



UNION FEDERALE
DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TERRITOIRES,
DES AUTOROUTES
ET DE LA MER

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

Thématique :
Action sociale et équilibre des temps

11 juin 2018

Présents :

L'administration était représentée par Mme Fernandez, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et son adjointe Mme Constantin, Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales ainsi que Mme Davis, adjointe à la cheffe de bureau des relations sociales 1, Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, et François Lepage, adjoint à la sous-directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions.

Magali Perex et Valérie Moine représentait la CFDT.

Déclaration préalable de la CFDT

Madame la Haute Fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

La CFDT se félicite tout d'abord de bons nombres de propositions de l'administration au sujet de l'action sociale et de l'équilibre des temps mais déplore qu'une grande partie d'entre elles, au vu de leur caractère évident, n'aient pas déjà été appliquées et se doivent d'être rappelées:

- subrogation du congé maternité des contractuelles
- insertion des congés parentaux dans la rubrique congés généraux de l'intranet
- entretiens et suivi de carrière, en amont et en aval d'un congé maternité/parental, avec l'agent et les services concernés
- anticipation les absences pour raisons familiales avec les services
- organisation des réunions dans une logique locale
- équilibrage la répartition des bénéficiaires du télétravail par catégorie
- obtention du nombre d'agent-e-s concernées par les congés maternité/adoption/parentaux par an

Et j'en passe...**cette accumulation suffit à se poser la question de la volonté et des moyens du ministère dédiés à cette mission ces dernières années...**

De la même façon, il est déplorable de constater que le ministère ne dispose toujours pas de données indiquant le nombre de congés par rapport aux nombres de naissance ou encore du nombre d'agents selon les différents types de congés pour raisons familiales, notamment concernant les congés parentaux et les congés enfant malade. **Ces données obligerait le ministère à prendre connaissance de la réalité et à agir en proposant une réelle politique de prise en charge de la parentalité.**

Pourquoi , par exemple, pour le congé paternité, avoir décidé d'exclure les catégories C et les IPEF **alors même que les études communiquées lors de nos dernières réunions ne cessent de pointer le fait que les catégories A+ et C sont probablement davantage vecteurs inconscients et culturel de discrimination. Ce sont, au contraire, des populations sur lesquelles nous devrions mener une campagne ciblée.** De la même façon, il faudrait vérifier que l'augmentation du nombre de congés paternité en catégorie A et B ne soit pas un simple effet mécanique/structurel du à l'augmentation de ces populations au dépit des catégories C au sein du ministère.

La CFDT déplore le fait qu'en 2016, 95 hommes n'aient, apparemment, pas pris ce congés pourtant acquis de droit. Même si on ne peut occulter que cela puisse être influencé par la situation professionnelle et financière de plus en plus précaires des agents, cela révèle surtout un problème culturel qui pourrait être corrigé par une politique incitative du ministère. **Pourquoi ne pas demander à ces agents les raisons motivées et argumentée de leur choix pour les pousser à y réfléchir.**

Comment se fait il également que le nombre de congés maternité soit donné de façon approximative? Est-ce parce que l'administration n'arrive pas à avoir une visibilité sur le nombre de congé maternité alors même qu'une obligation de déclaration de situation est faites à toutes les agentes publiques avant leur 4 ème mois ou est -ce parce qu'il n'arrive pas à avoir de données spécifiques concernant les contractuelles.

Ainsi, concernant les volets d'actions privilégiés par l'administration, outre un volet maternité set parentalité, la CFDT tient à rappeler que le volet paternité nous semble important en ce que l'égalité se crée avec tous et bénéficie à tous. **La formation à l'accueil de collègues parents nous parait, par contre, stigmatisante en ce que cela concerne une majorité d'agent et ne devrait pas faire l'objet d'un management particulier tant que cela n'impacte pas la qualité du travail fourni.**

D'autre part, la communication autour de la politique familiale devrait, selon la CFDT, passer par d'autres moyens que l'encart intranet, peu visible et les spots sur les écrans des tisanerie. Une communication large, au sein de l'administration centrale mais aussi, au sein des services déconcentrés, DDI et établissements publics, par le biais d'affiches et de réunions d'information, serait un plus pour ces sujets concernant une majorité d'agents.

Concernant l'action sociale, la CFDT déplore la baisse généralisée et continue des crédits dédiés ainsi que leur mode d'attribution, notamment le dernier versement en septembre ne permettant pas une utilisation au sein d'une action d'ordre sociale correctement programmée, avant décembre de la même année.

Il serait intéressant que le CCAS, et notamment la commission 5 qui ne s'est apparemment pas réunie et n'a fait l'objet d'aucun compte rendu en 2018, donne le profil particulier des 1500 agents percevant moins de 1350 euros mensuels et ayant demandés à bénéficier de l'aide à la scolarité car cette population devrait bénéficier, de façon privilégiée, d'une politique d'accompagnement social global au vu de ses faibles ressources. De la même façon, il serait intéressant d'obtenir le nombre d'agent ayant bénéficié d'une aide à la décohabitation.

Dans le même registre, la mise à disposition de sages-femmes et gynécologues devraient être possible, par exemple par le biais d'une mutualisation sur une région donnée comme cela se pratique pour les assistant-e-s de service social et les médecins de prévention, pour pallier au déficit de crédits d'action sociale, pour permettre un accès à l'ensemble des agents aux mêmes droits. Par ailleurs, avez-vous des retours sur les préparation à la naissance, à l'allaitement et les groupes de parole sur la parentalité d'ores et déjà menés en administration centrale?

Il nous parait également aberrant que seule 5 DREAL bénéficient de 13 places de crèches en départemental ou en interministériel! Ce chiffre parait ridicule au vu du nombre de DREAL total et de naissance sur l'ensemble du périmètre ministériel par an.

Concernant la charte des temps, la CFDT tient à rappeler que, depuis le début de ce chantier des années auparavant, elle a toujours fait partie des OS ayant soutenue ce projet et déplore les réticences au sein de notre ministère alors que des ministères voisins comme celui de l'Agriculture l'on adopté depuis longtemps et avec succès. Ce dispositif doit être généralisé et pas appliqué uniquement en administration centrale car c'est son ensemble qui constitue un levier contribuant à une harmonisation entre vie personnelle et vie professionnelle, pour les femmes mais aussi les hommes. Nous ne comprenons pas, par contre, en quoi elle devrait intégrer la prévention des propos sexistes. **Cette charte devrait entrer dans une démarche plus globale d'harmonisation des organisations de travail au sein des différentes RZGE.** Ainsi dans les Hauts de France, nous pouvons cité l'exemple de la DIR Nord, seul service où les agents ne peuvent bénéficier de la seconde demie journée de récupération.

Il est reconnu que le télétravail est une des modalités facilitant un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle mais la CFDT déplore de grandes disparités entre les régions dans son application, quand bien même elle est possible. Ainsi, il serait intéressant d'obtenir des données sur le sujet avec notamment le nombre de demandes par rapport au nombre d'obtention de télétravail, un comparatif entre ces demandes en administration centrale et en services déconcentrés, le nombre de jours accordés selon les services et le nombre de jours accordés en télétravail selon les services... De la même façon, pour que ce dispositif soit harmonieusement appliqué, il faudrait développer la prise en charge en terme de formation des télétravailleurs et favoriser la diffusion de leur retours d'expériences pour inciter les agents à y avoir recours, quelque soit leur catégorie.

Ainsi, la CFDT constate que beaucoup reste à faire sur le sujet et espère enfin trouver, dans les actions ministérielles à venir, une trace de l'ambition gouvernementale pour cette grande cause du quinquennat.

Je vous remercie.

Réponses de l'administration aux déclarations préalables syndicales :

La Haute fonctionnaire à l'égalité précise que les travaux du jour sur la charte des temps/le droit à la déconnexion/le télétravail, l'action sociale et l'agenda social sont en lien avec des chantiers menés actuellement au sein d'autres instances, respectivement le CHSCTM, le CCAS et le CTM.

Elle indique qu'un travail préalable a déjà été lancé dans les coulisses par le biais d'une enquête sur le temps de travail pour préparer et alimenter les groupes de travail à venir sur la charte des temps.

Elle ajoute que le prochain CHSCTM portera sur ce sujet et fera également un bilan du déploiement du télétravail au ministère.

En termes d'action sociale, **la Haute fonctionnaire** rappelle également le chantier de négociation débuté il y a peu au CGCV.

Les Organisations Syndicales (OS) soulignent les besoins en moyens humains et de coercition en plus d'une nouvelle charte pour pouvoir appliquer celle-ci correctement. Selon elles, une circulaire serait plus efficace qu'une charte. Elles revendiquent également le besoin d'outils de collecte de données avec un cahier des charges ad hoc pour que l'administration se prémunisse contre de futures poursuites concernant les conditions de travail. Elles soulignent

aussi le besoin de travailler en lien avec d'autres instances, notamment le CT compétent en matière de règlement intérieur et d'organisation du temps de travail.

A la question de **la CFDT** concernant la légitimité d'un travail mené préalablement au groupe de travail CHSCTM, sans les représentants du personnel et à la question sur la nature de l'échantillon interrogé, **la haute fonctionnaire** répond que l'enquête n'est pas individuelle mais a été adressée aux services. Elle indique qu'elle comportera des données genrées et permettra d'avoir une vision globale sur le temps de travail au ministère et sur le respect des garanties minimales.

Ordre du jour :

1- Action sociale/agenda social

2 - Charte des temps/droit à la déconnexion/télétravail

1- Action sociale/agenda social

Les OS réclament une visibilité sur l'action sociale menée au sein des EP et une harmonisation ministérielle avec la définition d'un niveau minimum de prestations sociales à fournir.

La CFDT souligne également le manque de visibilité de la politique sociale du ministère qui ne passe que par voie informatique et que sur l'intranet de l'administration centrale. Suite au constat du manque d'information criant en matière de parentalité, elle suggère que cela fasse l'objet d'une des missions des référents égalité dont elle souligne, encore à ce jour, l'absence de fiche de poste et de moyens associé, plus d'un an après leur désignation.

L'administration reconnaît que la communication du ministère se fait essentiellement par le biais d'écran et assure travailler à remédier à son incomplétude. Elle attire néanmoins l'attention des OS sur le recueil des prestations sociales édité en 2016 et dont les fiches en ligne sont mises à jour régulièrement. Elle réaffirme ensuite l'indépendance des Etablissements Publics mais souligne néanmoins la possibilité qu'ils ont, par exemple, au cas par cas, de s'associer au CGCV. Certains y ont souscrit, d'autres comme l'IFSTARR ont refusé.

Les OS demandent à connaître la façon dont RENOIRH intégrera le fait qu'un agent soit parent et permettra un suivi de sa carrière et une évaluation des éventuelles discriminations que cette dernière pourrait subir.

L'administration rétorque que de telles données n'existent pas et que seul le supplément familial de traitement peut donner des indications sur la situation familiale d'un agent. Elle ajoute que ce supplément n'étant pas cumulable pour les deux agents d'un même couple, il ne représente qu'une indication approximative sur le nombre de parents au ministère.

Les OS s'offusquent de ce manque de données de l'administration sur ses agents et rappellent que c'est la rôle de la RH de proximité.

- **Congés paternité**

Les OS rappelle la réelle nécessité d'associer la DRH aux collègues et à la hiérarchie dans la prise en compte des agents en retour de congés parentaux. Elles indiquent également qu'il faut que l'administration se donne les moyens de remplacer les agentes enceintes pour que le service continue de fonctionner et que cela nécessite des moyens humains. Elles indiquent le fait que les médecins de prévention rapportent une tendance des femmes à tomber enceintes

plus tard et donc une augmentation des grossesses à risques car l'administration adopte un mode de fonctionnement ne permettant pas aux agentes d'être enceintes.

L'administration reconnaît qu'il reste beaucoup à faire car le nombre de congés paternité reste stable depuis 2013. Elle s'interroge sur les moyens de lever les freins aux congés paternité concrètement, après avoir réalisé les années précédentes, des statistiques sur le sujet.

Les OS soulignent le fait qu'il faut mener le combat pour l'égalité professionnelle en choisissant de mener des politiques prioritaires sur certaines populations ciblées et s'interrogent sur la possibilité, comme cela se fait ailleurs, de fractionner les congés parentaux. **L'administration** rappelle que des dispositions légales permettant le fractionnement des congés existent déjà (11 plus 3 jours) mais préconise un travail sur ce qu'est le congé paternité, sur comment il se structure, et sur le fait que ce n'est pas un congé d'agrément. Elle ajoute que permettre de fractionner ce congé davantage au bon vouloir du service remet en cause le sens de ce congé qui est un moment familial important.

Les OS pointent le fait que les agents subissent une culpabilisation au sein de leur service qui entrave leur droit en tant que père, d'autant qu'ils ont la possibilité mais pas l'obligation physique ou légale, d'exercer ce droit. Elles demandent également à ce qu'une distinction soit faite entre les jours enfants malades et les jours garde d'enfant. Elles suggèrent que les services RH proposent des informations sur les congés paternité au même titre que des infos sur les autres types de congés (parentaux, temps partiels, disponibilité, syndicaux etc...) et sur les conséquences de ceux-ci sur leur carrière et leur retraite.

L'administration indique avoir déjà commencé à travailler sur le sujet puisqu'elle promeut de plus en plus le congé paternité auprès des écoles ministérielles comme un acte managérial à prendre en compte pour permettre l'anticipation de l'activité future de son service.

Les OS informent également l'administration de la situation des pères qui obtiennent une autorisation d'accompagnement de la mère à tous les examens réglementaires lors d'une grossesse par PMA contrairement au cas de grossesse plus classique ou ils ne bénéficient pas de ce droit.

- **Sages femmes/gynécologues**

Les OS déplorent que les sages-femmes/gynécologues mis-e-s à la disposition ne le soient qu'en administration centrale et ne soient plus habilité-e-s, comme c'était le cas auparavant, à ausculter en plus de conseiller les agentes.

L'administration rétorque que les services déconcentrés proches de la Défense peuvent également consulter les sages-femmes/gynécologues d'administration centrale.

Les OS réclament, par ailleurs, un échanges avec les sages femmes/gynécologues sur les exemples de bonnes pratiques appliqués dans les services et qui fonctionnent permettant l'allaitement dans de bonnes conditions sur le lieu de travail.

- **CCAS et aides**

L'administration indique que la PUSS (aide à la scolarité) fonctionne bien mais que le recours à l'aide à la décohabitation, gérée par le CAS, reste balbutiant car insuffisamment connu des agents. Pour y remédier, elle indique qu'une circulaire vient de sortir sur le sujet et qu'elle sera diffusée largement. Elle ajoute qu'elle travaille à ce que les agents ainsi que les assistant-e-s de services sociaux soient mieux informé-e-s sur les aides proposées. L'administration précise

néanmoins que des progrès ont été fait puisque l'alternance et les apprentis sont désormais pris en compte ainsi que les grands parents et que les conditions de ressources de désormais un peu plus souple. Elle indique que jusqu'ici, 40 aides à la décohabitation ont été prises.

Aux questions de **la CFDT** concernant l'existence réelle et le fonctionnement effectif de la commission 5 du CCAS, **l'administration** indique que l'ensemble des sujets dont elle à la charge sont abordés en commission 1 dont les attributions sont transversales.

Les OS ajoutent qu'ils faudrait, de toutes façons, pour plus de lisibilité, un récapitulatif des différentes commissions d'actions sociales, de leur prérogatives et de leur budget pour permettre une meilleure information des agents. Elles suggèrent, par exemple, le recours à une newsletter spécifique, également accessible depuis l'extranet.

L'administration précise que la PUSS est un crédit hors titre 2 et qu'elle ne bénéficie donc pas d'une enveloppe dédiée puis ce qu'elle est essentiellement basée sur le quotient familial. Elle ajoute que c'est également le rôle des CLAS et des partenaires sociaux que de diffuser l'information sur les aides d'actions sociales. Elle signale qu'une lettre d'information spécifique à l'action sociale n'existe pas mais que le flash info comporte régulièrement une rubrique concernant l'action sociale. L'administration souligne ensuite que le nombre d'enfant bénéficiant des prestations du CGCV est en augmentation et qu'une nouvelle convention CPO est en cours de négociation et entrera en oeuvre au 1^{er} janvier 2019. Elle ajoute qu'une réflexion est en cours pour ouvrir des droits au bénéfice du CGCV aux enfants de moins de 6 ans et de plus de 17 ans. Contrairement à ARAMIS à la DGAC et Météo France, le ministère bénéficie de structures d'accueil propres, internalisées, et n'achète pas de place de colonies de vacances privés. L'administration reconnaît enfin une baisse des demandes de CESU, contrairement à ce qui se produit pour les chèques vacances , mais indique qu'elle est grandement consécutive à la suppression de la dernière tranche d'imposition retenue pour le calcul des droits. Elle ajoute que cette situation est suivie de près au CIAS où un travail est mené pour que cela touche l'ensemble des agents du périmètre ministériel, EP compris.

- **Modes de garde**

Concernant les modes de garde, **l'administration** souligne la situation à part de l'administration centrale et plus généralement de l'Ile-de-France. Pour les autres services, elle indique que des négociations bilatérales ont lieu comme pour les 13 places mentionnées dans les documents fournis pour les DREAL et DDT mais qu'elles sont en complément de celles offertes en interministérielles, géré par le SRIAS. Elle reconnaît néanmoins le manque de visibilité de l'offre de garde ainsi répartie mais précise que la situation devrait bientôt s'améliorer. En effet, l'achat de place en crèches était géré directement alors qu'il y aura, désormais, un cadrage national géré par la DGAFP avec un prix fixé pour chaque berceau .

2 - Charte des temps/droit à la déconnexion/télétravail

L'administration indique qu'elle cherche à donner une information au fil de l'eau dans une période où les mutations règlementaires sont fortes. Elle indique également qu'un bilan du télétravail sera, par exemple réalisé pour 2017 avec l'intégration des données des EP. Elle indique que seront renseignés en CHSCTM le nombre de jours, d'agents, de refus... Elle constate effectivement que le nombre d'agents de catégorie C en bénéficiant est moins important mais rappelle que les postes de secrétariat et le travail sur certains logiciel de type CHORUS en restreignent l'accès même si elle souligne que cela peut toujours être possible via une organisation ad hoc rassemblant toutes les tâches ne nécessitant pas de logiciels sur une journée. Elle reconnaît néanmoins que certains refus sont simplement motivés par le fait qu'un

trop grand nombre de demandes a été adressé en même temps, à une arrivée récente et/ou un manque d'autonomie sur le poste de l'agent. Elle annonce que, d'après les premiers chiffres, les DREAL et les EP ont un taux de 7% de télétravailleurs avec une vraie demande de la part des agents et un accès réellement facilité, notamment pour faire face à la réorganisation territoriale. Elle indique, par contre, un taux insuffisant en DIR, en DIRM et en DDI (4.6%) ou cela n'a pas encore ou pas suffisamment été mis en place même si elle rappelle que, pour le cas des DDI, les agents dépendent du SGG. L'administration rappelle aussi qu'il est opportun de conserver un jour de présence obligatoire s'appliquant à l'ensemble des agents mais souligne que cette journée de télétravail peut se faire sur un mode mensualisé. Elle argumente à propos de sa proposition d'une logique locale de gestion du télétravail en indiquant que l'emploi du temps scolaire et les contraintes régionales sont variées et différentes d'une région à l'autre, allant contre le principe d'une gestion centralisée de cette question.

La CFDT rappelle qu'un des freins principaux au déploiement du télétravail est surtout le manque de confiance des managers en eux même et leur équipe et au fait qu'ils ne savent pas manager à distance un télétravailleur.

L'administration partage cette analyse bien qu'elle rappelle le constat mutuel positif de la part des agents déjà télétravailleurs et de leur hiérarchie sur le télétravail permettant une amélioration de la vie personnelle et professionnelle avec notamment une suppression des temps de trajet et l'obtention d'une concentration et d'une productivité accrue sur les dossiers. Elle insiste donc sur la participation de tous les agents concernés aux formations mises en place dans ce cadre même si elle reconnaît qu'il y a plus de futurs télétravailleurs que de managers de télétravailleurs qui participent à celles-ci. Elle ajoute que 95% du télétravail se fait à domicile plutôt que sur site distant, par manque de locaux notamment.

Les OS rappellent la pression exercée également sur les managers qui ont des difficultés à se mettre en télétravail car il leur est opposé que, légalement, ils ne sont pas au moins trois jours sur leur lieu de travail. Elles soulignent le fait que le recours de plus en plus large au télétravail est symptomatique d'une dégradation continue des conditions de travail et demandent à ce qu'un lien soit établi avec le droit à la déconnexion. Elles rappellent enfin qu'un déclaratif des horaires de travail en télétravail doit être systématiquement établi pour éviter les dérives.

L'administration reconnaît qu'avec la métropolisation et les différentes restructurations, le temps passé dans les transports augmente de façon exponentielle alors qu'ils pourrait être utilisé autrement. Elle entend la remarque sur les formations au management d'un télétravailleur et souhaite l'inscrire dans le cadre plus large du management d'une équipe avec un ou plusieurs télétravailleurs car la situation risque de se présenter de plus en plus au fil du temps.

La CFDT demande à ce que le télétravail soit intégré dans le CREP du point de vue du dépôt de la demande, de ses motivations, de ses éventuels refus ou acceptation et de son bilan sur l'activité de l'agent. Elle rappelle que l'entretien professionnel est le moment privilégié pour faire le point sur son poste et que la mention d'une demande de télétravail dans le CREP permet une comptabilisation des refus et une vérification de leur légitimité en fonction des tâches et de l'évolution du poste et de l'environnement professionnel.

Les OS demandent enfin à ce que l'administration, comme d'autres services de la Fonction publique, réfléchisse à la possibilité d'une semaine de 4 jours.