



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

## Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

**18 septembre 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. Étaient également présents Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales et son adjointe, Mme Gallouet, ainsi que Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail et M. Bach, chef du bureau de pilotage des écoles.

Maryline Grosroyat et Magali Perex représentaient la CFDT.

### **Déclaration préalable de la CFDT**

Mesdames, Messieurs,

La CFDT s'insurge tout d'abord face au calendrier présenté où on assiste à une multiplication des groupes de travail qui reprennent des éléments déjà débattus et sur lesquels nous avons déjà statué lors des précédentes réunions alors que des sujets lourds, complexes et surtout urgents comme les déroulements de carrières, promotions et mobilités ne font, par exemple, l'objet que d'une seule séance de travail.

Elle s'étonne de ne toujours pas voir apparaître les DDI dans le périmètre de la charte et du fait que l'articulation avec le CHSCTM, le CCAS et les DREAL par exemple, ne soit abordée qu'au dernier groupe de travail, alors même que ces instances et services doivent produire des éléments pour ce groupe de travail avant avril 2018.

Elle se demande également le pourquoi d'un espace collaboratif interne au groupe de travail plutôt qu'un enrichissement de l'encart public dédié sur l'intranet pour un sujet qui concerne et intéresse tous les agents.

Une fois de plus, et contrairement aux principes de concertation énoncés dans les documents distribués pour la réunion de ce jour, la CFDT constate que ses remarques et propositions ne sont jamais prises en compte d'une réunion à l'autre d'où le sentiment de prêcher dans le désert qui se dégage encore et encore des réunions de ce groupe.

Contrairement à ce qui est indiqué entre parenthèses en thématique n°2, des discriminations ont d'ores et déjà été mises en évidence et il y a maintenant urgence à les combattre!

Je vous remercie.

## Réponses de Madame Antoine, haute fonctionnaire à l'égalité, aux déclarations préalables syndicales :

Je constate, à travers vos critiques, que vous partagez avec moi une grande envie d'avancer sur le sujet. Bien qu'il y ait eu des ambiguïtés ressenties par le passé, cette implication de l'administration est réaffirmée aujourd'hui par la présence de 3 services (DRH, SG, SPES).

J'ai mandat pour l'ouverture de négociations en vue d'un protocole d'accord qui reprendra les grands principes en matière d'égalité professionnelle et des actions concrètes pour une mise en œuvre jusqu'en 2018. Ce protocole permettrait un texte plus ambitieux et il pourrait témoigner d'un accord et d'une validation des organisations syndicales, même partielle.

**Les Organisations Syndicales (OS)** répondent que la précédente charte a été mal conduite et peu prise en compte par la DRH. Elles ajoutent qu'il y a eu un manque de moyens flagrant.

S'il a été choisi d'opter pour un accord, elles estiment qu'il doit être fort et contraignant et que des moyens doivent être mobilisés.

Elles demandent, enfin, à avoir des garanties sur l'effectivité de cet accord et attendent que l'administration agisse également au niveau de la Fonction Publique, notamment en lui fournissant les comptes rendus des réunions réalisées à ce niveau.

### Ordre du jour:

1. Méthodologie et calendrier
2. Périmètre
3. Questions diverses

### **1 - Méthodologie et calendrier** ([voir ici](#))

#### **CHARTE OU ACCORD**

**L'ensemble des OS** indique, en préalable, que l'administration doit demander officiellement la position de chaque fédération sur l'adoption d'une charte ou d'un accord.

**L'administration** réaffirme sa volonté d'un accord en la matière mais précise que le seul ministère ayant abouti dans ce projet est le ministère de l'Intérieur avec un protocole ne s'appliquant que dans le périmètre de son administration centrale.

#### **BILAN DE LA CHARTE 2014-2017**

**La CFDT** demande un tableau de suivi, basé sur les axes de la [charte 2014-2017](#), et avec des résultats quantifiables comme il était distribué lors des réunions il y a deux ans pour pouvoir faire le bilan. Sachant que l'état des lieux semble partagé par les OS et l'administration et que cette dernière s'est engagée à fournir un bilan des actions menées dans le cadre de la précédente charte, la CFDT propose d'entrer directement dans le vif du sujet avec une organisation des séances permettant un débat sur les propositions des OS adressées en amont de la séance par mail à l'administration .

**L'administration** s'étonne que le bilan fait au CTM de mars dernier ne suffise pas et indique sa volonté d'être pragmatique pour avancer sur le sujet.

Elle rappelle que le choix d'aller vers un protocole a été débattu lors des bilatérales de début septembre sur le futur agenda social avec la DRH mais accepte de se faire confirmer à nouveau son mandat.

Elle précise qu'elle souhaiterait travailler par thème pour proposer, à la fin de chaque séance, un texte reprenant les axes choisis pour le futur protocole. Elle indique que ceci permettra, notamment, l'intégration de nouveaux sujets non traités par la précédente charte comme les freins qui peuvent toucher la mobilité ou la politique d'achat paritaire.

## CALENDRIER

**La CFDT** refuse d'entendre que l'existence de freins à la mobilité est une découverte et rappelle que c'était un thème déjà évoqué dans l'axe 3 de la précédente charte.

Elle indique également qu'en terme de calendrier, la date du 10 octobre ne pourra être retenue car c'est la date définie pour une grève intersyndicale inter-Fonctions Publiques.

Elle demande aussi à se faire préciser les horaires et la durée des réunions.

La CFDT interroge ensuite l'administration sur la raison pour laquelle le CMVRH n'est toujours pas associé aux réunions portant sur la formation.

Elle demande aussi comment s'articulent les échanges avec les instances (CCAS, CHSCTM...) : est-ce le groupe de travail qui émet des propositions qui sont étudiées par les instances en séance ou est-ce l'inverse?

**L'administration** indique que les groupes de travail se dérouleront de 14 heures à 17 heures environ.

La date du 15 novembre sera aussi modifiée.

Elle ajoute qu'après chaque réunion, un relevé de décisions sera désormais fait et proposé pour amendements aux OS afin qu'elles aient le sentiment d'une meilleure prise en compte de leur propos en séance.

L'administration précise que Mme Amson, représente le CMVRH par le biais de FORCQ.

Elle indique aussi que le travail avec les instances se fera en parallèle de celui fait en groupe de travail car parfois le groupe de travail est en avance sur le travail des instances et parfois c'est le contraire mais les calendriers de chacun ont été harmonisés.

Elle tient à préciser que le travail demandé sur la précédente charte pour fournir des résultats et un bilan aux OS est conséquent et demande la clémence des OS sur ce propos.

**Les OS** réclament de traiter, lors de deux séances distinctes, les rémunérations d'une part et la carrière et son déroulement d'autre part. Elles soulignent que ce sont des sujets lourds et indiquent, notamment, les difficultés rencontrées par les contractuelles à ce propos.

## ESPACE DOCUMENTAIRE PARTAGE

En réponse à **l'administration** qui propose une mise en commun d'un corpus de documents et études au sujet de l'égalité professionnelles, **la CFDT** renvoie vers les nombreuses études citées lors des précédentes réunions et jamais prises en compte ni intégrées sur l'intranet par l'administration et propose de les mettre en libre accès, sachant que cela concerne et intéresse l'ensemble des agents.

**Les OS** surenchérisent à cette proposition d'autant que l'intranet est inaccessible aux EP et aux DDI et que des problèmes de liens morts se posent régulièrement.

**L'administration** précise, par contre, qu'elle ne pourra pas mettre en ligne l'ensemble des bilans sociaux car cela prendrait trop de temps et qu'elle est limitée en moyens humains.

## 2 - Périmètre

**L'administration** indique que le périmètre d'application du futur protocole d'accord est celui de l'administration centrale et des services déconcentrés de plein droit.

Les DDI sont incluses s'il n'y a pas d'incompatibilités avérées par la DSAF entre l'accord et le décret 2009-1484 fixant leur organisation.

Les EP participeront également, via un chapitre relatif à l'égalité au sein de leur COP. L'administration précise qu'elle a contacté l'IGN - EP particulièrement en pointe en matière d'égalité professionnelle - afin de décliner son modèle parmi les autres EP. Elle indique d'ailleurs que l'AFB ne devrait pas tarder à être incluse dans l'accord.

Elle précise néanmoins que, par manque de temps, les établissements intégrés dans ce dernier sont ceux qui font preuve, au préalable et par eux même, de "suffisamment de bonne volonté". Le ministère

indique ne pas avoir les moyens de contraindre les autres à accélérer leur processus d'adhésion au protocole d'accord de par leur statut.

## **REFERENT EGALITE** ([voir liste des référents dans les services ici](#))

**La CFDT** demande à l'administration si le rôle de référent égalité est rétribué par le biais d'un encart spécifique au sein du CREP permettant une valorisation en termes de déroulement de carrière et de salaire.

**Les OS** demandent également si ce rôle fait l'objet d'une décharge de temps de travail formalisée par un écrit.

**L'administration** répond qu'à priori, le rôle de référent devrait faire l'objet d'une décharge de temps d'environ 20% mais que rien n'a été formalisé par écrit et que c'est à l'appréciation du chef de service. Elle indique que la modification des modèles de CREP ne peut se faire qu'au niveau de la DGAFP mais que cet engagement doit être pris en compte lors du processus d'évaluation professionnelle des agents. Elle précise également qu'aucune étude n'existe concernant le rôle des référents et les difficultés qu'ils rencontrent, mais s'engage à fournir des résultats en la matière, et ce, d'autant plus que la haute fonctionnaire reconnaît avoir, elle-même, du mal à gérer son statut de haute fonctionnaire et de référente égalité pour le secrétariat général et admet que cela peut générer des problèmes de surcharge de travail. Elle signale avoir sollicité CRHAC qui pourrait l'aider dans cette tâche.

L'administration indique néanmoins qu'une implication en matière d'égalité est demandée à tous les managers durant leur formation et qu'il leur est souvent rappelé que cela fait partie intégrante de leur fonction d'encadrant. A ce titre, il leur est demandé de promouvoir et d'encourager l'adhésion des agents à leur charge à cette démarche et l'administration demande, en sus, aux OS, de l'aider, via leurs réseaux, à faire connaître les référents et à promouvoir le dispositif.

L'administration dresse un bilan plus mitigé de l'adhésion des services déconcentrés, EP, et DDI au processus. Les DDI qui le veulent peuvent nommer un référent égalité mais il n'y a aucune obligation. A ce jour, quelques-unes jouent le jeu mais pas l'intégralité de celles-ci. Concernant les DREAL, leur rôle en tant que RZGE n'est pas, non plus, formalisé par écrit mais l'administration pense qu'elles l'ont intégré et que "les temps sont mûrs pour cela". L'administration signale toutefois qu'en administration centrale, on dénombre un référent égalité dans chaque service mais déplore que le manque de relais dans le reste des services limite leur action.

L'administration rappelle finalement que le chemin est long pour changer les mentalités et les modes de fonctionnement. Elle indique, à titre d'exemple, qu'une formation à l'égalité pour les rédacteurs de projets de loi, en collaboration avec la DAJ, a été proposée mais qu'il n'y a eu aucun inscrit. Elle rappelle également qu'elle fait face à un problème de charge de travail qui handicape son action et précise qu'un nouveau portail dédié aux professionnels de la filière RH va ouvrir et qu'il pourrait être intéressant d'en ouvrir les droits aux membres de ce groupe pour permettre d'avancer sur le sujet de l'égalité professionnelle.

**Les OS** s'indignent du fait que le numéro de téléphone de la haute fonctionnaire n'apparaisse pas dans l'annuaire du ministère ce qui complique, de fait, toute démarche en matière d'égalité professionnelle provenant d'un agent et soulignent la surcharge de travail déjà avérée de CRHAC.

Elles s'inquiètent du manque de moyens mis à la disposition des référents, ce qui risque de faire retomber sur eux les échecs de ce dispositif.

Elles rappellent qu'il n'est pas question de ne pas appliquer ce dispositif, inscrit dans la loi et proposent des rencontres, une plateforme collaborative avec une FAQ, et la mise à disposition d'exemples d'actions menées pour intégrer les référents à un véritable réseau et les soutenir dans leur action, d'autant plus qu'ils sont peu nombreux et peu aidés.

Les OS souhaitent également que la liste des référents égalité lui soit communiquée par service et constate que l'administration centrale semble surreprésentée ce qui peut dénoter d'un manque de communication et de collaboration des services déconcentrés.

Les OS se demandent enfin quelle est la durée préconisée et le périmètre d'action de chaque référent égalité : son service? son établissement? sa zone de gouvernance?

Face à toutes ces interrogations, elles demandent à ce que la lettre de mission adressée à chaque référent leur soit communiquée.

### **3 - Questions diverses**

#### **ETUDE REMUNERATIONS**

**L'administration** rappelle le travail énorme de nettoyage des fichiers qu'a demandé l'étude de Mme Vignes et précise qu'elle comporte maintenant, en plus des quatre ans préalablement étudiés, deux ans de données en plus ce qui permettra un travail plus en avant lors du prochain groupe de travail.

#### **MOBILITE**

**Les OS** rappellent qu'un des éléments entrant en ligne de compte en matière de création d'inégalité est le processus d'affectation. Elles font écho au processus ayant nouvellement changé, sans concertation préalable des organisations syndicales, pour les TSDD sortant de l'ENTE où les critères sociaux ne sont plus pris en charge. Elles rappellent que ces mesures auront un impact, principalement sur les femmes et les agents d'outremer.

**L'administration** confirme que le prochain accord devra renforcer les garanties en matière de mobilité et déplore le fait que la médiature à l'égalité n'ait pas encore abouti, étant actuellement en discussion au CGEDD, alors même qu'elle avait été saisie principalement de sujets de ce type. Cette médiature sera située au CGEDD pour plus d'impartialité.

#### **LABELLISATION EGALITE**

**A l'administration** qui présente la possibilité de candidater pour l'obtention d'un label en matière d'égalité, **les OS** rétorquent que le processus est visiblement déjà en marche car intégré dans la charte et que l'on pourrait s'appuyer sur la nécessité d'avoir certains critères pour obtenir cette labellisation afin de réaliser des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle au sein du ministère.

**L'administration** précise que l'obtention du label prendra un certain temps et que ce n'est pas la priorité. Elle indique également que le ministère a candidaté et échoué à obtenir le label diversité.

#### **MARCHES PUBLICS**

**L'administration** indique que c'est un nouvel élément de préoccupation en matière d'égalité professionnelle. Les entreprises avec lesquelles le ministère collaborera devront désormais appliquer un "plan égalité" au sein de leur entreprise.

**Les OS** s'offusquent néanmoins, alors que le ministère concourt à la labellisation, qu'il ne cherche pas à collaborer avec des entreprises ayant, elles aussi cette labellisation.

#### **FORMATION**

**Les OS** s'offusquent de la parution d'un avis de stage "management au féminin", de couleur pastel et proposant, entre autre, d'apprendre à utiliser son "intelligence émotionnelle".

**L'administration** rétorque que, bien que la formation soit dédiée aux femmes, le concept "courageux" d'intelligence émotionnelle est également inculqué lors des prises de postes d'hommes au ministère et à l'ENA par exemple; et insiste sur le fait que cette formation a eu un grand succès (14 inscrits), prouvant une véritable demande en la matière. Isabelle Antoine ajoute, néanmoins, qu'elle prend note de cet état de fait et s'engage à passer à la fin de cette session de formation pour "évacuer les stéréotypes".