



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

Compte rendu de la bilatérale avec la Haute Fonctionnaire à l'égalité professionnelle

14 février 2019

Présents :

L'administration était représentée par Hélène 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.

Valérie Moine et Magali Perex représentaient la CFDT.

CADRAGE ET METHODOLOGIE

L'administration a bien pris note des reproches qui lui ont été faits par l'ensemble des organisations syndicales et a décidé, à l'issue du boycott de la réunion du 14 septembre 2018 et de la [déclaration intersyndicale qui a suivi](#), d'attendre la conclusion de [l'accord Fonction Publique sur l'égalité professionnelle](#) afin de repartir sur des bases "saines" pour le prochain plan quadriennal ministériel.

Elle a également entendu les réclamations des Organisations Syndicales (OS) pour davantage de clarté et de concision et optera, à l'avenir, pour la présentation de son action en matière d'égalité professionnelle sous forme de tableau synthétique, faisant apparaître les items "gouvernance", "calendrier", "moyens", "actions" de façon claire.

Son objectif est d'aboutir, dès que possible, à un accord sur le plan d'action quadriennal du ministère et de faire avancer ainsi la cause de l'égalité professionnelle de façon opérationnelle, tout en s'inscrivant dans le protocole d'accord gouvernemental.

La CFDT se félicite que soit enfin posée en terme clairs la question du cadrage du plan d'action et a réaffirmé son implication et sa volonté de rester force de proposition pour enfin le faire aboutir. Elle a d'ailleurs rappelé, à cette occasion, qu'elle a fait partie des signataires du projet de protocole gouvernemental dès le début, [contrairement à la CGT, FO, et Solidaires](#).

Elle a néanmoins déploré le fait que le ministère ait voulu, contre l'avis de l'ensemble des OS, devancer le calendrier gouvernemental pour s'y raccrocher aujourd'hui avec une perte de temps et d'énergie induite.

L'administration estime que les échanges ayant eu lieu et les propositions ayant émergé ne sont pas perdus car ils alimenteront les productions futures et éviteront un nouveau travail thématique. En effet, l'ensemble des problématiques ayant été balayées précédemment dans leur ensemble, les nouveaux débats ne devraient porter que sur des points d'achoppement.

Elle insiste sur le fait que beaucoup de ce qui sera décidé en comité de suivi égalité professionnelle représente, en fait, un plan de charge pour les autres services du ministère comme le SG, la DRH, le SPES, les DAC...

Ainsi la coopération de tous les acteurs est essentielle, selon elle, à la réussite du projet.

L'administration ajoute que le protocole d'accord gouvernemental comporte des avancées mais aussi des reculs comme la disparition de la subrogation des contractuelles. Elle déplore le manque de soutien des OS sur ce point.

PROGRAMME ACTION PUBLIQUE 2022/ LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La CFDT souligne le besoin, sans tomber dans l'alarmisme, de prendre en compte l'horizon **CAP 2022** et **la réforme de la fonction publique** ainsi que les différentes mesures que ces réformes prévoient dans l'élaboration du plan d'action ministériel. Elle rappelle, en effet, [que les changements à venir impactent les instances de concertation impliquées dans la gestion de la carrière des agent.e.s](#), une vigilance accrue est à mettre en place pour pallier aux éventuelles disparités femmes-hommes qui pourraient se retrouver renforcées d'autant dans ce cadre.

L'**administration** prend en note le besoin d'anticiper ces réformes dans les débats futurs, notamment concernant les risques encourus, mais souligne la nécessité d'objectiver ses risques via des études d'impact.

COLLABORATION AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS EN MATIERE D'EGALITE

La CFDT souligne la nécessité de renforcer les partenariats avec les différents services du ministère au vu de la dimension transversale de la politique d'égalité professionnelle. Pour ce faire, la CFDT demande à avoir une vue d'ensemble du maillage territorial et structurel assurant aujourd'hui l'application de la politique d'égalité professionnelle (équipe de la haute fonctionnaire à l'égalité, services déconcentrés, établissements publics, DDI, référents égalité professionnelle dans les services...).

En effet, le groupe de travail égalité n'était, auparavant, pas en mesure d'évaluer si le relais des politiques ministérielles était assuré dans les Etablissements Publics (EP) et les DDI et avait constaté une relative impuissance du ministère à la fois à imposer une ligne directrice mais aussi à obtenir des retours sur les chantiers lancés en la matière.

L'**administration** est consciente de la dimension transversale de la politique d'égalité professionnelle et assure, pour le quadriennal à venir, une collaboration renforcée avec les services, notamment ceux du SG, DRH, les Directions et autres services.

Ainsi, lors des réunions avec les directeurs d'établissements publics, des débats concernant l'égalité professionnelle ont eu lieu et **l'approche de l'administration qui consistait à demander une prise en compte de l'égalité professionnelle au sein des COP a été abandonnée au profit d'une démarche moins de l'ordre de la "déclaration d'intention" mais plus de l'ordre de l'opérationnel avec un calendrier strict et des dates limites.**

De la même façon, la liste des référents égalité s'est étoffée et, même s'il reste beaucoup à faire, **l'administration s'est fixée pour objectif la couverture totale du territoire avec l'obtention pour chaque référent égalité d'une fiche de poste mentionnant une quotité de travail dédié pour 2020.** L'objectif est, pour celle-ci, de faire naître une culture ministérielle commune. Les directeurs des EP sont même apparemment pro-actifs en matière d'égalité professionnelle car elle souligne qu'ils ont sollicité la haute fonctionnaire pour une expertise afin d'intégrer les questions d'égalité professionnelle dans les processus de mutation etc...

COMMUNICATION

L'administration indique que, le 8 mars tombant un vendredi, jour de congés pour la zone C, **les actions s'inscrivant dans le cadre de la journée internationale du droits des femmes seront lancées le 11 mars et dureront pendant un mois. Elle appelle d'ailleurs l'ensemble des organisations syndicales à lui faire part de leur bonnes initiatives ou de celles qui pourraient avoir lieu en région, dans les services déconcentrés ou dans les établissements publics. Elle s'engage à leur assurer une grande visibilité à cette occasion.** Sa volonté est de mettre l'accent sur une double facette de l'Etat: à la fois Employeur, avec un focus sur les métiers mais aussi Acteur, avec un focus sur les femmes et la transition écologique et solidaire.

La CFDT cautionne le fait de ne pas s'inscrire dans le cadre d'une journée unique dédiée à cette cause mais plutôt dans un cycle. **Elle souhaiterait, pour être dans une démarche inclusive, qu'un focus soit mis sur les hommes et la parentalité.**

L'administration prend note de cette suggestion mais fait néanmoins remarquer qu'existe déjà, en administration centrale, un groupe de parole et d'échanges sur la parentalité animé par la sage femme du ministère.

La CFDT souligne le fait qu'étant donné l'aspect transversal de la politique d'égalité professionnelle, l'accès à sa page dédiée sur l'intranet du ministère devrait être beaucoup plus simple pour en permettre l'accès au plus grand nombre. Elle déplore qu'actuellement, l'activité du site ne soit visible qu'en cas de focus via le Fil info.

Toujours en matière de communication, la CFDT signale la sortie récente de son nouveau [guide contre les violences sexuelles et sexistes](#) et se propose de l'ajouter au corpus de textes établi durant les groupes de travaux égalité professionnelle.

Elle en profite pour demander le sort qui sera réservé à la manne documentaire constituée durant un an par le groupe de travail égalité qui pourrait, par exemple, être mise à la disposition de tous les agent.e.s, ne comportant pas d'éléments sensibles ou confidentiels.

L'administration indique que la refonte du site ministériel est en chantier et qu'une visibilité accrue sera en effet accordée à la politique d'égalité professionnelle en la rendant accessible directement depuis la page d'accueil. Elle rappelle néanmoins que c'est un travail long et délicat notamment en matière de sécurité des données.

Elle prend note de la suggestion quant au [guide contre les violences faites aux femmes](#) et signale, en lien avec cette thématique, la mise à jour à venir des fiches réflexes consécutivement à la sortie de la loi de transformation de la fonction publique.

PLAN D'ACTION EGALITE MINISTERIEL

L'administration indique que le plan d'action égalité se composera de 6 axes : [5 axes plus ou moins conformes au plan gouvernemental](#) et **un axe expérimental.**

Elle précise que ce dernier consisterait en l'étude d'une cohorte de femmes à temps partiel et en la mise en place de processus (annualisation du temps partiel, lissage de l'impact sur les jours de congé etc...) tentant de leur permettre de mettre fin à celui-ci s'il est subit et/ou consécutif à une situation ponctuelle et révolue.

FORMATION

La CFDT déplore la création d'une offre de formation dédiée à l'égalité professionnelle et à son application. En effet, l'apposition d'une sorte de "label" sert de repoussoir pour les hommes ou les femmes ne se sentant pas concernées, n'attirant qu'un public déjà convaincu. **Selon la CFDT, le côté transversal de cette politique devrait faire qu'elle soit intégrée comme un module au sein de l'ensemble des formations du ministère afin que l'ensemble des publics et catégories hiérarchiques soit touché.**

L'administration indique avoir lancé un chantier pour favoriser l'accession des postes aux femmes. En effet, le nombre de femmes assistant à une formation post concours ne correspond pas au nombre de femmes réussissant ces mêmes concours. Il semblerait donc que la mobilité géographique induite ainsi que les modalités de déroulement de ses formations nuisent à la titularisation des femmes. L'administration annonce sa volonté de travailler avec les écoles de formation. Elle précise que le chantier sera mené, pour commencer, sur les concours internes et professionnels.

La CFDT signale l'intérêt de travailler également à partir des remontées existantes, les écoles de formations réalisant, d'ores et déjà, des questionnaires au fil de l'eau auprès de leurs élèves leur demandant leur avis sur la formation et ses modalités de réalisation.

REFERENTS EGALITE

L'administration signale l'existence d'une plateforme Afresco dédiée au référent égalité professionnelle et centralisant l'ensemble du corpus existant.

Afin que chaque directeur local se saisisse de la problématique égalité professionnelle et ainsi assure un pilotage régional de la politique d'égalité, l'administration juge plus opportun que ceux-ci établissent les lettres de mission de leur référent plutôt qu'elles leur soient imposées par l'administration centrale. Elle indique néanmoins qu'une base de travail comportant une matrice commune à l'ensemble des établissements du ministère et reprenant les 5 items gouvernementaux sera fournie. Elle précise également qu'il est attendu de ces référents une capacité à interagir à la fois avec le réseau local mais aussi avec le national. Elle ajoute que ce chantier est un de ceux sur lequel les OS et l'administration devront plancher une fois le protocole d'accord ministériel signé.

La CFDT déplore une progression très lente du nombre de référents égalité et encore plus leur absence de lettre de mission car elle souligne qu'ils sont l'un des acteurs prioritaires de la mise en oeuvre de cette politique d'égalité sur le territoire.

L'administration acquiesce et déplore également cet état de fait mais elle tempère ce jugement en soulignant le fait qu'il n'avait malencontreusement pas été demandé aux DDI d'avoir un référent égalité avant 2019, eu égard au problème des multiples tutelles de ces établissements notamment. Elle assure cependant que ces disparités entre les différents établissements du ministère vont être corrigées.

PREVENTION ET TRAITEMENT DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES/ REVALORISATION DE CARRIERE DES PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX

Concernant les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, **la CFDT** rappelle que l'ensemble des organisations syndicales avaient rappelé, [lors du groupe de travail du 10 novembre 2017 dernier consacré à ce thème](#) qu'elles n'étaient pas les interlocuteurs privilégiés quand ce type de situation se présentait et que les agentes se tournaient davantage vers les assistant.e.s de service sociaux et les médecins de prévention. **Elle propose donc qu'une partie du futur fonds gouvernemental, qui sera réparti entre les ministères pour mettre en oeuvre la politique d'égalité, soit affectée aux assistant.e.s sociaux et médecins de prévention en lien avec une quotité de travail qui leur serait affectée pour mettre en oeuvre la politique de prévention et de traitement des violences faites aux femmes.** En effet, ceux-ci semblent des interlocuteurs privilégiés et coûteraient moins chers à l'administration en terme de formation et de sensibilisation à la "cause".

L'administration refuse de pallier le manque de revalorisation éventuelle de la carrière de ces personnels avec des fonds pour l'égalité professionnelle. Elle souligne, néanmoins, que les compétences de ces acteurs en la matière sont reconnues et qu'ils seront, bien sur, partie prenante du futur plan d'action. En effet, la circulaire du 9 mars 2018 impose à l'administration de former les personnels médico-sociaux. Elle envisage ainsi de former le personnel existant mais aussi d'opter pour une approche passant par le droit, le management etc... pour faire de la prévention en coordonnant et en faisant converger les actions de chacun des membres du réseau égalité au sens large, réseau différent de la chaîne hiérarchique.

Elle précise également que les fiches réflexes précédemment établies seront révisées à l'aune des nouvelles mesures apportées par le protocole d'accord gouvernemental en la matière et en lien avec les OS présentes en CHSCTM.

L'administration indique également qu'une expérimentation va être lancée impliquant le signalement rapide et systématique des cas de violences au sein du ministère à l'administration centrale. Les cas qui s'avéreront ne pas avoir été signalés seront imputables aux services. Pour l'administration, une photographie des risques est impossible ce qui rends la prévention inexistante pour ces cas particuliers. Le but est de permettre, selon elle, que l'administration centrale soit actrice de ces événements, et pas seulement au niveau de leur sanctionnement. Ainsi un benchmark des bonnes pratiques est envisagé.

LABELLISATION AFNOR

La CFDT, comme indiqué dans un courrier adressé à la haute fonctionnaire après le boycott du 14 septembre 2018, réitère son étonnement quant à la persistance de l'administration à vouloir mettre en place une cellule d'écoute et ce, malgré les retours catastrophiques faits dans les ministères où une expérimentation a été mise en place sur le sujet. **Elle concède que c'est un des pré-requis à la labellisation AFNOR mais indique qu'il n'est peut être pas opportun de consacrer du temps et des moyens financiers et humains à un procédé jugé inefficace par ailleurs.** Elle souligne néanmoins la nécessité d'adopter une politique de prévention, les risques étant par nature accrus au sein de notre ministère dit "masculin".

L'administration ne partage pas le bilan qui a été fait des précédentes expérimentations. Elle explique que certains ministères comme celui de la Culture ont opté pour une option qui prend également en compte les discriminations et qui est externalisée alors que d'autres ministères, comme ceux de l'Agriculture ou des Finances, ont opté pour une solution internalisée qui procède à un recensement puis une orientation des agent.e.s concernée.e.s vers les bons interlocuteurs. Elle souligne également l'existence, au ministère de la Défense, de l'outil Thémis qui se situe entre les 2 solutions. Elle indique qu'une réflexion sera à mener au sein de notre ministère avec les OS car un appel de marché, dans ce cas, est problématique car il n'existe que deux prestataires proposant ce type de prestations sur le marché.

CAP/CCP

La CFDT revendique un besoin de transparence accrue lors des commissions paritaires en respect avec les principes inscrits dans le protocole fonction publique. Elle souligne par exemple l'absence de taux pro/pro avant certaines CAP/CCP, des changements arbitraires suites à des commissions d'harmonisation etc...

L'administration appelle à la prudence sur ce point car, bien qu'elle soit dans l'obligation de respecter le protocole Fonction publique, certaines dérogations se font en faveur d'une promotion plus importante des femmes pour réduire les écarts femmes-hommes au sein du ministère. Ainsi, bien que des interventions en CODIR seront effectuées dans ce sens, l'administration en appelle à être dans une connaissance et une objectivation des taux pro/pro en amont et en aval par précaution.

CONGES PARENTAUX

La CFDT appelle à un travail sur les congés paternité.

L'administration indique que ceux qui le prennent, le prennent dans sa totalité mais qu'un travail va être mené concernant les encadrants et qu'une réflexion sur la qualité de vie au travail sera menée. Elle constate une baisse des congés parentaux de plus de 6 mois mais précise que ces derniers sont toujours majoritairement pris par des femmes. Elle souhaite mener un chantier sur ce point afin de **limiter les changements de poste au retour du congé maternité.**

La CFDT rappelle la réflexion menée par l'ensemble des syndicats sur ce point [lors de la réunion dédiée du 11 juin 2018](#) où il était apparu **qu'il serait opportun de suivre une cohorte d'agents, hommes et femmes, avant, pendant et après l'arrivée d'un enfant pour mesurer les conséquences sur la carrière et la rémunération de ceux-ci.** Elle reconnaît les efforts du ministère en terme d'information préalable au congé maternité mais déplore une absence de suivi après ce même congé ;

L'administration acquiesce mais souligne néanmoins l'apport d'information que représente le livret d'accueil de l'agent en terme de mode de garde, de consultation de gynécologie-obstétrique etc...

TEMPS DE TRAVAIL

La CFDT demande à l'administration où elle en est de sa réflexion sur le temps de travail notamment sur le télétravail et la charte des temps.

Elle déplore que la charte des temps, purement déclarative, ne soit pas encore adoptée et pointe **les difficultés d'accès au télétravail des femmes**, de par leurs fonctions majoritairement administratives, alors même que c'est un des outils contribuant à trouver un équilibre vie pro/vie perso.

L'administration répond que la charte des temps est un des aspects sur lequel le protocole d'accord gouvernemental met l'accent et indique qu'il fera donc l'objet de discussions futures avec les organisations syndicales.

Concernant le télétravail, elle note une hausse des demandes, notamment de celles émanant de femmes et estime donc que la situation est en bonne voie.