



ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER

# Compte rendu du groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle

**24 mars 2017**

Participaient à cette réunion :

- Pour les OS : la CFDT, l'UNSA, la CGT, FSU, Solidaires
- L'administration était représentée par M. Clément, directeur des ressources humaines, qui présidait la réunion, Mme Antoine, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et Mme Constantin son adjointe, Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales et son adjointe, Mme Fontan-Mauer, Mme Vignes de l'Ecole des Ponts et Chaussée et M. Yeung docteur en économie.

## **Déclaration préalable de la CFDT**

Monsieur le Directeur,

Aujourd'hui nous reprenons un cycle de groupe de travail au sujet de l'égalité professionnelle 7 mois après le dernier du 13 septembre 2016.

Après cette longue pause, seulement en partie dû à la sortie de la circulaire du 22 décembre 2016, nous espérons repartir sur de bonnes bases pour ce qui est annoncé comme une priorité de nos ministères et qu'ils feront véritablement preuve d'une politique volontariste en la matière en passant enfin à l'action sur le sujet, même de façon imparfaite.

Nous espérons également que l'administration tiendra compte des remarques formulées précédemment par l'ensemble des organisations syndicales. En effet, pour la CFDT, il est essentiel de rappeler, comme mentionné à l'axe 1 de la charte égalité 2014-2017, qu'un dialogue social efficient est le préalable à toute avancée en matière d'égalité professionnelle.

Nous présumons donc, par exemple, que le projet de recherche dont le lancement nous est aujourd'hui présenté pour information en point 2, tiendra compte des remarques formulées lors de la présentation des précédents projets de recherche de février 2015 (étude sur les parcours professionnels des hommes et des femmes dans 5 corps des ministères), d'octobre 2015 (étude statistique sur les causes des inégalités de rémunérations hommes-femmes au ministère) ainsi que l'étude de mars 2015 commandée par la DGAFP portant sur les écarts de rémunération, notamment concernant la méthodologie statistique de calcul des écarts de rémunération.

En effet, cela nous semble central de révéler correctement ses écarts "éventuels" de rémunération pour contraindre déontologiquement nos ministères à ensuite les corriger par des mesures coercitives (comme prévu par la mesure 3 de l'axe 2 de la charte 2014-2017).

Nous nous étonnons que les parcours professionnels et les déroulements de carrières fassent l'objet de la prochaine étude alors même qu'ils étaient déjà mentionnés dans l'axe 2 de la précédente charte, mesures 6 à 9.

Concernant le point 3 de l'ordre du jour, nous nous félicitons du débat sur la méthodologie et le calendrier et espérons fortement reprendre un rythme bimestriel de rencontre ainsi que l'analyse des tableaux de suivi, pour mesurer l'avancée des projets qui, pour l'instant, ressemblent à autant d'effets de communication.

Ainsi, que sont devenus, par exemple, l'expérimentation à Lyon sur le repérage des hauts potentiels féminins ? Le Club Mixité ? Quel bilan a été fait du tour de France de l'égalité ? Quel bilan réalisé par le fameux réseau des "référents égalité" ?

Ainsi, nous constatons de grosses carences dans l'application des axes 1 et 2 de la charte, constat qui semble, assez ironiquement, partagé par la première participante à "parcours professionn'Elles", qui pense, je cite, « qu'il est important de faire davantage connaître les textes officiels sur l'égalité qui sont en vigueur mais qu'il faut maintenant [les] traduire en acte pour réduire les écarts salariaux [et] favoriser les promotions professionnelles des femmes."

Les axes 3 et 4 de la charte semblent malheureusement être encore moins avancés, notamment concernant la promotion des divers congés familiaux ou pour maladies, des prestations sociales, d'une meilleure organisation entre vie professionnelle et vie personnelle (point douloureux quand on connaît l'échec de ce groupe sur la création d'une charte des temps après de nombreux groupes de travail sur le sujet) ou encore les violences et le harcèlement, classés sur l'intranet dans l'encart fourre-tout « discrimination » et où rien n'a été fait depuis 2013 si l'on en croit la mise à jour !

**Ainsi, nos préconisations pour nos prochains groupes de travail et la charte des trois prochaines années, seraient de reprendre la même charte, mots pour mots mais, cette fois-ci, de l'appliquer.**

Je vous remercie.

## 1) Introduction par Jacques Clément, DRH:

Je reconnais que le délai a été trop long depuis la dernière réunion mais nous reprenons un cycle de groupe de travail car les enjeux d'égalité et encore plus, de discrimination, sont importants. Nous voulons mener une politique ambitieuse mais concrète, ce n'est pas une position de principe. Nous ne voulons pas nous contenter des mesures interministérielles et devons dépasser le stade des discours.

Concernant l'étude, nous devons passer outre la seule lecture des chiffres bruts pour mesurer la réalité des écarts et les corriger. Il est grand temps que nous nous penchions sur la charte 2018-2021 pour en faire à la fois une charte ambitieuse et pragmatique mais aussi un plan d'actions concrètes et priorisées.

Nous sommes d'accord sur la fréquence d'une réunion tous les deux mois environ et sur le fait de faire un point régulier sur ce sujet en CTM, sous réserve que cette volonté soit partagée par la prochaine équipe portée par le ou la futur-e ministre.

La charte est bien sûr appliquée aux opérateurs, sous réserve d'un maintien de leur autonomie de gestion.

Nous reconnaissons qu'il y a des choses à faire en matière de social, de garde d'enfant, de management concernant les situations de harcèlement et c'est pour cela que nous avons besoin d'indicateurs, pour se donner les moyens de la mesure des avancées en la matière.

Nous devons également, comme vous le soulignez, mettre les études relatives à l'égalité professionnelle en relation pour avoir le film et pas des photographies de la situation et donc en acquérir une meilleure compréhension.

J'entends vos remarques sur l'indemnitaire, cela doit faire l'objet de vigilance mais c'est un point décidé au niveau interministériel.

Je tiens à remercier Isabelle Antoine et Agnès Constantin pour leur travail ainsi que Annick Vignes et Timothy Yeung pour cette étude.

Je dois maintenant vous quitter pour des contingences d'agenda.

## **2) Projet de recherches sur les causes des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes par Mme Annick Vignes directrice de recherche à l'ENPC (pour information)**

**CFDT** : nous souhaiterions recevoir le document qui nous est projeté en séance et souhaiterions, plus généralement, **que les supports soient communiqués au préalable, dans le respect des lois du dialogue social.**

**I. Antoine** : ce sera fait.

**A. Vignes** : la première étude que nous avons menée était de l'ordre du Big data sur, d'une part, des données RH et d'autre part, des fichiers carrières datant de 2011 à 2014 et portant sur l'ensemble des services et agents du ministère, établissements publics compris. Une grande partie du temps qui lui a été dévolue portait sur l'anonymisation de cette masse de données et la mise en relation des fichiers RH et carrières, ainsi que sur l'effacement des résultats anormaux, notamment concernant l'année 2011. Cette nouvelle étude est le résultat d'un appel à projet passé à l'école des Ponts et Chaussées et exploite les éléments de la première étude de 2015. Nous avons essentiellement travaillé sur des tendances générales car nous ne disposons pas de suffisamment d'informations précises pour affiner notre analyse. C'est pour cela que nous nous sommes principalement penchés, avec les élèves, sur l'année 2014 et nous espérons d'ailleurs une aide de votre part pour comprendre les résultats obtenus, qui restent très hétérogènes.

**CDFT** : quelle méthodologie a été appliquée à cette étude? Quel cahier des charges ?

**A. Vignes** : **il n'y a pas eu de cahier des charges car nous n'avons pas reçu de financement des ministères pour cette étude.** Elle est financée par Paris Sciences et Lettres et c'est moi qui la pilote. Le financement concernait uniquement la première étude ou 4000 euros ont été déboursés pour la mise à disposition des élèves pendant 4 mois.

**CFDT** : **pourquoi alors n'y a-t-il pas eu de concertation sur le cahier des charges appliqué à cette première étude pilotée et financée par nos ministères, ce qui aurait évité un travail inexploitable et des remarques négatives de la part de l'ensemble des organisations syndicales ?**

**I. Antoine** : l'étude de 2015 était une étude préalable et elle a été réalisée dans l'urgence. Il me semble que les organisations syndicales n'étaient pas négatives à son propos mais avaient juste critiqué le fait que la production de données était plus importante concernant les IPEF que le reste des corps.

**A. Vignes** : libre aux organisations syndicales de financer une étude sur le sujet si elles le souhaitent ! Pour ma part, je suis disposée à mettre à la disposition de celles-ci les données, très partielles, que j'ai à ma disposition. A la décharge de mes élèves, un travail plus conséquent a été fourni sur le corps des IPEF lors de la première étude car les données, gérées par le ministère de l'Agriculture, étaient tout simplement plus complètes et plus claires, plus simples. Les données fournies par la DRH sur les corps entièrement gérés par les ministères de l'Environnement et du Logement ne sont pas complètes et nous avons sollicité des éclaircissements de leur part sur le sujet, sans succès jusqu'à présent. **Le projet s'intitulera « Inégalités salariales : choix individuels et influence sociale » et se poursuivra jusque fin juillet.**

**Etude des résultats préalables présentées en séance** : les organisations syndicales, en découvrant les documents en séance, ont constaté que les chercheurs manquaient de repères en termes d'histoire et de spécificités du ministère (répartition des agents entre les ministères et les opérateurs, répartition des agents par classes d'âge et par années, changements consécutifs de périmètres ministériels, grands changements indemnitaires type PFR et NES, problèmes de gestion interne de la paye avec le passage en 2011 au logiciel REHUCIT...). **Elles ont donc demandé à Isabelle Antoine et aux Relations Sociales d'organiser les modalités d'un futur échange entre la RH et les chercheurs pour que cette nouvelle étude fasse sens.** En effet, plusieurs éléments préalables, de part leurs modalités d'analyse et de calcul, sont manifestement faux : 4000 euros de salaires de base pour les agents de catégorie B ? Augmentation de 10% du salaire entre 2012 et 2013 pour l'ensemble des agents ? 73 000 agents décomptés au ministère ? **Mais ce qu'ont, dès à présent, noté les chercheurs, c'est que les discriminations, notamment au point de vue salarial et entre les corps administratifs et les corps techniques existent vraiment et qu'elles perdurent de façon à peu près stable sur les quatre années étudiées. Ils ont aussi mis en évidence l'existence d'un plafond de verre existant grâce à la part très importante des primes dans le salaire des catégories A et A+. Toujours concernant les modalités d'analyse et des calculs des données,** les organisations syndicales ont demandé à ce que les discriminations soient décomptées à partir du salaire des femmes et pas de celui des hommes car cela permet de mettre à jour plus clairement les inégalités. Il a également été question de l'exclusion des données dites "inhabituelles" qui, du même coup, prive d'un regard sur les parcours atypiques.

**I. Antoine** : nous avons des difficultés à mobiliser la DRH à ce sujet mais nous l'évoquerons en comité de direction pour que cette étude soit menée à bien. Nous programmerons également prochainement une réunion de travail entre GAP et les chercheurs sur la lecture des fichiers paye.

### **3) Préparation de la future charte égalité (méthode et calendrier) pour concertation**

**Méthodologie et calendrier des réunions** : les organisations syndicales déplorent le manque de cadrage des réunions au sujet de l'égalité professionnelle qui empêche, depuis le début, tout dialogue social et toute progression sur le sujet. **Elles demandent à ce que le point 3, seul, fasse l'objet d'une future réunion sur le sujet, préalable à toute autre réunion du groupe, pour que la méthode de travail soit débattue puis fixée et qu'enfin, un travail constructif puisse se mettre en route.**

**I. Antoine** : nous reviendrons vers vous avec une date pour cette réunion une fois que le cadrage sera soumis au futur ministre mais, entre-temps, nous devons aller au bout des mesures de la charte qui cours jusqu'en 2017. Nous devons notamment mettre à jour la liste des référents égalité, les tableaux de RSC (Relevés de Situation Comparées), nous devons travailler sur la médiation à l'égalité, fournir les statistiques sur les promotions et les avancements et travailler à une charte des temps.