# Égalité dans la diversité

Telle est l'idée que l'on pourrait retenir à l'issue de la présentation proposée le 2 juin par l'Administration aux Organisations Syndicales sur le thème « égalité femme-homme ». Car bien évidemment si ce sujet est au cœur de la réflexion menée, il s'agit bien, au-delà, de se prémunir de toute forme de discrimination.

Sur le principe, les organisations représentatives du personnel ne peuvent qu'approuver le principe d'une telle démarche. Pour autant, il ne saurait être donné un blanc-seing sans preuves tangibles et concrètes de la volonté politique de donner les moyens nécessaires pour un bon aboutissement. On ne saura donc juger que sur une réalité constatée. Et l'on peut à ce titre s'interroger sur le fait que le bilan social soit ou non significatif du reflet de la réalité. En tout état de cause, on ne saurait en la matière s'affranchir d'une obligation de résultat.

De manière concrète, l'administration prévoit d'engager dans les prochains mois un marché – sur appel d'offres – de diagnostic RH, visant l'ensemble des directions de la Ville de Paris, et du CASVP, associant les représentants syndicaux (mise en place d'un groupe de travail de suivi), les cabinets concernés, sur une durée de trois mois, de sorte à disposer d'éléments pour la fin 2016.
Au-delà, l'attributaire devra produire un plan d'actions et mettre en place une « cellule d'escorte » afin d'assurer le suivi des procédures. Enfin, un audit AFNOR devra être réalisé d'ici mi-2017.
À suivre, donc !