



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

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

Thématique :

Déroulement de carrière, promotions, mobilité et indemnitaire

12 mars 2018

Présents :

L'administration était représentée par Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales ainsi que par Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail et son adjoint M.Courret, Mme Perrais, adjointe à la sous-directrice du bureau de la modernisation et de la gestion statutaires, Mme Constantin, adjointe à la 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, Mme Sansone, adjointe à la cheffe de bureau des relations sociales, M.Beyssier, sous-directeur du recrutement et de la mobilité, des carrières et de l'encadrement, M.Salhi, Délégué aux cadres dirigeants, et Mme David, adjointe au chef de bureau des relations sociales 1.

Magali Perex représentait la CFDT.

Déclaration préalable de la CFDT

Mesdames, Messieurs,

La CFDT attend beaucoup de la réunion de ce jour.

En effet, lors des précédentes réunions, chaque fois que les organisations syndicales ont montré une volonté et une impatience de s'attaquer au cœur du problème - à savoir le déroulement de carrière et l'indemnitaire - elles étaient renvoyées à cette réunion et aux conclusions de l'étude PSL d'Annick Vignes sur les écarts de rémunération. C'est assez risible car les résultats de l'étude prouvent, tout comme l'ensemble des organisations syndicales l'a pourtant signalé tout au long de ces mois, l'existence déjà avérée de nombreuses études pertinentes et reconnues sur le sujet et la possibilité de s'appuyer sur celles-ci pour, d'ores et déjà, établir un projet d'accord ambitieux, doté d'un plan d'action et de suivi concret. Elles ont également évoqué la possibilité au groupe de travail de tirer ses propres conclusions à partir d'un suivi et d'une analyse des résultats fournis par la précédente charte 2014-2017. Mais, dans le respect du calendrier établi et des principes du dialogue social, nous avons été patientes et nous y voilà.

D'ores et déjà, un signal négatif a été lancé par l'administration qui transmet des documents conséquents le jeudi soir, soit un jour ouvré avant le début de la réunion. Quand est-ce que les organisations syndicales sont censées trouver le temps d'étudier ces documents? Doivent-elles travailler le week-end pour réaffirmer leur attachement au sujet du jour et ne pas laisser le champ libre à l'administration? Vous comprendrez donc aisément que nous nous réservons le droit de revenir vers vous ultérieurement avec des questions et remarques sur les dits documents.

La CFDT veut réaffirmer tout de suite un fait. En accord avec les résultats obtenus grâce à l'étude d'Annick Vignes, **l'administration ne peut absolument pas affirmer, comme cela a été fait à demi-mot précédemment, qu'elle n'a aucune idée de l'origine des inégalités de rémunération au sein de ses ministères.**

Pas après tous ces cycles de réunions, pas après tous ces échanges avec les représentants du personnel, et pas après toutes ces études, et tout spécialement celle sortie le 10 mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre et le rapport du 8 mars 2017 de Françoise Descamp-Crosnier-que vous nous avez d'ailleurs joint- intitulé « La force de l'égalité », qui poursuit les travaux de cette étude et formule 55 recommandations pour mettre fin aux inégalités. Pour rappel, Françoise Descamp-Crosnier observait un écart de salaire moyen de 16% entre hommes et femmes dans la fonction publique d'État, davantage expliqué par le seul fait d'être une femme et d'assumer, par le biais d'une réduction de son temps de travail, l'arrivée d'un ou plusieurs enfants que par les caractéristiques individuelles et variables que sont l'âge et le diplôme par exemple. Cette étude pointait aussi le déficit en termes de primes dans la rémunération des femmes, rendu encore plus inquiétant par le fait que ces primes modulables et soumises à un jugement souvent subjectif constituent toujours une part importante de la rémunération actuelle des agent.e.s, notamment en catégorie B et C. Il y était dit que dans la fonction publique d'État, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10% des différences de rémunération constatées, d'autant plus au sein des ministères qu'au sein de leur EP sous tutelle. Il est encore dit, dans cette étude, que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires, c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique, que sur les primes.

Ainsi, le constat était déjà fait en 2015 et nous espérons, trois ans après, obtenir des réponses quant à nos propositions d' :

- obtention des chartes de gestion mobilité/promotion pour l'ensemble des corps;
- obtention d'un bilan de la réforme territoriale avec un focus sur la mobilité des femmes;
- obtention de statistiques genrées pour les Commissions paritaires promotions/avancements/mobilité;
- étude d'une cohorte de femmes et d'hommes de même âge, même ancienneté et même qualification sur plusieurs années au niveau déroulement de carrière;
- étude des effets de la maternité sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilités
- étude de la part de primes dans la rémunération totale pour des agents homme et femme, à postes, anciennetés et qualifications égales

L'étude d'Annick Vignes, dont nous devons souligner l'amélioration de la qualité, et les cinq propositions faites dans l'avant propos devraient contribuer un peu plus à tendre vers une égalité professionnelle au sein de nos ministères.

Nous pouvons cependant déplorer le panel d'agent.e.s étudié et sollicité via le réseau Parcours Professionn'Elles, femmes de catégories A/A+ d'Ile-de-France qui ne constituent pas la majeure partie de la population de nos ministères et font que l'étude perd en représentativité objective. Nous pouvons également déplorer la courte période de trois semaines pour effectuer le sondage préalable à l'étude.

Nous précisons que la mise en place du portail unique de l'agent centralisant ses fiches de paie dématérialisées (ENSAP) devrait, également, pour beaucoup, faciliter l'étude des rémunérations des agents et leur comparaison en vue d'une correction générale et définitive des écarts de rémunérations permettant d'instaurer des conditions favorables à une véritable égalité professionnelle.

Par ailleurs, quelques questions subsidiaires :

- Où en est l'espace collaboratif que la DRH devait mettre en place ?
- Où en est la mise à jour de l'intranet/l'extranet avec la mise à disposition d'un corpus de documents concernant l'égalité professionnelle ?

- Quand sera revue la forme des relevés de décision ou figurent des phrases telles que "la CGT présente ses propositions en matière de recrutement sur concours" : est-ce une décision ?
- Pourrions-nous avoir des retours sur ce qui est porté et fait par la délégation cadres dirigeants ?

Je vous remercie.

Mme Amson assure la présidence de la réunion avec Mme Teboul, indiquant que c'est une mesure transitoire avant la nomination d'un.e nouveau.elle haut.e fonctionnaire à l'égalité. Elle ajoute que le poste a été publié en janvier et que la procédure est en bonne voie. Elle précise toutefois que le mandat est le même.

Réponses de l'administration aux déclarations préalables syndicales :

L'administration s'excuse de l'envoi tardif des documents, concernant les rémunérations, aux organisations syndicales mais indique les avoir transmis aussitôt qu'elle les a reçus pour une complète information de ces dernières.

Elle ajoute qu'une réunion supplémentaire aura lieu le 11 avril afin d'épuiser le sujet "indemnitaire", difficilement traitable en une demi-journée, afin de faire une présentation complète de l'étude PSL. Par ailleurs, les sujets "égalité professionnelle" étant pour la plupart transversaux, elle indique également qu'une à deux séances de "calage" seront programmées à la fin du cycle de négociation et avant la présentation au CTM du document final.

L'administration signale que le portail DRH/RS sur Alfresco est entré en fonctionnement et que les OS sont encouragées à s'y connecter pour l'enrichir davantage. Ce site sera géré par Corinne David. Elle ajoute qu'un lien vers l'intranet Parcours Professionn'Elles y sera bientôt disponible.

Elle indique également que les moyens dédiés à l'égalité professionnelle ont été investis majoritairement dans la formation et, de façon plus raisonnable, dans la réalisation "d'études scientifiques".

La CFDT demande si le ministère a eu une notification du haut commissariat à l'égalité concernant la sortie prochaine d'une feuille de route ministérielle 2018-2019 et si, de la même façon, une feuille de route pour les référents égalité détaillant leur rôle et surtout les outils matériels et temporels dont ils disposent a été créée.

L'administration indique qu'elle n'a pas reçu de feuille de route ministérielle depuis 2017 et qu'il n'y a toujours pas, non plus, de feuille de route pour les référents égalité, qu'elle en est, pour l'instant, à une mise à jour de la liste de ceux-ci et que ce chantier sera à la charge du nouveau ou de la nouvelle haut.e fonctionnaire à l'égalité.

Ordre du jour :

1 - Déroulement de carrière, promotions, mobilité

2 - Indemnitaire

1 - Déroulement de carrière, promotions, mobilité

L'administration se félicite des données sexuées présentes dans les RSC, du réseau parcours professionnelles comprenant 700 membres actifs dont 10% d'hommes, des actions de sensibilisation des jurys et des attentions portées aux Comptes Rendus d'Entretien Professionnel rappelées dans la circulaire et appliquées dans la rédaction de ses CREP.

La CFDT se félicite également de la mise en place de toutes ces mesures, principalement incluses dans les axe 8 et 9 de la charte 2014-2017 et attend maintenant de passer de l'analyse des données fournies par ces différents biais et du constat partagé à la définition d'indicateurs et à un plan d'action, notamment concernant la mesure 7, plus contraignante.

L'administration rappelle que la question des nominations aux emplois supérieurs dirigeants est importante car ce sont ces personnes qui impulsent la politique d'égalité. Elle souligne le travail important produit par les bureaux de gestion pour fournir tous ces documents même si elle reconnaît que les résultats sont partiels sur les catégories A+. Elle indique s'être focalisée sur les corps ayant le plus d'effectif à savoir les AAE et les ITPE pour les catégories A et reconnaît les efforts à faire sur ceux-ci en matière d'égalité professionnelle.

L'administration se félicite également de la hausse de toutes les formes de mobilité chez les femmes (géographique, fonctionnelle et structurelle).

Les OS soulignent néanmoins la possibilité que ces chiffres cachent en fait une plus grande précarité des femmes avec des mobilités subies plutôt que voulues. Elles demandent à ce que l'on ait accès aux mobilités inter-service également. Bien que la mention "convenance personnelle" ne puisse être explicitée par l'administration lors du recueil des dossiers de mobilité, les OS suggèrent de modifier les formulaires de candidature en permettant aux agents de cocher les cases "géographique", "fonctionnelle" ou "structurelle" afin de révéler si les femmes ne sont pas davantage victimes de mobilité subie que les hommes en ces périodes de constante réorganisation de services. Elles soulignent également que les moyens financiers sont un frein à la mobilité et aux coûts qu'elle engendre, soulignant la forte mobilité des A, dans le cadre de leur progression de carrières mais aussi dans le cadre de leurs possibilités financières. Les OS pointent la nécessité d'une enquête, pilotée par la DRH, pour mesurer les éventuelles discriminations que ses outils ne suffisent pas à démontrer. Elles suggèrent une étude montrant la gestion de la mobilité par des femmes et des hommes à niveau de diplômes, de compétences et à age équivalent dès le début de carrière ainsi qu'une étude sur le niveau de responsabilité des postes pris par des femmes permettant de révéler et de corriger une mobilité moins ambitieuse des femmes que des hommes.

L'administration accepte le principe de faire une étude et un questionnaire sur une cohorte mixte ayant les mêmes caractéristiques. Elle souligne cependant qu'il lui faut des pistes de réflexion sur le bon périmètre à adopter, qu'elle doit établir un cahier des charges et que c'est un procédé très chronophage et difficile.

La CFDT rétorque que les organisations syndicales étaient d'accord pour fournir un cahier des charges, ayant été consultées sur une sélection restreinte d'indicateurs les plus à même de fournir des données récoltées précises et exploitables mais que l'administration, apparemment à cause de contraintes temporelles et financières, a choisi de se passer de ce travail et de réaliser l'étude selon son bon vouloir.

L'administration indique que l'étude d'Annick Vignes à venir est plus qualitative et que cette dernière la présentera en personne lors de la séance suivante, pour permettre aux OS de vérifier les indicateurs retenus et leur pertinence.

Les OS indiquent que le procédé de mobilité au fil de l'eau des cadres empêche d'avoir des données suffisantes sur les mobilités et que le dispositif est à bannir car opaque en terme de fonctionnement et risquant de s'étendre à d'autres corps. Elles soulignent également un autre procédé empêchant une étude efficace de l'ensemble des carrières des agents ainsi que leur comparaison à savoir le recours de plus en plus fréquent au sein des EP aux CAP "extraordinaires".

L'administration rétorque que cela ne concerne que quelques postes et qu'il n'y a pas de raison que ce dispositif soit généralisé.

Les OS indiquent que les modalités de formation post concours, en continu, en un lieu unique et sur une longue période, sont aussi un frein pour les femmes. Elles suggèrent de mesurer le nombre d'inscription de femmes à ce type de concours. Elles incitent également à observer voire renouveler des expérimentations comme la formation en alternance pratiquée par les TSPDD lors de leur réussite au concours, même si cette formation comporte tout de même du presenciel pendant plusieurs semaines à l'ENTPE.

L'administration rétorque qu'énormément de concours ne comportent pas d'obligation de formation statutaire excepté ceux des ITPE, et que cela dépend des règles de gestion du corps.

La **CFDT** propose que la rédaction du CREP laisse un encart libre pour indiquer les mobilités effectuées et ainsi jauger de la qualité du déroulement professionnel. Elle demande également que les règles et critères d'évaluation soient réévalués pour ne pas être discriminatoires envers les femmes et mettre en valeur des qualités telles que l'intelligence émotionnelle plutôt que le presenciel.

Les OS ajoutent qu'il serait souhaitable que soit mentionné le nombre de postes occupés sur un temps donné.

L'administration indique que ce type d'encart n'existe pas et n'est pas prévu sur les CREP. Elle indique juste qu'une mention de "l'enchaînement des postes" est présente sur le CREP des ITPE et qu'un référentiel des compétences professionnelles à faire figurer sur le CREP n'existe que pour les catégorie A sous la forme d'un guide. Elle indique que d'autres qualités dites «féminines» sont mises en avant et de plus en plus recherchées par les supérieurs comme le sens de l'écoute active et qu'aucune obligation de mobilité n'est plus exigée depuis 2014 pour les promotions de C en B, révélant la pénurie de poste disponibles au MTES/MCT.

Les OS demandent également que la politique du ministère soit vraiment plus volontariste en matière d'égalité professionnelle et que l'Administration ne se repose pas uniquement sur des effets mécaniques structurants (réussite supérieure des femmes aux concours, accès plus large aux catégories A, départ en retraite plus important des hommes ect...).

Concernant les documents fournis, **les OS** déplorent l'absence ou le retrait de plusieurs éléments pourtant fondamentaux dans l'étude des discriminations que pourraient subir les femmes: l'absence des ingénieurs des travaux météo au sein des types d'ingénieurs mentionnés, celle des contractuels et plus généralement de l'ensemble des corps à très petit effectif (moins

de 100 agents), le retrait des temps partiels et des interruptions de carrières, les données insuffisantes concernant les SACDD...

L'administration indique que la répartition des promouvables se fait a posteriori et que le périmètre des promouvables comprend tous les services confondus y compris les EP car ils sont présents sur REHUCIT, excepté les mises à disposition. Elle précise que les données recueillies l'ont été sur une année ce qui n'est pas pertinent pour tirer des conclusions mais permet de servir de base à une étude plus poussée.

L'administration indique que, concernant les cadres dirigeants (emploi fonctionnel), la loi Sauvadet a amélioré la situation en imposant des objectifs chiffrés qui ont permis, au moins de manière transitoire, d'améliorer le pourcentage de femmes au sein de ces filières. Elle indique être passée de 25% de femmes au sein de ces postes dans le ministère en 2014, à 30% en 2015-2016 et à presque 40% en 2017, se rapprochant de l'objectif fixé par les textes. Elle indique travailler en interministériel et avec l'IGRH des MIGT pour créer un vivier de femmes susceptibles de monter en responsabilité sur les années à venir pour chercher à atteindre la parité parfaite. Ce vivier est accompagné par des outils de coaching, formation, le passage d'appels suite à la publication de vacances de poste auquel les profils féminins repérés peuvent correspondre...

En effet, l'administration concède que les "rôle models" féminins ne sont pas légions ni mis en valeur et qu'il faut que les femmes apprennent à quitter leur zone de confort (type poste RH). Elles sont encouragées à diversifier les postes sur lesquelles elles candidatent et sont privilégiées si elles arrivent, lors du recrutement, à une étape de concurrence finale avec un profil masculin pour un poste. Il y a un « assessement » (évaluation professionnelle) particulier où les hauts potentiels féminins sont favorisés. L'administration ajoute profiter des comités de direction DAC pour développer son vivier féminin et que cela se déroule sans peine contrairement aux recrutements en services déconcentrés sur des postes de DREAL, directeur-directrice adjoint, DDT et DDT adjoint... Elle souligne le gros changement opéré ces derniers temps avec le changement de 3 DEAL sur 4 et des DM en outremer. Elle déplore, par contre, l'absence totale de candidature féminine pour ces régions.

La CFDT en profite pour demander à nouveau, un retour sur l'expérimentation menée à Lyon sur les hauts potentiels féminins, présents dans la précédente charte 2014-2017.

L'administration insiste sur le fait qu'il faut adapter le recrutement et les profils de poste qui pénalisent aussi de plus en plus les hommes ayant une vie de famille, notamment sur les DREAL fusionnées. Elle repère la pratique de cooptation de sorte de club masculin qui empêchent une transparence sur les postes car ils permettent une information et donc une candidature plus rapide sur les postes libres.

L'administration indique que les pistes à poursuivre pour 2018 et au-delà sont les données sexuées RSC sur les promotions, l'obtention des ratios promus/promouvables pour l'ensemble des corps (y compris pour les SACDD), Parcours Professionn'Elles, sur la délégation cadres dirigeants et son obtention des 40% de femmes en poste, sur la feuille de route concernant les stéréotypes. Elle indique que de nouvelles pistes sont à creuser notamment la formation des acteurs RH et des conseillers mobilité carrières au sein des CMVRH pour veiller à la neutralité des outils RH, les données sexuées en CAP/CCP avant que celles-ci aient lieu avec un rappel de l'année N-1, le retrait de toutes règles potentiellement discriminatoires au sein des règles de gestion, une attention portée sur les modalités de formation post-concours, la poursuite des actions en faveur de la mixité des métiers pour lutter contre les "parois de verre" en plus du "toit de verre".

Elle indique que les retours sont plutôt positifs concernant l'association "Elles bougent" car ces membres sont efficaces et ont l'habitude du terrain avec leurs années d'expérience. L'administration organisera une rencontre avec les membres du GT pour qu'elles puissent présenter leur projet.

Sur le même principe et au vu de l'installation de Parcours professionn'Elles qui s'est faite sans restitution finale aux OS, elle propose que Clarisse Magnekou, ancienne chargée de mission auprès de la haute fonctionnaire à l'égalité s'en charge durant environ 30 minutes lors d'une prochaine séance. L'administration en profite pour préciser que les membres de Parcours Professionn'Elles sont intégrés dans les conférences de l'IFORE et que les catégorie C ont fait l'objet d'un appel à candidature spécifique. Pour une montée en responsabilité de celles-ci, des mentorats seul.e ou à plusieurs se développent de façon très souple, par exemple sur la pause déjeuner.

Les OS déplorent que le personnel au sein des CRVH et des écoles (ENTE, ENTPE) ne soit pas mobilisé pour effectuer le travail dévolu à cette association ce qui permettrait d'utiliser des ressources internes et que les fonds dévolus soient également attribués en interne.

La CFDT propose, dans cette même veine, que cela soit une des missions dévolues aux responsables égalité, missions qui pourraient être valorisées sur le CREP ainsi que dans le cadre d'une montée en responsabilité et dans celui d'une bonification monétaire.

2 - Indemnitaire

L'administration fait le point sur l'ensemble des études existantes commandées par le ministère. Une a été réalisée sur des cohortes concernant les parcours professionnels dans 5 corps du ministère, une datant de 2015 a été réalisée par des élèves IPEF sur la paye et la carrière de 6 corps du ministère et une a été commandée pour approfondir les résultats de celle-ci ; enfin une dernière, plus qualitative, s'est achevée le 2 mars dernier.

Les OS constatent que les inégalités se retrouvent plutôt en catégorie C et B qu'en catégorie A et A+. Elles constatent également un nombre de temps partiels beaucoup plus importants en catégorie C. Elles soulignent le fait que les périmètres ont changé entre 2015 et 2016 et que l'étude ne porte donc pas sur le même périmètre d'une année sur l'autre.

L'administration pense que ces inégalités se résorberont via un accès plus large des femmes aux emplois supérieurs, un rééquilibrage des femmes dans la pyramide des ages et une attention accrue portée sur l'égalité professionnelle.

L'administration attire l'attention sur le fait que les indicateurs sont par macrogrades dans les RSC donc les administratifs et les techniques dans le même panier ce qui influe sur les résultats obtenus,

Les OS déplorent ce fait qui empêche une analyse fine nécessaire à la correction des écarts.

L'administration signale le fait que la part des primes dans la rémunération est en progression sur tous les corps mais qu'elle demeure toujours plus importante chez les hommes. Elle signale également le fait que la monétisation des CET, plus importante chez les hommes, est une des grandes différences hommes/femmes rapportée par les RSC tout comme l'affectation des primes liées à des mouvements de restructuration.

Les OS rétorquent que les CET et l'usage qui est fait est grandement corrélé à la pression subie dans le travail par les agent.e.s et peut être consécutif à une impossibilité de prendre des congés. Elles en profitent pour demander une analyse genrés du respect des garanties minimales horaires par corps et par grade, rappelant que c'est une obligation de l'Etat que de les respecter.

L'**administration** indique qu'il n'y a pas de processus de badgeage unifié sur l'ensemble du périmètre du ministère et qu'il serait donc difficile d'obtenir des données sur ce sujet.

Les OS demandent un comparatif permettant une analyse de l'impact des temps partiels sur les retraites. Elles soulignent qu'il est mal vu pour les hommes de prendre des temps partiels.