



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

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

Thématique :
Marchés publics, DSP, achats, et gouvernance

2 juillet 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 Mme Davis, adjointe à la cheffe de bureau des relations sociales 1.

Magali Perex et Valérie Moine représentaient la CFDT.

Déclaration préalable de la CFDT

Madame la Haute fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

Il est essentiel d'aborder la prise en compte de la problématique d'égalité professionnelle en ce qui concerne les marchés publics au vu des sommes, des personnels et des enjeux en terme de politique et d'image pour le ministère, et la CFDT tient tout d'abord à rappeler que cette avancée s'est faite parce que les organisations syndicales ont attiré l'attention de l'administration sur ce point.

Nous nous félicitons donc de la prise en compte de cet aspect même s'il apparaît, à la lecture du document fourni, indiquant un cas de jurisprudence opposable, qu'il sera finalement très difficile d'intégrer véritablement cette notion.

En effet, comment l'administration pourrait-elle prouver que les critères d'égalité professionnelle sont des critères directement liés au marché, aux besoins à satisfaire et à ses spécifications sans interférer avec un des fondements majeurs du code des marchés publics à savoir une concurrence libre et non-faussée entre les entreprises ? Pour la CFDT, il semble difficile d'intégrer cette notion sans remettre en cause le droit des entreprises à se gérer, d'autant qu'un très petit nombre d'ETP semble dédié à la prise en compte des clauses sociales et au sourcin des prestataires au sein du ministère.

Malheureusement, il nous semble, là encore, que le ministère met en place une action de communication qui ne sera pas suivie d'effets concrets par manque d'anticipation et de moyens.

En parlant d'actions de communication et de manque de moyens, même si la CFDT se félicite de pouvoir enfin obtenir un bilan de la mise en œuvre des référents égalité dans les services, elle ne peut que s'offusquer du constat dressé après tout de même 5 ans de travail!

Nous vous réclamons depuis des mois une fiche de poste et une lettre de mission type pour les référents égalité ainsi qu'une meilleure circulation de l'information vers et provenant des services déconcentrés, EP, et DDI.

Le constat que l'administration dresse, de difficultés à mobiliser et d'une disparité des positionnements est directement lié à cette situation et nous demandons à avoir connaissance de la mallette pédagogique créée pour cette occasion ainsi que de la liste actuelle des référents égalité et demandons également à avoir un retour sur les différentes réunions réalisées depuis 2013, notamment concernant les initiatives locales menées depuis cette date.

De la même façon, la CFDT réclame, depuis le début, une reconnaissance en termes financiers et/ou de déroulement de carrière par le biais d'une prise en compte dans le CREP de cet engagement au service de l'égalité professionnelle, à l'heure où tous les agents sont débordés et cumulent des missions à la suite de départ en retraite non remplacés et de mutualisation de services provoqués par la réforme territoriale.

Il est ensuite proposé une collaboration avec des experts et des associations dans le cadre du renforcement du réseau des référents. La CFDT s'interroge sur les moyens financiers qui seront mobilisés pour ce faire (on l'a vu avec l'association « Elles bougent », une contribution financière, même minime, est toujours requise) alors même qu'ils pourraient être utilisés pour rétribuer l'engagement des référents égalité et d'experts et formateurs en interne.

Concernant les comités de suivi et de pilotage égalité, un partage des bonnes pratiques déjà engagées nous semble indispensable tout comme un réel suivi. Et qui dit suivi dit calendrier, objectifs chiffrés et/ou mesurables, et surtout pénalités ou sanctions en cas de non atteinte des objectifs. Cet aspect nous paraît particulièrement important alors que nous faisons le constat, à longueur de réunion, d'une difficulté à traduire les objectifs de façon concrète en dehors de l'administration centrale (et des DREAL). Ainsi, comment comptez-vous infuser cette politique au sein de ces services et avez-vous réussi à obtenir les COP des EP sous tutelle pour obtenir une vision d'ensemble et harmoniser les pratiques ministérielles en termes d'égalité professionnelle ?

Je vous remercie.

Réponses de l'administration aux déclarations préalables syndicales :

L'administration s'excuse tout d'abord du délai de transmission des convocations et des documents et indique qu'elle les mettra désormais systématiquement en ligne via Alfresco pour gagner du temps.

Elle indique que le réseau des référents égalité s'intègre dans la transformation de la Fonction Publique voulue par la DGAFP avec Action Publique 2022.

La Haute fonctionnaire à l'égalité précise agir à chaque réunion du comité de direction lorsqu'une thématique impacte l'égalité professionnelle pour en assurer la transversalité.

L'administration reconnaît qu'il y a une grande diversité de mise en œuvre des objectifs dans les territoires mais souligne l'existence de réussites dans cet ensemble.

Elle admet néanmoins ne pas avoir, à ce jour, connaissance des COP des établissements publics en matière d'égalité professionnelle.

L'administration reconnaît ensuite qu'il n'y a pas, à ce jour, de plan de budgétisation et renvoie à la réunion de synthèse pour en obtenir un car le plan est intimement lié à la nature du projet proposé.

La Haute fonctionnaire à l'égalité ajoute qu'il lui reviendra de négocier ces moyens notamment des moyens d'études et de reconnaissance pour les référents égalité.

Les Organisations Syndicales (OS) pointent un problème de méthodologie et de cohérence. En effet, les réactions et demandes d'éventuels compléments suite à la réunion de synthèse risquent d'impacter le budget négocié par l'administration, la forçant à revoir sa copie et estiment que les problèmes de budget régulièrement évoqués en matière d'égalité professionnelle ne tiennent pas alors que le ministère a rendu, l'année passée, 16 millions de masse salariale.

Ordre du jour :

1- Marchés publics, DSP, achats

2 - Gouvernance

1- Marchés publics, DSP, achats

L'administration indique que les marchés publics ont intégré les notions d'égalité professionnelle depuis 2014 et la précédente charte.

Elle précise que c'est au souscripteur du marché de faire la démonstration de sa bonne foi en matière d'égalité professionnelle par le biais d'une déclaration obligatoire stipulant l'absence de poursuites judiciaires en cours sur le sujet. Elle ajoute que toute poursuite, même en cours de marché, met fin à celui-ci.

La CFDT rappelle que, tout comme pour les cas de harcèlements, il est très difficile pour les personnes concernées par un cas de discrimination genrée de trouver des preuves de cela et d'en obtenir une condamnation. Ainsi, elle souligne qu'il est peu probable de tomber sur un souscripteur faisant l'objet d'une poursuite même s'il fait réellement preuve de mauvais agissements au sein de sa structure. Elle ajoute que l'intégration d'une clause « égalité professionnelle » au sein des marchés du ministère ne pourrait se faire que par le biais d'une bonification dont le poids ne pourrait être prépondérant dans l'obtention du marché et que, ce faisant, l'administration risquerait des poursuites pour remise en cause du principe de libre concurrence par une clause discriminatoire. De plus, la CFDT minore le poids d'une telle clause alors que l'on constate que les secteurs routiers et maritimes concentrent 85% des dépenses en matière de marchés publics alors même qu'ils représentent une faible part des personnels du ministère et que ce sont deux domaines où persistent, de la façon la plus accrue, les problèmes de discrimination genrée.

Les OS demandent à obtenir des précisions quant au spectre de discriminations retenu contre les souscripteurs : parle-t-on ici de pratiques discriminatoires institutionnalisées ou simplement des mauvais agissements d'un manager envers son employé ? Elles demandent également à avoir des précisions quant aux moyens de contrôle de ces souscripteurs.

L'administration indique que les souscripteurs sont soumis à un double contrôle : semestriel via un contrôle des pièces administratives par un porteur de projet et continu, par le biais d'un e-contrôle réalisé par un prestataire externalisé. Elle rappelle que les souscripteurs ont une obligation contractuelle et morale lorsqu'ils servent un ministère et donc l'Etat. Elle propose d'intégrer au futur protocole un contrôle renforcé de ses souscripteurs avec l'établissement de rapport et d'étendre les formations pour l'intégration et la sensibilisation aux notions d'égalité professionnelle au sein des marchés publics aux services déconcentrés, établissements publics et DDI. Elle pense que le sourcin est un stimulus pour agir sur les entreprises qui, sans sollicitation de la part du ministère, n'iront pas spontanément dans cette direction.

Elle souligne le fait que la DGEC, à l'origine de la jurisprudence rejetant la clause relative à l'égalité professionnelle dans les marchés de service, a été précurseur et indique qu'elle poursuit ses essais afin d'y intégrer des notions similaires par un autre moyen car selon elle, seule la prise de risque sera payante en matière d'évolution de la loi. Elle s'appuie notamment sur les anciens travaux en matière de clauses sociales ou environnementales qui les ont rendues, aujourd'hui, évidentes dans les marchés. Elle rappelle également que la loi en matière de marchés publics a évolué avec l'ordonnance de 2015, les décrets de 2016 puis de 2017 et travaille à un sourcin intégrant des critères d'égalité professionnelle.

L'administration indique qu'il y a un besoin de former les acheteurs qui rédigent les cahiers des clauses. Elle souligne le fait que c'est une petite équipe mais qui bénéficie d'un réseau fort et de montants de marchés annuels élevés ce qui peut être un argument de poids face aux souscripteurs. Son objectif est de renforcer les compétences de ce réseau même si elle reconnaît que 80% des marchés sont passés pour la route dont 50% sur le matériel ce qui rends compliqué, voir hors sujet, une prise en compte quelconque en matière d'égalité professionnelle.

Les OS demandent à obtenir un bilan genré du personnel des sous-traitants du ministère, notamment dans le domaine des services (ménage, sécurité, informatique...) où persistent de nombreuses discriminations. Elles demandent également à ce qu'une étude sur les horaires de travail de ces personnes soit menée.

2 - Gouvernance

L'administration a prévu un pilotage du futur protocole après le CTM avec la collaboration de la Haute fonctionnaire à l'égalité et de son adjointe, du réseau égalité et des directions métiers.

Les OS demandent des retours sur les échecs en plus des retours sur les réussites des actions entreprises par l'administration. Elles déplorent un manque apparent d'association forte des directions métiers et l'absence de travail en mode projet. Elles demandent également un retour sur ce qui se décide en CODIR et proposent d'utiliser Alfresco comme lieu de centralisation des initiatives locales. Elles regrettent également que le maigre suivi du plan d'action prévu par la précédente charte ait manqué d'indicateurs temporels et de progrès.

L'administration reconnaît avoir manqué de référent dans l'ensemble des structures pour décliner localement des actions en lien avec la politique locale ainsi que d'un réseau d'initiatives et d'innovations. Elle affirme être en train de travailler sur une mise à jour de cette liste des référents égalité mais ne pas avoir connaissance, pour tous, de quotité de temps dédiée à l'exercice de leur mission. Elle déplore ensuite le manque de référent chefs de service pour faciliter la mise en œuvre du projet car leur participation aux CODIR fait qu'ils savent ce qu'ils

ont à faire et managent leurs équipes en conséquence. Elle distingue, par la même, le réseau des référents égalité, constitué de référents désignés, destinés à faire le lien entre le ministère et les services et le réseau Parcours Professionnelles, constitué de membres volontaires dont la démarche est avant tout celle d'une progression professionnelle même s'ils sont, de fait, vecteurs et promoteurs de la politique ministérielle en matière d'égalité professionnelle. Pour obtenir une meilleure infusion de la politique ministérielle en matière d'égalité, elle propose que soit intégrée, dans le futur protocole, une obligation pour les services d'établir un rapport d'action territoriale en matière d'égalité professionnelle semblable aux RSC.

La CFDT souligne que, contrairement aux dires de l'administration, la disparité des situations catégorielles des référents égalité est une bonne chose pour obtenir une vision globale de la mise en pratique de la charte. Elle demande à ce que la liste des référents tout comme la charte 2014-2017 et la future charte des temps soient affichées dans les salles de réunions et les lieux de convivialité.

Les OS ajoutent que l'ensemble des référents, quelque soit leur catégorie, ont besoin d'informations et d'une quotité de temps dédiée pour mener à bien leur mission. Elles déplorent un manque de communication sur le rôle de ces derniers et sur la charte qui ne sont pas connus des agents. Elles demandent à ce qu'ils fassent un retour d'expériences sur leurs premiers mois de mandat pour définir les conditions minimum d'exercice nécessaires à une réalisation réelle de leurs missions qui pourraient être intégrées dans leur fiche de poste et communiquées aux OS. Ces dernières demandent également dans quelle mesure les référents égalité agissent sur les discriminations, (compétence ajoutée à la lettre de mission de la Haute fonctionnaire à l'égalité cette année) et proposent que tous les directeurs cosignent la lettre de mission des référents en signe d'engagement.

L'administration se propose de travailler après la conclusion du protocole selon les modalités suivantes : une réunion plénière annuelle de type séminaire et plusieurs réunions sur les thématiques métiers tout au long de l'année, au niveau local, des EP etc... Elle se propose de réunir fréquemment les acteurs impliqués pour créer un sentiment d'appartenance à un réseau et de faire interagir ce réseau avec les nombreux autres existants déjà au sein du ministère (EP, SG, etc...) où les thématiques égalité seront systématiquement abordées, faisant des participants les « maitres d'œuvres » de cette politique. Elle indique que les décisions concernant le pilotage se feront au fur et à mesure des années via ce système et en tenant compte des groupes de travaux, des expérimentations, des plans d'actions mais aussi de témoignages.

Les OS regrettent une absence des organisations syndicales sur le schéma mentionnant les partenaires chargés de porter la politique ministérielle d'égalité ainsi que celle des référents égalité ou d'instances du type CHSCTM. Elles regrettent également l'absence des directeurs des EP dont l'information doit transiter par les directeurs des services d'administration centrale.