



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  
(suite)

12 avril 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, Mme Merlus, adjointe au sous-directeur de la direction du pilotage, de la performance et de la synthèse, et Mme.Vignes, directrice adjointe du Pôle de Formation à l'Action Publique à l'École des Ponts ParisTech.

Magali Perex représentait la CFDT.

### Déclaration préalable de la CFDT

Madame la haute fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

Nous vous souhaitons tout d'abord la bienvenue.

La CFDT est engagée depuis plus de 50 ans au sujet de l'égalité professionnelle car c'est un sujet qui lui tient à coeur. Nous sommes donc heureux d'avoir, de nouveau, une interlocutrice pour mener à bien les négociations en vue d'un protocole d'accord.

Nous espérons néanmoins que ces négociations se feront dans le respect du dialogue social et donc **avec une prise en compte de la parole des organisations syndicales** car cela nous semble la condition sine qua non d'un accord.

La CFDT espère, ensuite, que la double labellisation AFNOR voulue par le Président de la République pour toutes les administrations, **ne captera pas les fonds nécessaires à un investissement pour la réduction des écarts salariaux et pour un travail autour de la parentalité, clés de voûte de l'égalité professionnelle**, et ne sera pas, d'autre part, menée par vos soins **en dépit d'un manque d'utilité au sein de notre ministère et en dépit des expérimentations malheureuses menées au sein d'autres ministères comme celui de l'Agriculture par exemple (avec les cellules d'écoute)**.

Nous nous félicitons du fait que Mme Vignes et M.Yeung aient accepté d'approfondir l'étude réalisée sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Nous soulignons les efforts fournis dans ce court laps de temps et constatons une légère amélioration dans l'élaboration du cahier des charges préalable à cette étude, intégrant une des remarques faites précédemment par les organisations syndicales, à **savoir le besoin d'une prise en compte des changements de périmètre consécutifs de nos ministères durant les années étudiées**.

En effet, l'étude a été basée sur une cohorte immuable d'agents. Mais les organisations syndicales le soulignaient, **l'étude des écarts de salaire réclame l'observation fine d'une conjonction de paramètres et cette prise en compte, d'une des remarques des organisations syndicales parmi tant d'autre, a eu un revers.**

En effet, la CFDT déplore que, pour nettoyer les données sur lesquelles l'étude porte, il ait fallu exclure des paramètres essentiels comme **les temps partiels, les contractuels ou encore l'analyse par micrograde.** En effet, lorsque l'on sait que les temps partiels sont pris à 95 % par des femmes, toutes catégories confondues, souvent consécutivement à une première ou une deuxième grossesse, exclure les temps partiels revient à exclure beaucoup de femmes entre 30 et 45 ans de l'étude, alors que cette période est incriminée par les spécialistes comme celle où se creuse les écarts salariaux, empêchant, par la même, leur étude.

De la même façon, les femmes représentent une grande partie des contractuels.

Enfin, les organisations syndicales ont souligné que l'étude par macrograde n'était pas forcément pertinente en ce qu'elle amalgamait des résultats très différents entre les filières administratives, technique, maritime ou d'exploitation. Cette répartition par macrograde ne révèle donc finalement, et en conséquence, que des cas atypiques bien connus et facilement explicables : les catégories A+ et leur postes fonctionnels et les catégories C exploitation et leur primes diverses liées à leur modalité de travail.

**La CFDT déplore cet état de fait qui exclu la grosse majorité des victimes de discrimination salariale à savoir les catégories B et C et espère un geste fort de l'administration en ce sens.**

Nous nous réservons, par ailleurs, le droit de revenir ultérieurement par mail sur le relevé de décisions de la réunion précédente afin que cette séance gagne en rapidité et en efficacité.

Je vous remercie.

## Réponses de l'administration aux déclarations préalables syndicales :

**La Haute fonctionnaire** manifeste sa motivation pour agir sur l'organisation du ministère et le champ des politiques publiques comme elle a déjà pu le faire, tout au long de son parcours, dans différentes administrations. Elle compte néanmoins sur l'indulgence des organisations syndicales lors de ses premières semaines de prise de poste.

**Elle** ajoute qu'elle rencontrera la délégation des cadres dirigeants à propos de la double attribution liée à son poste et des conséquences que celle-ci peut avoir sur son action car comme pour les OS, c'est un sujet d'interrogation de sa part,

**L'administration** précise qu'au vu des grèves, le prochain groupe de travail aura lieu le 17 mai après-midi et portera sur la lutte contre les stéréotypes, la formation à l'égalité et la communication. Cette session permettra également une présentation du réseau Parcours Professionn'Elles, réclamée de longue date par les organisations syndicales. La session du 11 juin portera, quant à elle, sur l'action sociale et l'équilibre des temps et sera suivie de deux autres groupes de travail, fin juin et mi-juillet, permettant de préparer les questions sur la gouvernance du protocole et la synthèse de celui-ci.

## Ordre du jour :

### 2 - Indemnitaire

## A - Etude d'Annick Vignes

### • Contexte

**L'administration** recontextualise l'étude d'Annick Vignes précisant qu'elle approfondit celle de 2015-2016 réalisée par les 4 étudiants IPEF. Elle indique que la première étude avait révélé des inégalités salariales basées sur le genre et s'exprimant via les primes. Elle précise également qu'elle est différente de l'étude de mars 2018 menée, la encore, par 4 IPEF qui abordait la question sous un aspect plus sociologique à travers une analyse de questionnaires soumis aux membres de Parcours Professionn'Elles.

**Annick Vignes** indique que l'étude de 2015-2016 avait été demandée un an auparavant alors que celle, plus sociologique, a été demandée seulement 5/6 mois avant son rendu, générant davantage de contraintes temporelles pour son élaboration.

**Elle** tient à souligner que ses travaux ne répondent pas, à proprement parlé à des commandes du ministère. Ce sont plutôt des travaux répondant à des appels à financement comme dans le cas de Paris Sciences et Lettres auxquels Annick Vignes a proposé au ministère de répondre et qui ont permis l'embauche du post-doctorant Timothy Yeung.

**Elle** tient également à pointer le fait que le MTES est le seul ministère à avoir fait une telle démarche et pour ce faire, à avoir mis à disposition ses données paies et les en félicite.

### • Méthodologie

**Annick Vignes** précise que, pour l'étude présentée ce jour, les résultats générés ont été obtenus sur les fiches de paie anonymisées grâce au 7 premiers numéros de sécurité sociale, permettant de connaître des critères fondamentaux dans l'analyse des discriminations comme l'âge, le lieu de naissance, le genre et le lieu de travail. Elle indique qu'afin de nettoyer les données pour constituer une base de données exploitables, les temps partiels ont été retirés, ce qui a constitué un travail important. De la même façon, toutes les quotités de travail inférieures à 100% ont été retirées de l'étude.

**Elle** précise en sus, que les agents du ministère représentent une population très hétérogène avec une pyramide des âges très particulière et un échantillon asymétrique avec plus d'hommes chez les catégories A/A+ et plus de femmes chez les B/C. De la même façon, elle indique qu'il n'est pas possible de faire porter l'étude sur l'ensemble des métiers du ministère qui sont trop nombreux et variés.

**Elle** indique avoir travaillé sur 20 000 agents sur la période 2011-2016 pour garder une même cohorte alors même qu'il y a eu de nombreux mouvements de personnels à cette période. Elle précise néanmoins que les résultats aberrants et inexplicables de 2011, notamment concernant les primes, ont fait que l'année 2011 a finalement été exclue de l'étude et émet l'hypothèse que ces résultats aient pu provenir d'un début d'informatisation des fiches de paie cette année là.

**Elle** ajoute que les primes indexées et non-indexées ont été différenciées pour avoir une meilleure visibilité sur celles-ci et des résultats plus percutants.

**Annick Vignes** indique également avoir eu des difficultés avec les agents détachés sur emploi.

**Les OS** déplorent le fait que l'étude ne porte pas sur les EP et les DDI et qu'en conséquence, elle ne représente pas fidèlement le ministère. Elles déplorent également un travail sur la moyenne et pas le médian.

**Annick Vignes** reconnaît la pertinence de cette dernière remarque mais indique que ces normes sont imposées par convention dans les travaux d'économétrie.

- **Analyse et bilan**

**Annick Vignes** indique qu'une étude de 5-6 ans portant sur le point d'indice s'est révélée non pertinente. Elle indique également qu'il faut se méfier des corrélations biaisées par les constatations que l'on peut faire comme le fait que les femmes sont forcément moins payées car elles sont généralement plus jeunes. Elle remarque également que les femmes partiraient plus tôt à la retraite ce qui expliquerait qu'elles touchent moins que les hommes à ce moment là.

**Les OS** rejettent à l'unanimité cette constatation et indique que c'est plutôt le contraire qui se produit dans les faits. Elles soulignent d'ailleurs le fait que les femmes profitent souvent de leur pension de réversion pour compenser leur petite retraite. Le seul éclaircissement qui peut être apporté, selon elles, est le fait que les corps techniques se soient tardivement ouvert aux femmes.

**Annick Vignes** constate ensuite une différence F/H significative au niveau du traitement brut et des indemnités et s'étonne que celle-ci reste constante à travers les années.

**Les OS** pointent le fait que cela peut être dû à l'absence d'évolution du point d'indice sur les années étudiées. Elles suggèrent de faire apparaître dans une couleur différente les points d'indice des femmes sur la figure page 8 ainsi qu'une légende claire (en abscisse le point d'indice et en ordonnées le traitement brut).

**Annick Vignes** explique qu'elle est partie du présupposé que toutes les variables sont indépendantes mais celles-ci ont révélées un déterminisme féminin qui fait que si l'on prend au hasard une femme de l'échantillon, il y a de grandes chances qu'elle soit plus jeune, travaillant dans la filière administrative et étant moins payée que les hommes.

**Elle** explique que, sur les figures page 13 et 17, les données présentées dans la colonne "unexplained" correspondent à ce qui ne peut être légitimé par la différence d'âge etc...et donc, correspondent à la discrimination au regard des variables dont elle dispose. Elle constate, à cette occasion, peu de discrimination en catégorie B par rapport aux autres corps.

**Les OS** rejettent le constat d'une absence de discrimination en catégorie B, basé sur une étude par macrograde.

**Annick Vignes** souligne le fait que les femmes semblent sous représentées au sein des postes fonctionnels.

**L'administration** rejette les résultats présentés car elle y repère des incohérences et pense qu'ils sont pertinents uniquement pour les catégories A et A+.

**Annick Vignes** renvoie alors à l'étude de Gobillon et Meurs commandée par la Fonction Publique et portant sur des données agrégées sur l'ensemble des ministères concernant les

plafonds de verre dans la fonction publique, pour un travail spécifique concernant les femmes de catégories A et A+.

**La CFDT** se félicite qu'Annick Vignes suggère un approfondissement des travaux sur les temps partiels et la parentalité, si tant est que le ministère lui commande ces études sur son budget propre. Elle réitère donc la demande faite à l'administration au sein de sa déclaration préalable de procéder ainsi à l'avenir, d'autant que l'administration a annoncé avoir pour projet le lancement de nouvelles études pour la charte 2018-2021.

**L'administration** se félicite, quant à elle, de certains résultats qui prouvent son engagement en matière de diversification dans les filières avec une progression des femmes au sein des filières techniques.

**Elle** souligne et s'étonne des 37.8% de différences genrées provenant uniquement des primes qui ne trouvent pas d'autre explication que la discrimination.

**Les OS** ne s'étonnent, quant à elles, que peu de ce constat et rappellent que la structure même des primes est discriminante, faisant référence au RIFSEEP. Elles déplorent le fait que le ministère n'ait pas su se battre et être suffisamment force de proposition auprès de la DGAFP. Elles soulignent que les primes des corps techniques sont liées à leur grade et celles des corps administratifs, à leur poste et que ce mode d'attribution est problématique.

**L'administration** rétorque que des dérogations ont été demandées dans le cadre du RIFSEEP mais sans succès car le contexte interministériel est défavorable au ministère, particulièrement au vu de la petite taille de celui-ci par rapport à celui de l'Intérieur. Elle rappelle que peu de marges de manœuvre sont laissées entre la DGAFP, le ministère du Budget et le contrôleur budgétaire et que le socle par grade vise, justement, à éliminer les situations discriminatoires.

**Elle** rappelle également que la monétisation des CET influe fortement sur la rémunération des hommes pouvant induire des distorsions dans les résultats. Elle souligne ensuite que le partage d'éléments dressant un constat de discrimination amène forcément à un changement culturel et à une responsabilisation de l'administration positif et durable et pas seulement à de simples mesures de gestion correctives.

**Les OS** répondent que les commissions indemnitaires devraient exister et fonctionner pour permettre une discussion des OS avant le CT et éviter ce qui se passe actuellement à savoir un constat à posteriori.

**Annick Vignes** s'engage à fournir la diapositive 19 manquant dans les documents distribués.

## **B - Proposition de l'administration pour la charte 2018-2021**

**L'administration** propose un prolongement de la mesure 3 avec des bilans de gestions sexués présentés en CTM, une prolongation jusqu'en 2020 de l'étude sur les évolutions de carrière lancée en 2015-2016 sur une cohorte d'agent (sans forcément le concours d'Annick Vignes cette fois-ci) et une poursuite de l'intégration des données sexuées au sein des RSC, notamment sur la partie rémunération.

**Elle** propose également une analyse des écarts de rémunération avec un focus sur les temps partiels, sur l'impact de la parentalité sur le régime indemnitaire, et de rendre compte au CTM des montants moyens de la partie indemnitaire par corps.

**L'administration** s'engage à rechercher les moyens de réduire les écarts salariaux en organisant des actions de sensibilisation et de mobilisation des DAC et des référents égalité et en réalisant une présentation annuelle par la haute fonctionnaire à l'égalité elle-même.

**Elle** propose aussi de genrer le bilan des IFSE 2017 et la publication sur l'intranet en 2021 de données sur l'évolution des écarts salariaux pour l'administration centrale et les services déconcentrés.

**Les OS** soulignent le manque d'influence du ministère sur les EP qui n'ont encore, pour la plupart, rien mis en place concernant l'égalité professionnelle au sein de leur Contrat d'Objectif et de Performance.

**Elles** enjoignent le ministère à être plus proactif et à ne pas se reposer que sur les effets structurels induits par la modification de la pyramide des ages au sein du ministère. Elles rappellent que l'accord Fonction Publique 2013 tablait sur une annulation de ses écarts de rémunération par le biais d'une intervention sur les modes de gestion.

**La CFDT** se félicite de ces mesures et réitère sa demande de suivi des précédentes et d'actions concrètes en matière égalité professionnelle. Elle rappelle qu'une implication forte suivie d'actions et de mesures coercitives peut produire des résultats rapides et facilement mesurables et en veut pour preuve le travail de la délégation cadres dirigeants ou les quotas, une équipe dédiée et un soutien de Parcours Professionn'Elles ont très bien fonctionné.

**L'administration** tempère ce constat en rappelant que l'atteinte de l'objectif de 40% de femmes encadrantes a aussi été obtenue grâce à l'effet levier du ministère de la Défense qui a provoqué un effet d'entraînement fort sur cette question précise.

**Les OS** insistent sur le fait qu'il faut tenir compte des expérimentations menées précédemment, notamment dans les EP, soulignant le travail de "compensation" particulier mené à l'ADEME pour favoriser l'augmentation du nombre de femmes au sein de la structure.