temps de travail et les conditions de travail des agents :

A) Aménager les temps de travail :

a) Introduire dans l'entretien professionnel un item sur le souhait d'un temps partiel pour l'année à venir et un temps d'échange sur son incidence sur le poste et la carrière (*nécessite de fournir aux encadrants un guide de vulgarisation sur le sujet ?*).

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

b) Rééquilibrer la charge de travail en cas de temps partiel (*notamment pour les 80 % et 90% ?*) et revoir éventuellement la fiche de poste.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

c) Rendre nulle (*ou neutraliser ?*) l'incidence d'un temps partiel sur le déroulement de carrière.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

B) Favoriser un temps de travail équilibré, permettant de concilier vie professionnelle et vie privée :

a) En interne, normaliser les fins de réunions à 17 h 30.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

b) Lutter contre le présentéisme, en suivant dans chaque structure le nombre de CET (qui en ouvre et pourquoi ?) et en veillant à éviter l'écrêtement des heures supplémentaires.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

c) À la faveur du rapport de situation comparée/bilan social de chaque direction, réfléchir sur les modes de fonctionnement interne et les améliorations possibles.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

C) Réfléchir à de nouveaux modes de travail :

a) Prendre en compte l'expérimentation en cours en interne et dans la fonction publique sur le télétravail.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

4°) **Faciliter la vie quotidienne des agents en mettant à leur disposition des services adaptés :**

a) Faciliter l'accès aux informations et aux services des personnes ayant la charge d'ascendants.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

b) Favoriser la création de crèches ministérielles en centrale comme en région et la réservation de places via la SRIAS ou inter-entreprises.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

c) Mieux véhiculer l'information sur le comité des œuvres sociales des METL et MEDDE, et mieux communiquer notamment en région sur les droits des agents, titulaires ou non, sur les places de crèches via la SRIAS.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

d) Via le rapport de situation comparée dans le bilan social ministériel, mener une campagne de recensement des places offertes, des besoins et moyens pour répondre au mieux aux agents parents de jeunes enfants (voir comment les deux ministères y répondent).

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

e) À chaque projet de réorganisation envisagé, imposer un volet crèche (et services ?) pour accompagner au mieux les agents concernés.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

f) Expérimenter, dans les structures le demandant, notamment les services excentrés des villes, des systèmes de conciergerie ou de services annexes permettant d'optimiser le temps au travail et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (avec associations ou commerces solidaires ?).

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

IV. Réunion du 12 septembre 2013 :

14h00-17h00

La matinée a été consacrée aux thèmes suivants :

1°) Parcours professionnels : quelles différences entre les hommes et les femmes (PPS1) :

PPS1 a présenté un cadre et une méthodologie qui pourraient permettre de suivre les parcours des 5 principaux corps du METL et MEDDE (à savoir : ITPE, AAE, SA, TS et adjoints-adf. avec un premier essai sur les ITPE présenté en séance).

Il s'agit de pouvoir constater :

- les possibles différences de parcours professionnels entre les agents masculins et féminins d'un même corps (pour repérer d'éventuelles inégalités ou points de rupture) ;
- une évolution au cours du temps en étudiant des cohortes (carrières de 1975 à 1995).

Statistiquement l'évolution des carrières sera regardée sous le prisme :

- de l'avancement ;
- de l'âge ;
- des quotités de travail ;
- des positions statutaires.

La méthode présentée par PPS1 est jugée intéressante pour creuser d'éventuelles inégalités, avec un premier constat qui montre que les corps les plus féminisés sont ceux qui bénéficient le moins de promotions.

La méthode est retenue, pour une évaluation sur 5 ans, sous réserve des modifications ou compléments suivants demandés :

- que l'étude s'intéresse à la typologie des postes (en étant éventuellement étayée par une enquête) ;
- qu'elle fasse un lien entre la mobilité géographique ou fonctionnelle des agents et les promotions selon les sexes ;
- qu'elle fasse la distinction entre les agents issus des concours internes et ceux issus des concours externes (constate-t-on des différences dans le progression de leur carrière ?) ;
- enfin qu'elle distingue parmi les agents non ceux qui sont mariés ou pacsés mais les personnes chargées de famille pour voir l'incidence de cette charge sur le déroulement de carrière.

Il est également demandé à PPS1 :

- de faire une étude sur les agents partant à la retraite en 2012 par sexe pour voir leur déroulement de carrière ;
- de mener une étude femmes-hommes sur une promotion donnée.

PPS donne le délai de fin novembre (réunion du GT programmée le 26 après-midi) pour communiquer les éléments sur les autres corps et voir si demandes des OS peuvent être concrétisées.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			
PPS1 (faisabilité des demandes OS/dates)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	

- La charte 2013-2017 pourrait se donner pour objectif sur ce thème :
- 1°) d'étudier, en un premier temps, les différents facteurs jouant en défaveur de l'un ou l'autre sexe, en fonction des critères évoqués supra sur une période donnée ;
- 2°) de dégager à terme des mesures de gestion ou d'information permettant de mieux les anticiper, voire de les signaler - quand cela est possible - comme ne devant pas entrer en ligne de compte dans le parcours des agents.
- avec un bilan annuel en annexe faisant état des constatations et des mesures à proposer

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

2°) Présentation par ROR d'un focus sur la PFR des A administratifs femmes-hommes :

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du suivi des inégalités de rémunérations femmes-hommes imposé par le protocole du 8 mars.

ROR communique des données détaillées sur les PFR des A de centrale et de SD, emploi fonctionnel de CAEDAD compris, concernant un grand nombre d'agents, donc pouvant être instructif.

À l'étude en séance de ce document, il apparaît que :

- les différences femmes/hommes sont peu marquées d'une façon générale
- sauf pour les grades des plus élevés des A ou il existe une différence importante :
- dès qu'elles atteignent le niveau d'emploi fonctionnel de CAEDAD en administration centrale, les femmes bien que plus nombreuses que les hommes sur ce type d'emploi (en 2012 : 41 femmes contre 19 hommes) ont un coefficient de fonctions moyen et un coefficient de résultats moyen inférieurs à leurs collègues hommes (non vrai en SD). Cette différence se traduit par un écart de - 236 € pour la part fonction et de - 535 € pour la part résultat.

Il convient d'en chercher les causes (modalités ou pratiques de gestion ?), en creusant le sujet avec les chargé-e-s de corps pour voir les pratiques des chefs de service (les coefficients sont à leur discrétion);

Il est demandé à ROR :

- s'il est possible de faire la corrélation entre coefficients et temps partiel
- s'il est possible de faire faire la corrélation entre parcours professionnel et coefficients
- s'il est d'étudier les coefficients au regard des concours, mutation (dont barème nouvel arrivant sur poste) sur une période donnée de 5 ans

➤ Pour la charte, on pourrait retenir les axes suivants au niveau des rémunérations :

- régime indemnitaire des corps les plus féminisés : mettre au jour les différences, en chercher les causes pour envisager pistes d'amélioration (avec un focus particulier en 2014 sur la PFR des CAEDAD de centrale) ;
- établir corrélation entre les temps partiels, parcours professionnels, mobilité et les coefficients de primes de résultats F/H (différence h/f ? pourquoi ?)

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			
ROR (faisabilité des demandes OS)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	

Le tableau comparatif femmes-hommes 2011-2012 sur la rémunération moyenne des agents par macrograde servant au bilan social est donné en séance. Il montre :

- que l'écart moyen de rémunération est le plus prononcé chez les A+ (- 1000 euros environ) en faveur des hommes.
-
- que ce ne sont pas les corps les plus féminisés qui offrent un niveau de rémunération le plus élevé pour les femmes

➤ Pistes à suivre pour charte ?

À la faveur du bilan social du ministère et suivant les éléments d'explication permettant de comprendre les variations entre 2011 et 2012 (réduction d'écart pour les A administratifs, les A techniques, les B administratifs, les B techniques les OPA A et OPA B), demandés à PPS, suivre les écarts importants en défaveur de l'un ou l'autre sexe pour les macrogrades concernés (voir les causes et les décrire).

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			

V. Réunion du 24 septembre 2013 :

10h00-13h00
14h00-17h00

Matin : recrutement, concours et formation (RM1 et FORCQ)

RM1 fait un exposé sur l'égalité professionnelle dans les concours, en rappelant le cadre juridique général et en s'intéressant plus particulièrement à la composition des membres des jurys et comités de sélection propres aux METL et MEDDE (projet de décret imposant l'obligation de respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant compétences nécessaires à compter du 1er janvier 2015).

On constate que, sur 49 concours en 2012, la proportion de femmes ne représente que 12 %. Elles ne sont que 27 % à être membres d'un jury, mais 41 % en tant qu'adjointes de jury. Leur pourcentage reste très faible dans la filière maritime et la filière technique. Leur représentativité s'améliore un peu en 2013 hors pour la filière maritime.

Si des dispositions (arrêtés d'organisation) prévoyant la composition des jurys limitent parfois la part des femmes en raison de la nomination des membres ès-qualité, ou la faible féminisation de certains corps explique leur faible présence, RM1 souligne que l'éloignement plusieurs jours de suite du cercle familial peut être un frein pour les femmes lorsque les épreuves ont lieu en Île-de-France.

il est difficile de recruter de nouveaux membres ou même de dire à ceux qui exercent cette tâche avec sérieux de laisser leur place. les équipes sont renouvelées dans la mesure du possible tous les 3 ou ans

Néanmoins RM1 fait part de son souhait de travailler à la féminisation de ces jurys et comités de sélection en lançant un appel national, de façon à constituer un vivier.

Il est noté que le délai d'annonce est important dans la mesure où il laisse aux agents et aux agentes de prévoir leur absence et de s'organiser au niveau familial.

Compte tenu de ces éléments, les OS demandent:

- à RM1 que soit connue la provenance par service des membres (et leur corps d'appartenance) des différents jurys et comités de sélection pour voir s'il existe des "prés carrés" empêchant l'ouverture à d'autres agents avant la fin de l'année 2013 ;
- plus généralement que des consignes soient données à la hiérarchie pour faciliter la participation des femmes aux jurys et comités de sélection (objectif de 40 % à tenir) ;
- que cette participation soit valorisée dans le parcours professionnel des agents volontaires.
- que les délais préventifs soient étudiés de façon à ce que les personnes chargées de famille puisse s'organiser et ne pas renoncer si elles souhaitent être membre d'un jury ou comité de sélection.

➤ Dans le cadre de la charte, l'axe "suivi de la féminisation des jurys et comités de sélection" pourrait être retenu, avec le souhait d'une communication :

- sur les appels à participation (établissement d'une enquête annuelle par service pour savoir qui souhaite être membre);
- sur l'origine du service et le corps des membres par année (dans le cadre du bilan social par exemple) ;
- + une valorisation par la hiérarchie et dans le parcours professionnel des agents participant aux jurys et comités de sélection ;
- + une réflexion sur les délais préventifs de constitution et de dates prévisionnelles d'épreuves pour faciliter la participation des personnes chargées de famille aux jurys et comités de sélection.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			
RM1 (faisabilité des demandes OS)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	

FORCQ intervient ensuite. La sous-direction présente plusieurs données genrées sur les formations initiales et continues.

On constate que la proportion de femmes formées est en rapport avec celle des effectifs (40 % de femmes 60 % d'hommes environ).

Il est néanmoins pointé :

- qu'entre 2010 et 2012 les femmes de catégorie C sont significativement moins formées que les hommes, surtout pour les formations de type PEC.
- que les femmes s'inscrivent plus volontiers aux stages ou formation quand leur durée est courte.

Pour FORCQ, ce sont deux points à creuser et sur lesquels l'équipe s'est déjà penchée (durée des stages et formations notamment).

Les OS demandent de disposer de statistiques genrées sur les VAE et le DIF (mais DIF signalé comme ayant peu de succès et en désuétude par FORCQ au niveau de la DGAFP elle-même). Elles demandent également de voir l'incidence des lieux de formation sur la fréquentation des agentes (éloignement du domicile facteur de renoncement notamment pour familles monoparentales ?).

Il est demandé aussi un point :

- sur le genre des formateurs internes ;
- sur la part des femmes dans les formations qualifiantes (sont-elles intéressées, informées ?...)

➤ En lien avec la mesure 7 de l'annexe 2 du protocole d'accord Fonction publique/OSFP du 8 mars 2013, il pourrait être retenu pour la charte les points suivants :

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel :

- en suivant l'effectivité par la production annuelle de statistiques genrées dans le cadre du bilan social et des bilans d'activité des CVRH, tant sur les personnes formées que sur les formateurs ;
- en prêtant une attention particulière durant la période couverte par la présente charte (2013-2017) à l'accès aux femmes de catégorie C ou équivalente aux stages ou formations PEC notamment ;
- d'une manière générale, à réfléchir au moment même de la conception des formations ou des formations à une durée permettant aux personnes chargées de famille d'y participer plus facilement (rejoint mesure 14 du protocole en faveur d'une meilleure articulation vie professionnelle - vie privée).

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			
RM1 (faisabilité des demandes OS)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	

Après-midi : parcours professionnels et promotions/carrières et avancement (MGS et CE)

MGS précise en introduction que la DRH s'efforce de faire des bilans de gestion par corps quand elle le peut dans lesquels des données chiffrées sont intégrées (ok pour A publiés sur intranet, moins régulier pour B et C mais MGS s'est fixé comme objectif de les produire le plus régulièrement possible).

Il y aura une obligation de fournir des données sexuées devant les CAP et les CCP.

Les deux sous-directions se sont entendues, après concertation avec MIQ, pour voir s'il existe dans leur domaine de compétences des freins à l'avancement des femmes, sous l'angle des promotions et de la mobilité géographique.

D'une manière générale, pour MGS, on note une proportion équilibrée entre le nombre de femmes promues par an et leur % de présence dans le corps (*attente tableau récapitulatif MGS*) :

- ainsi pour les TSDD qui passent TPE, on note une proportion de 18 % à 21 % de femmes depuis 2009 par liste d'aptitude ou par concours pro.

- ainsi pour les SA qui passe AA : 74 % de femmes ;

- mais pour les attachés qui passent attachés principaux, la proportion de reçues femmes n'est pas à la hauteur de leur présence dans le corps : 52 % à l'avancement ces 3 dernières années , 49 % seulement pour l'examen professionnel.

Pour les OS, c'est une piste à creuser (modalités de promotion sont à étudier car font que les goulots sont plus ou moins étroits.

Elles souhaitent avoir cette étude sous forme de tableau et étendue aux différents corps (dans cadre BS ?) avec aussi IC1 et IC2 + CAE

CE s'est penché sur le frein que peut constituer la mobilité géographique :

Il rappelle en introduction qu'il n'existe plus d'obligation de mobilité dans les règles de gestion des corps technique et administratif.

Les TPE et les APAE sont désormais tenus à un simple "changement d'environnement professionnel significatif" : ce changement pouvant toucher les fonctions ou le profil du poste.

Les participants soulignent que s'il n'y a plus d'obligation dans les textes, elle existe de plus en plus dans les faits : selon les zones géographiques, la raréfaction des postes (A+ notamment) oblige les gens à une mobilité géographique - parfois conséquente et ne permettant pas d'articuler correctement vie prof et vie privée.

Cette réalité peut constituer pour certains agents chargés de famille - les femmes plus particulièrement - un frein et un motif d'autocensure au moment de se présenter à un concours ou de briguer une promotion.

Il est évoqué la mise en place souhaitable de mesures d'accompagnement pour les agents en zone sinistrée contraints à une mobilité géographique sous peine de renoncer au bénéfice de leur concours ou avancement L

CE et MGS rappellent par ailleurs que 50 % des postes publiés n'ont pas de candidats.

➤ Dans l'attente des éléments récapitulatifs de la part de MGS et de CE, il pourrait être envisagé dans un premier temps pour la charte de retenir les points suivants :

- creuser les raisons de la moindre proportion de femmes à passer APAE alors qu'elles sont majoritaires parmi les A administratifs ;
- étudier les éléments pris en compte par les managers dans leurs propositions de promotion des agents (quels critères priment, quels sont ceux qui sont rédhibitoires, ...) ;
- étudier pour les TS et AA passant TPE/APAE dans des régions où les postes de ce niveau sont

rare un plan d'accompagnement personnalisé de ces personnes pour leur permettre de mieux vivre leur mobilité géographique forcée.

Organisation syndicale	Validation		Si non, votre reformulation
	Oui	Non	
CFDT			
CGT-FSU			
FO			
UNSA			
MGS (faisabilité des demandes OS)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	
CE (faisabilité des demandes OS)	Validation		Si non, votre reformulation/observation
	Oui	Non	

VI. Réunion du 11 octobre 2013 : annulée