



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

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

Thématique :

Lutte contre les stéréotypes, formation à l'égalité, communication

17 mai 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 Magnekou, chargée de mission jumelages établissements publics/formation, Mme Raynaud-Delfini, chargée de mission à la DICOM, Mme Point, cheffe de projet compétences-formation (juridique, gestion de crise, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, GA Paye, entretien professionnel, prise de poste responsable RH).

Magali Perex représentait la CFDT.

Déclaration préalable de la CFDT

Madame la haute fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

La lutte contre les stéréotypes est organisée autour de deux axes : la formation et la communication.

En matière de communication, le ministère a fait de réels progrès en suivant, notamment, les conseils des Organisations Syndicales (OS) en mettant à jour et en abondant l'intranet, même si la page relative à l'égalité professionnelle reste relativement peu visible, perdue parmi l'ensemble des contenus, et peu accessible "informatiquement parlant" aux établissements publics et DDI. La mise en place de la plateforme Alfresco interne au groupe de travail et au réseau Parcours Professionnelles, les conférences organisées sur le thème de l'égalité professionnelle, la mise en lumière et la mise à disposition de certaines publications du Haut Conseil à l'Egalité sont également de bonnes choses. Certains guides pourraient également être imprimés et mis à la disposition des agents dans les salles de réunion et lieux de convivialité. Le ministère est-il signataire de la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe ? Toutefois, l'administration ne doit pas faire preuve de trop d'empressement en matière de communication non concertée. Par exemple, les OS ont appris, par le biais de l'Intranet, que les documents sur lesquels elles étaient en train de travailler sur Parcours Professionnelles - sa charte du mentorat et les autres moyens et outils mis à la disposition de ses participants - avaient été modifiés et mis en circulation sans leur être présentés et sans aucune certitude que leurs premières préconisations aient été suivies. **La CFDT le répète : les contraintes d'agenda ne doivent pas occulter les bonnes pratiques en matière de dialogue social.**

De plus, la CFDT souhaite insister à nouveau sur la nécessité de mener un travail sur les contractuels, les temps partiels et la parentalité, comme le corroborent les études présentes sur la plateforme numérique des indicateurs égalité dans les territoires que l'administration mentionne dans le corpus ayant nourri ses actions.

Et malheureusement, la communication n'est que la partie visible de l'iceberg. Elle demande moins de temps, de moyens humains et financiers et d'implication que la formation sur laquelle le ministère est, par contre, très en retard.

En effet, l'ensemble des OS déplore que l'essentiel des actions de formations menées au sein du ministère en matière d'égalité professionnelle, sujet transversal s'il en est, ne repose que sur l'équipe et les moyens financiers restreints de la Haute Fonctionnaire à l'Egalité. **La CFDT a d'ores et déjà rappelé que le ministère possédait des compétences en interne par le biais de ses écoles, ses CVRH et ses formateurs et qu'il serait profitable, en terme de coûts et de qualité de la formation, de les mobiliser.** Cela permettrait de lutter contre la baisse continue des moyens humains et financiers et contre la restriction des missions aux seules formations de reconversion professionnelle dans le privé, de prise de poste et d'adaptation aux évolutions des structures et outils. Il serait, en effet, comme il est proposé par l'administration, utile de rendre plus visibles et accessibles tous les moyens de formations en interne dont nous disposons. Il est aberrant que dans les documents fournis, se pose encore la question d'identifier les formateurs dans les territoires en lien avec la DGAFP ! **Cette question de la formation a vocation à devenir centrale eu égard aux changements attendus de la part des agents avec l'application du programme Action Publique 2022.**

Par ailleurs, la CFDT le répète, les formations à l'égalité doivent être obligatoires certes, mais pour l'ensemble des agents.

Enfin, dans les documents distribués pour la réunion de ce jour, l'administration fait le constat d'un marché de formation 2014-2017 mal adapté à la demande ministérielle : qu'y a t'il de prévu pour l'améliorer sur la période 2018-2021?

Concernant le réseau Parcours Professionn'Elles, le problème de mixité mais surtout de représentation non homogène des différents membres en son sein a t'il été corrigé? De la même façon, pourrait-on avoir un retour actualisé sur le ratio de membres provenant d'un EP/DDI ou d'un service déconcentré par rapport au ratio de ceux présents en administration centrale et en région parisienne? Pourrait-on également avoir une présentation des propositions et de la manifestation du rôle d'alerte du réseau auprès du ministère jusqu'alors?

Concernant le document soumis à l'étude, ce jour, nous avons plusieurs demandes :

- serait-il possible d'obtenir les supports du serious game DGAFP-IGPDE et de le mettre à disposition de l'ensemble des chefs de service, membres de Parcours Professionn'Elles et référents égalité qui souhaiteraient impulser un travail et une réflexion sur l'égalité professionnelle au sein de leur structure ?
- bien que les actions en faveur de la mixité aient été fondues dans les différentes actions des groupes de travail recrutement et carrière, au vu de leur aspect transversal, serait-il possible d'en avoir un simple inventaire ?
- comment comptez-vous garantir la neutralité des testing sur les recrutements de l'administration par l'administration elle-même ?
- qu'est ce que le "comité histoire" chargé de développer les prises de conscience au sein du ministère? Est-ce une association à laquelle le ministère a fait appel et si oui, existe t'il une contrepartie financière à son travail au sein de notre structure ?
- a t'on évolué sur le recensement et le développement du nombre de référents égalité dans les services ? Ont-ils obtenu des outils pour mener à bien leur mission et y a t'il une évolution de la réflexion sur les moyens de reconnaître, en terme d'évolution indemnitaire et statutaire, leur engagement bénévole et citoyen ?

Enfin, la CFDT le rappelle : accepter de payer davantage un homme qu'une femme, sur un même poste, aux mêmes fonctions, avec le même parcours et les mêmes caractéristiques, c'est accepter le stéréotype et en faire une discrimination. C'est pour cela que **le combat contre les stéréotypes et les discriminations passe avant tout par une égalité salariale et cela devrait être pour le ministère, comme pour le gouvernement, le prochain chantier prioritaire !**

Je vous remercie.

Réponses de l'administration aux déclarations préalables syndicales :

La haute fonctionnaire à l'égalité revient sur les interrogations des organisations syndicales (OS) concernant le mandat qu'elle porte et les prérogatives liées à son poste. Elle précise que la fiche de poste y correspondant est publique et a été diffusée sur la BIEP et qu'elle a été recrutée par la secrétaire générale pour poursuivre et permettre une montée en puissance des actions menées par sa prédécesseure. Elle indique que son équipe est composée du même petit nombre d'ETP qu'auparavant mais qu'elle peut s'appuyer sur un collectif composé de l'ensemble des services ministériels. Elle ajoute que la participation de ces services n'est pas vécue comme une contrainte mais que c'est une volonté de leur part. La Haute fonctionnaire à l'égalité indique que son action est structurée par un axe "RH" et un axe "Politiques publiques" portés pour conscientiser les agents, comme lors des actions Parcours Professionn'Elles et référents égalité car elle pense que chacun doit apporter sa pierre à l'édifice.

Au sujet de la labellisation AFNOR, **la haute fonctionnaire** à l'égalité indique qu'elle doit être réalisée d'ici 2022.

Les OS insistent sur l'importance de la question des moyens, alors même que la précédente haute fonctionnaire à l'égalité a fait l'aveu d'une réelle volonté en matière d'égalité professionnelle mais d'un manque de moyens, et ce, pour éviter que la situation se répète. Elles ajoutent qu'il est grand temps d'arrêter de multiplier les études et de passer à des actions concrètes sur le sujet.

Ordre du jour :

1- Formation à l'égalité

2 - Communication/Lutte contre les stéréotypes

3 - Parcours Professionn'Elles

1- Formation à l'égalité

L'administration reconnaît que le marché de la formation professionnelle des années précédentes était mal adapté à la réalité du ministère et que peu d'inscription se sont faites auprès des CVRH.

Elle ajoute que le ministère a fait preuve d'efforts et d'innovation en la matière fin 2017 en proposant, en lien avec le CVRH de Clermont-Ferrand et le CNAM du Val de Loire, référents sur le sujet, un serious game. Ce "jeu sérieux" permet de conscientiser tous les porteurs de stéréotypes. D'une durée de une heure trente environ, il consiste en une mise en situation professionnelle et en une discussion. Il a réuni 18 participants. Cette session de test a permis de révéler des difficultés concernant le déplacement des participants pour se rendre sur leur lieu de formation, surtout en province, ainsi qu'une vraie prise de conscience des agents. Au vu de cela, quatre CVRH dont Nantes ont réalisé des actions de ce type en 2018, les autres prévoyant d'en organiser plus tard dans l'année mais des difficultés concernant les déplacements persistent et il y a toujours quelques soucis pour remplir ce type de formation. Ainsi, l'opportunité d'un serious game en accès à distance (FOAD) hébergé à l'IGPDE avec un droit à 2000 connexions pour notre ministère a été saisie et les inscriptions se réalisent actuellement auprès d'Annick Constantin. Plus de 100 agents y ont déjà participé en 2017 en lien avec le CVRH.

Le ministère compte également contacter sous peu le Centre National de la Fonction Publique Territoriale concernant leur kit pédagogique portant sur la lutte contre les violences faites aux femmes pour toucher les agents le plus largement possible.

Les OS demandent à obtenir un profil des participants et ce sur quoi porte leur prise de conscience plus particulièrement.

L'administration indique cela a concerné des responsables SG et RH. Ces derniers bénéficient d'un module spécifique à l'égalité professionnelle dans leur module de formations de prise de poste depuis 2016 et un module sera intégré dans le module de base du management même s'il est dur de faire plus que de travailler sur les prises de conscience car nous avons tous un bagage socioculturel.

Elle indique que le profil des participants sera communiqué sous peu.

Les OS soulignent que le coût du déplacement et l'éloignement géographique constituent des freins importants à la formation quand on a une vie familiale. Elles ajoutent que les stéréotypes ressortent car les agents sont sous-pression dans les services.

L'administration indique que la formation DGAFP porte sur le parcours des agents et le parcours des managers pour proposer une formation accessible à tous alors que la formation ministérielle des SG/DRH s'adapte aux besoins du ministère et au public. Elle ajoute que la formation de prise de poste est une formation longue pour un public "captif" mais que le sujet est trop conséquent pour être évoqué en sus des contenus métiers.

La CFDT revendique au contraire une intégration totale de ces formations dont le bien-fondé et l'existence au sein de ce module sont évidents et doivent donc, tout naturellement, prendre place de façon obligatoire et incontournable dans une formation de prise de poste. Elle ajoute que la lutte contre les stéréotypes fait partie de l'adaptation au poste de travail, au contexte et à l'environnement professionnel.

L'administration précise qu'il reste environ 1600 connexions encore disponibles et qu'un chantier a également débuté avec les écoles. Elle ajoute que la formation en CODIR dure 2 heures et reconnaît que les directeurs n'y seraient peut-être pas allés spontanément si elle n'était pas obligatoire.

Elle précise qu'une note de gestion portant sur le CREP sortira cette année dans laquelle il sera spécifié que les managers doivent faire au moins une formation management par an.

2 - Communication/Lutte contre les stéréotypes

L'administration indique que sa communication en matière d'égalité professionnelle est à la fois interne au réseau RH et publique. Elle consiste en un magazine papier et numérique qui comportent un assez grand nombre d'articles concernant l'égalité professionnelle avec la promotion d'une vision équilibrée des métiers. Elle indique qu'au niveau de la plateforme numérique, notre ministère a des prérogatives au niveau de l'analyse des territoires.

Elle ajoute qu'une réunion est prévue le 19 juin avec le réseau des communicants des DREAL ou un chantier sera mené concernant l'égalité professionnelle. Elle ajoute qu'en tant que 5ème Objectif de Développement Durable, c'est un sujet important qui se doit d'être mis en lumière.

L'administration indique de surcroît qu'un moyen de se procurer de l'information par un autre biais sur l'égalité professionnelle est de consulter la page de la Direction de la Communication.

Les OS questionnent cette problématique de la visibilité et de l'accessibilité de l'information pointant par exemple le fait que les places de crèches ne sont visibles qu'en septembre soit beaucoup trop tard au vu du calendrier scolaire.

La CFDT ajoute qu'elle comprend la nécessité pour notre ministère d'économiser les ressources mais pointe le fait qu'il serait bon d'avoir au moins un exemplaire papier disponible dans les lieux de convivialité. Elle ajoute qu'un gros travail reste à faire en lien avec les services informatiques pour permettre, d'une part, l'accès aux EP/DDI et services déconcentrés au même niveau d'information que les agents d'administration centrale et, d'autre part, une coordination de leur actions et celles du ministère en matière d'égalité professionnelle souvent ignorée par l'administration s'abritant derrière un principe de non-ingérence créant de l'opacité dans les pratiques.

L'administration indique que la coordination avec les EP/DDI/services déconcentrés se fait par le biais de rencontres régulières (CODIR, DRH...) où un travail est fait pour banaliser le sujet de l'égalité professionnelle en l'abordant à chaque fois. Elle ajoute que cela illustre bien la transversalité de son fonctionnement. Elle rappelle également qu'à partir des mesures de la nouvelle charte, des groupes de travaux s'attelleront à une application transversale de celle-ci et que les axes de la charte seront autant d'ajouts à la fiche de poste de la haute fonctionnaire, l'orientant sur la stratégie à mettre en place au ministère.

Les OS indiquent qu'il y a plusieurs moyens permettant de faire de la communication à bas coûts en se servant de ressources du ministère. Ainsi, elles proposent une reprise des "infos taupes" de l'ENTE, l'utilisation des BDE, des échanges avec les anciens élèves, une exploitation des études du laboratoire Rive sur les discriminations...

L'administration répond qu'elle en tiendra compte et ajoute qu'un travail de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications est à venir pour intégrer les notions d'égalité professionnelle dans les programmes pédagogiques des écoles.

3 - Parcours Professionn'Elles

L'administration rappelle que le réseau Parcours Professionn'Elles a été créé en 2016 comme un espace d'échanges décloisonné et transversal. Elle en appelle à chaque agent pour qu'il se retrouve les manches et s'engage pour faire évoluer les mentalités. Elle ajoute que ce processus est lent car culturel et indique vouloir créer une "contre culture" ministérielle basée sur l'engagement bénévole et citoyen de chacun et un changement d'organisation managériale et de travail.

L'administration indique avoir, par exemple, d'ores et déjà travaillé avec le réseau Parcours Professionn'Elles sur la charte des temps. Elle rappelle le calendrier de lancement de ce réseau avec une mise en œuvre le 8 mars suivie d'une conférence le 29 mai. Elle ajoute que le message de relance de la secrétaire générale, le 18 juillet, a permis de passer de 200 à 734 adhésions au réseau. Elle rappelle que ce réseau se composait de 21,5% de personnel d'administration centrale et de 66,5% de personnel provenant des services déconcentrés, principalement des DDT. Désormais, 12% de personnel provenant des Etablissements Publics y participent, 10,5% d'hommes, 5% de moins de 30 ans, 7,5% de catégories C, 28% de catégories B, 29,5% de catégories A et 35% de catégories A+. L'administration souligne donc les efforts faits pour que le réseau soit mixte et moins élitiste et le revendique comme une fierté. Elle reconnaît néanmoins que des efforts restent à faire vis à vis des catégories C et indique travailler, par le biais de visuels et d'affichages dans les lieux de convivialité, pour promouvoir ce réseau auprès de cette catégorie ainsi qu'avec les déjeuners de l'égalité,

permettant d'aborder la thématique sans rogner sur le temps de travail des agents. L'administration reconnaît également avoir des difficultés à toucher les jeunes car elle estime qu'ils ne se sentent pas concernés par la problématique tant qu'ils n'ont pas de vie de famille. L'administration ajoute que le travail sur ce réseau est mené avec le Service du pilotage de l'évolution des services et les CVRH ainsi que l'ensemble des partenaires. Elle rapporte les actions déjà entreprises en intelligence collective (co-design) suivis de restitution et de mise en ligne des propositions des agents. Lors de ses ateliers, l'administration souligne le fait que la charte des temps ait été plébiscitée tout comme la nécessité de mieux informer les agents et la création d'un vivier d'expertes pour mener un travail sur les plafonds de verre. Elle tient à souligner que ce vivier constitue une stratégie pour pallier les chaises laissées vides dans les conseils d'administration et jurys de concours par manque de candidates.

La CFDT s'offusque de ce travail du réseau Parcours Professionn'Elles sur la charte des temps, en amont de celui qui doit être mené par le groupe de travail constitué des représentants du personnel élus, et demande quel poids aura ce travail dans le résultat final.

L'administration rétorque que le réseau est un levier d'action supplémentaire et qu'il ne s'inscrit pas dans une démarche de concurrence. Elle assure que les représentants du personnel auront bien un rôle prévalent dans la réalisation du travail préalable à la charte et l'accord à venir. Elle ajoute que le réseau permet la création d'un lieu de réunion et d'échanges avec le SPES où il est vérifié concrètement si les agents ont connaissance de la charte. Elle précise que c'est un lieu où elle est valorisée et que cela permet une sensibilisation des agents et de leur entourage professionnel.