



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

11 juillet 2017

Présents :

L'administration était représentée par Mme Antoine, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes qui a présidé la réunion et Mme Constantin son adjointe, Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales et son adjointe, Mme Fontan-Mauer.

Magali Perex représentait la CFDT.

Ordre du jour:

1. Relevé de conclusions de la réunion du 27 avril 2017
2. Diaporama projeté par Annick Vignes sur l'étude relative aux rémunérations
3. Diaporama relatif au bilan de la charte 2014-2017
4. Diaporama relatif à la méthode et au calendrier de concertation de la future charte 2018-2021

L'Administration indique que les travaux entrepris par le groupe de travail sont un préalable à une charte ou, mieux, un protocole d'accord en matière d'égalité professionnelle. **Aux Organisations Syndicales (OS) qui se prononcent toutes en faveur d'un accord, plus contraignant juridiquement, elle précise que c'était le format qui avait été privilégié en 2014, sans succès et qu'elle s'engage à faire au mieux en fonction des moyens mis à sa disposition par l'Administration.**

Elle ajoute que l'ensemble des points de la précédente charte n'ont pas été mis en oeuvre et que des textes de lois sont sortis et des préconisations ont été faites depuis lors et qu'ils s'exprimeront tous au sein de la prochaine charte avec une démarche poussée encore plus loin en matière d'égalité professionnelle.

1 - Relevé de conclusions de la réunion du 27 avril 2017

A la CFDT qui demande si l'ensemble des Rapports de Situation Comparée (RSC) dûment complétés seront fournis pour le prochain bilan social, L'Administration répond qu'un rappel des obligations en la matière sera fait et qu'un suivi plus poussé sera apporté pour y arriver.

Les organisations syndicales demandent, en plus, à ce que tous les contributeurs soient connus d'elles ainsi que les non contributeurs, avec une précision sur l'ordre des difficultés rencontrées pour éviter leur reconduction pour le prochain bilan social. Elles réclament également que les données remontées soient un minimum analysées et qu'un retour soit apporté par L'administration suite à la note adressée aux services pour exclure certains aspects du RSC. Enfin, elles sollicitent des explications sur les raisons de cette exclusion.

L'Administration répond qu'une liste des contributeurs et des non contributeurs sera fournie mais rappelle que la réforme territoriale qui a impactée les services déconcentrés doit être prise en compte dans les paramètres pouvant expliquer une non communication de RSC par les services.

A la CFDT qui demande si la liste des référents égalité est complète et si elle peut être communiquée aux OS, l'Administration répond qu'elle espérait pouvoir la communiquer à l'occasion de cette réunion mais que du retard a été accumulé et qu'elle n'est pas à jour.

La CFDT a également interrogé l'Administration sur l'évolution de l'intégration d'obligations en matière d'égalité professionnelle au sein des Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) des Etablissements Publics (EP) sous tutelle du ministère.

L'Administration a répondu qu'un guide du Service du Pilotage et de l'Evolution des Services (SPES) leur a été fourni mais qu'elle n'a pas "couru" après les bureaux chargés de son application.

Les OS s'indignent du fait que les EP et les Directions Départementales Interministérielles (DDI) ne soient pas parties prenantes de cette démarche vers l'égalité professionnelle et réclament un retour sur les moyens mis à disposition des référents égalité au sein de ces services.

L'Administration répond que la visibilité et la formation des référents dans les EP seront renforcées par la prochaine charte mais rappelle qu'il fallait, en 2014, faire preuve de prudence quant aux DDI vis à vis de la Direction des Affaires Administratives et Financières (DSAF) pour qui c'était le premier document du genre. **Elle réaffirme néanmoins vouloir placer les DREAL comme représentantes ministérielles de l'égalité professionnelle.**

A la CFDT qui lui rappelle sa volonté passée de développer les formations en matière d'égalité professionnelle et de les rendre obligatoires, l'Administration dit s'inscrire dans cette même volonté mais reconnaît que seuls les cadres A+ y ont, pour l'instant, accès de façon obligatoire lors de leur prise de poste.

Les OS demandent, en sus, un bilan sur ces formations, qui ont tout de même un certain coût, et leurs effets sachant que beaucoup d'agents n'y assistent pas et que leur contenu n'est pas connu.

L'Administration répond qu'un bilan à moyen terme lui paraît compliqué mais s'engage à fournir le contenu des formations, effectuées pour la plupart par elle-même et son adjointe dans la mesure de leurs possibilités en terme d'agenda. Elle reconnaît qu'avec 3 DRH en 3 ans, le marché de formation est mal adapté et nécessite une refonte. Elle précise que les formations sont ouvertes à tous, y compris aux EP dont quelques représentants étaient, par exemple, présents lors de la récente formation des sous-directeurs.

Les OS rétorquent avoir déjà indiqué que le CVRH avait les compétences pour pouvoir suppléer à ces formations tout comme les membres du réseau égalité et se demandent quels sont les objectifs concrets de ces formations. Elles ajoutent qu'il serait bon que celles-ci s'inscrivent au sein de la feuille de route formation 2018-2021 dévoilée 15 jours auparavant par le DRH.

Aux OS qui lui demandent si elle rencontre des difficultés à faire appliquer la loi sur la parité, l'Administration répond que cela a été simple pour les jurys mais plus complexe concernant les directions et les CAP/CCP mais indique qu'elle reste optimiste pour l'évolution de son application après quelques "encouragements". Elle précise qu'elle transmettra un écrit sur les modalités d'application de cette parité et qu'elle a la possibilité de faire intervenir, en groupe de travail, le collaborateur qui s'occupe de faire appliquer la loi au sein des directions.

Concernant la fiche mentorat et la charte du club mixité durable, les OS exigent de L'Administration des retours, notamment au vu de leur délai de présentation restreint par rapport au CTM, en l'absence d'un compte-rendu de la réunion qui les évoquait, et au vu des documents modifiés et mis en ligne sur l'intranet sans consultation du groupe de travail.

L'Administration répond que les documents en ligne ne constituent pas des versions abouties. Elle ajoute que le terme de "mentorat" va être remplacé et que ce club s'appelle désormais "Parcours Professionn'Elles" car la DICOM a jugé que ce serait plus parlant.

2 - Diaporama projeté par Annick Vignes sur l'étude relative aux rémunérations

La CFDT demande si L'Administration a permis à Annick Vignes de s'entretenir avec les services de la paye pour expliciter le nombre de fiches de paie sur lesquelles l'étude porte, les termes de salaires et primes indexés ou non indexés ect... au vu de la date de fin de celle-ci (31 juillet 2017). Elle demande également si les préconisations de l'étude, en matière d'études de cohorte par exemple, vont être suivies.

L'Administration indique qu'Annick Vignes a pu s'entretenir avec les services concernés et qu'une restitution aura lieu en septembre où il sera indiqué aux OS si le ministère accepte de suivre les préconisations faites par celle-ci.

Les OS reprochent à L'Administration la méthode employée car aucune réunion n'a eu lieu sur les indicateurs choisis pour cette étude, non basée sur les axes de la charte, et s'interrogent sur le périmètre sur laquelle elle porte au vu des changements opérés au sein du ministère entre 2013 et 2015 (par rapport à VNF, au CEREMA notamment), années sur lesquelles porte l'étude. **La CFDT s'interroge sur le bien fondé des études, de leur multiplication et demande à ce que l'on passe enfin à l'action sur la base des études préexistantes citées dans le corpus.**

Après avoir été interpellée par l'ensemble des OS sur le sujet des rémunérations, **L'Administration indique qu'elle est convaincue qu'"on ne fera avancer l'égalité professionnelle que par des mesures financières".**

A ce propos, les OS lui demandent si l'égalité professionnelle s'associe au bureau de l'action sociale et aux OS pour une demande de crédits d'action sociale supplémentaire aux Finances, notamment pour le financement des places en crèche et de la prévention du harcèlement et des violences faites aux femmes.

L'Administration répond qu'elle n'était pas au courant.

3 - Diaporama relatif au bilan de la charte 2014-2017

Les OS déplorent l'absence du DRH pendant toute la durée des réunions du groupe de travail. Elles s'interrogent également sur la portée du mandat donné.

Elles s'insurgent également sur la qualité du dialogue social au sein de ce groupe de travail ou les remarques des OS sont formulées mais jamais prises en compte. A ce titre, la CFDT réitère sa demande de compte-rendus à l'issue de l'ensemble des groupes de travail.

Aux OS qui s'inquiètent de la non obtention systématique et complète des statistiques genrées concernant les promotions et les avancements, l'Administration réponds que les services ne se sont pas sentis "engagés" avec les changements de chefs.

Face aux remarques des OS sur les "erreurs et maladresses" de communication, qui peuvent paraître discriminantes et dont la charte du club mixité est un exemple, l'Administration indique l'existence d'un guide sur la communication non-genrée, distribué uniquement aux référents du réseau égalité et évoque la possibilité d'organiser une diffusion de celui-ci plus large, signé par la présidence du Haut Conseil à l'égalité.

Devant les remarques des OS sur le manque de développement de Parcours Professionn'Elles, l'ancien "Club Mixité", notamment parmi des agents qui ne sont pas cadres, l'Administration rétorque que le soutien à ce réseau n'est pas financier mais humain, et qu'il est très faible. Elle indique ne pas pouvoir "forcer la main" aux catégories B et C qui semblent beaucoup moins avoir cette culture du réseau selon elle.

A la CFDT qui demande où le ministère en est concernant la labellisation IFNOR prévue au premier trimestre 2017, l'Administration indique que depuis la semaine précédente, le ministère est simplement inscrit au sein de cette démarche. Elle reconnaît que le cahier des charges pour s'inscrire dans cette démarche est très lourd mais indique être obligée de répondre à cette commande.

Elle demande également à L'administration un retour sur la partie "écologie" du plan de travail 2014-2017 qui avait été adressée au ministère. L'Administration accepte et indique vouloir faire intervenir les responsables de cette partie dans un prochain groupe de travail.

4 - Diaporama relatif à la méthode et au calendrier de concertation de la future charte 2018-2021

Les OS insistent sur le fait qu'à leur sens, le pilotage de la future charte doit être décidé, ainsi que sa mise en oeuvre et qu'enfin, les moyens pour y parvenir doivent être connus avec la nomination de "chefs de projet" sur chaque action de celle-ci.

L'Administration répond que le fonctionnement du groupe de travail et la méthodologie utilisée seront formulés via une fiche qui sera communiquée aux OS avant le début des groupes de travail spécifiques de septembre.

Les OS affirment que le réseau égalité doit être contributeur des travaux du groupe égalité professionnelle sur la future charte (DDI et EP , DG et SG, compris) ce à quoi l'Administration répond que malgré ses sollicitations, les EP n'y ont pas contribué du tout et que seule une DREAL a fait des suggestions quant au pourcentage de femmes proposées/retenues lors des propositions d'avancements. Elle indique qu'elle va réitérer ses demandes auprès d'eux

Il apparaît important aux OS de coordonner l'action du groupe de travail avec ce qui se passe dans les autres instances ministérielles (CTM, CCAS, CHSCTM...). A ce propos, elles soulignent l'incongruité d'un travail sur les violences faites aux femmes sans association du CHSCTM alors même qu'il a lieu le lendemain. Elles pensent que le groupe de travail pourrait faire des recommandations qui seraient soumises à cette instance. Elles soulignent aussi les difficultés que pourront rencontrer les services si les groupes de travail dédiés aux rémunérations/promotions ont lieu en novembre /décembre, alors qu'ils doivent gérer les CAP.

L'Administration répond qu'elle se rapprochera de la coordinatrice PSPP et du CHSCTM pour mettre en place cette circulation d'informations entre les deux instances et qu'elle prend note des fortes contraintes d'agenda qui pèsent sur ces groupes de travail et de la nécessité d'un assouplissement du calendrier des réunions pour une présentation au CTM de la charte plutôt à la fin du premier trimestre 2018.

Les OS souhaitent également que la réunion sur les recrutements, les avancements etc...soit dédoublée pour pouvoir travailler sereinement sur ces sujets qui sont lourds. **La CFDT insiste sur le fait que cet aspect prioritaire ne doit pas être abordé juste avant les vacances de Noël, alors même que le passage d'un ministère à un secrétariat d'état sous le nouveau quinquennat montre que l'égalité professionnelle est moins une priorité pour le nouveau gouvernement.**

Les OS souhaitent que la question de la mobilité soit abordée au sein de cette même réunion dédoublée car elles estiment que les femmes sont les premières pénalisées par les obligations de mobilité et la priorisation de la variante géographique de celle-ci plutôt que de la fonctionnelle. **Elles exigent des chartes de gestion pour garantir un processus stable et collectif en la matière ce que l'Administration approuve et soutient.**

La CFDT s'inquiète également d'une réunion du groupe de travail préalable à la publication de l'étude du Haut Conseil à l'égalité portant sur la gouvernance de la politique d'égalité mais l'Administration assure que cela ne modifiera pas fondamentalement le travail du groupe, ses prérogatives et son pilotage.

Les OS demandent à avoir des documents préalables pour la réunion qui portera sur la formation. Elles demandent également si l'on parlera de formation à l'égalité ou d'égalité d'accès à la formation.

L'Administration répond que l'on parlera de formation à l'égalité, les RSC n'ayant pas démontré, selon elle, de discrimination dans l'accès des femmes à la formation.

Elle ne voit pas d'enjeu sur ce dernier point et demande à ce que les OS lui fassent remonter les informations si c'est le cas. Elle ajoute que les meilleurs efforts seront faits quant à la fourniture de statistiques fournies dans le domaine de la formation mais prévient que ce travail, en parallèle avec celui des RSC, lui paraît fastidieux.

La CFDT s'interroge sur l'absence a priori de représentants des personnels au sein de la médiation à l'égalité et s'en inquiète au vu de sa vocation à traiter les cas personnels des agents.

L'Administration précise que ce n'est encore qu'un projet qui n'a pas été validé par le CGEDD mais qu'effectivement, aucun représentant du personnel n'entrera dans sa composition, celle-ci privilégiant plutôt deux représentants de L'Administration, "interchangeables". Elle indique également qu'elle pourrait comporter une cellule d'écoute avec un prestataire extérieur comme cela se pratique dans d'autres ministères.

La CFDT interroge L'Administration sur la réalisation d'une charte des temps qui pourrait simplement prendre appui sur celles déjà existantes dans d'autres ministères et sur l'inscription puis la désinscription de ce point à l'ordre du jour du CHSCTM.