



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

## Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

### Thématique : Violences, sexisme et harcèlement

**10 novembre 2017**

#### **Présents :**

L'administration était représentée par Mme Antoine, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes qui a présidé la réunion et Mme Constantin son adjointe. Étaient également présents Mme Teboul, cheffe du département des relations sociales et son adjointe, Mme Gallouët, ainsi que Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, Mme Palud-Gouesclou, sous directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions et M.Thierry Larive, adjoint à la cheffe de département de coordination des ressources humaines de l'administration centrale.

Magali Perex représentait la CFDT.

#### **Déclaration préalable de la CFDT**

Madame la haute fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

La question de la violence, du sexisme et du harcèlement a fait l'objet de récentes jurisprudences (la dernière datant du 8 juin de cette année) justifiant que l'administration se repenche sur la question avec les différents acteurs impliqués. Elle faisait aussi l'objet d'un encart et de mesures dans l'axe 4 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, cela, au nom de l'obligation et du devoir de l'administration d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Pourtant, on peut se demander si l'ensemble des acteurs est en mesure de travailler efficacement quand on voit le récent surgel des crédits relatifs à la médecine de prévention, les graves dysfonctionnements du CHSCTM en matière de caractérisation et de remontées des données concernant la santé des personnels, la difficulté de l'administration de jouer pleinement son rôle de tutelle auprès des opérateurs et son rôle, tout court, vis-à-vis des DDI ainsi que les difficultés croissantes rencontrées par les représentants du personnel pour exercer leur mandat sans entrave.

Tout cela renforce les difficultés, pour les victimes, de dénoncer les situations rencontrées et de bénéficier, au regard de cela, d'un accompagnement et d'une prise en charge adéquate. D'autant que cela demande beaucoup de courage et que c'est à la victime que la charge de la preuve incombe alors qu'il est avéré que ces situations se passent souvent en huit clos, se concrétisent rarement par des preuves tangibles et bénéficient difficilement d'un grand nombre de témoignages en appui.

De plus, comment ne pas faire le lien entre le sexisme que peut subir la victime féminine et la discrimination vécue au quotidien par celle-ci au sein de l'administration en matière de promotion, de mutation, de rémunération...toutes basées sur le genre si l'on en juge l'ensemble des résultats obtenus jusqu'alors par les études menées dans la Fonction Publique en général et au sein de notre ministère en particulier.

Ne pas agir sur ces sujets reviens, en quelque sorte, à rendre normaux voire à légitimer ces comportements au sein du ministère et de son organisation de travail.

Depuis 45 ans, la CFDT, en partenariat avec de nombreuses associations dont l'Association Européenne Contre les Violences Faites aux Femmes (AVFT), réfléchit et se bat sur ces questions.

À ce propos, voici quelques pistes qui pourraient être débattues par ce groupe puis intégrées au sein de la prochaine charte ou du prochain accord :

- une action d'éducation et de sensibilisation obligatoire au sein de l'ensemble des écoles du ministère ;
- une invitation faite spécifiquement aux hommes afin de mobiliser et de débattre sur leur rôle dans cette lutte ;
- intégrer davantage de femmes au sein de l'encadrement et des lieux de prise de décision ;
- procéder à un échange de bonnes pratiques au sein des différentes structures du ministère ;
- créer un comité, au sein des CHTST et du CHSCTM, chargé de la remontée et du suivi moral, physique et professionnel des cas de violence, sexisme et des cas de harcèlement.

L'administration ne peut se contenter de constater les faits quand ils arrivent à émerger dans les plus hautes instances ministérielles. Elle doit absolument renforcer sa politique de prévention et sa prise en charge des victimes.

Pour être efficace, cette politique doit également être portée par l'ensemble des acteurs ministériels de façon uniforme en termes de force et de vigilance.

Je vous remercie.

## Réponses de Madame Antoine, haute fonctionnaire à l'égalité, aux déclarations préalables syndicales :

L'administration indique qu'Annick Constantin a fourni un important travail pour répondre aux questions posées par la CFDT et restées sans réponses lors des précédents groupes de travail et réunions et, comme la CFDT est d'accord, les réponses seront partagées avec l'ensemble du groupe de travail lors de la prochaine séance.

### Pour rappel, voici ce qui avait été demandé par la CFDT:

- **retour sur la partie écologie des plans de travail 2014-2017 du ministère, fixés par le comité interministériel aux droits des femmes en matière d'égalité ;**
- **obtention d'un calendrier des réunions organisées avec les référents égalité ;**
- **retour sur l'impact du gel des crédits sociaux sur la politique d'égalité professionnelle;**
- **parallèle entre le pourcentage de temps partiels et les dépenses d'action sociale par structures, notamment concernant les crèches ;**
- **bilan des mesures en matière de politique familiale, notamment la mise à disposition et le nombre de places en crèche ;**
- **impact du temps partiel sur les carrières ;**
- **retours sur l'expérimentation menée à Lyon sur les hauts potentiels féminins ;**
- **bilan du tour de France de l'égalité ;**
- **mise en ligne sur l'intranet du guide sur la communication non genrée ;**
- **obtention de la liste et des contenus des formations égalité professionnelle de l'année ;**

- **obtention du guide du SPES concernant l'égalité professionnelle, fourni pour l'établissement des COP des EP ;**
- **obtention des chartes de gestion mobilité pour tous les corps ;**
- **obtention d'un bilan de la réforme territoriale avec un focus sur la mobilité des femmes ;**
- **statistiques genrées pour les procédures d'affectation ;**
- **statistiques genrées pour les CAP promotions/avancements ;**
- **bilan de la représentation équilibrée pour les CAP/CCP et la direction.**

L'administration a participé, le 6 novembre, à une réunion interministérielle concernant le plan gouvernemental de prévention des violences faites aux femmes et fera un retour aux organisations syndicales à ce sujet sous peu.

## **Ordre du jour :**

### **1 - Organisation**

### **2 - Violences, sexisme et harcèlement**

### **3 - Questions diverses**

#### **1 - ORGANISATION**

##### **Budget dévolu**

**Les organisations syndicales demandent à ce que, dans le cadre du bilan de la précédente charte, un chiffrage des actions menées soit effectué.**

L'administration acquiesce, indiquant que cela lui permettra de mesurer sa solvabilité et d'identifier clairement les résistances et freins à la démarche. Elle précise avoir soumis l'idée d'une inscription de son action dans un budget interministériel et attend la réponse pour le 13 novembre. L'administration pense que son projet a des chances d'aboutir au vu de l'intérêt croissant pour l'égalité professionnelle comme en témoigne la présentation, pour la première fois, **d'un budget généré au sein du PLF 2018.**

##### **Modalités de travail**

L'administration a acté le besoin d'un espace collaboratif accessible à distance et par des agents n'appartenant pas forcément à l'administration centrale. Elle est en cours de configuration d'une plateforme Alfresco dédiée qui sera accessible sous peu.

A la CFDT qui s'étonne qu'une feuille de route 2017-2018 n'ait pas été établie pour le ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, comme c'était le cas les années auparavant, l'administration répond que le changement de gouvernement a eu lieu au moment prévu pour la publication de ces feuilles, empêchant leur publication.

Face aux organisations syndicales qui se demandent de quelle manière les prestataires sont inclus dans les actions en matière d'égalité professionnelle du ministère et s'inquiètent de la prise en charge des cas de violence possibles entre un agent et un prestataire, **l'administration admet qu'ils constituaient un angle mort de la précédente charte mais qu'ils seront inclus dans le prochain protocole d'accord.**

#### **2 - VIOLENCES, SEXISME ET HARCELEMENT**

##### **Point de situation**

L'administration reconnaît ne pas être exemplaire au sujet des violences, du sexisme et du harcèlement mais se dédouane en indiquant que sa situation est similaire à celle des autres administrations. **Elle indique ne pas avoir de données sur le sujet car aucune remontée n'est faite aux CHSCT locaux et ministériels.** Elle explique cette situation par le fait que les signalements, qui restent

exceptionnels, sont traités immédiatement et au niveau local. Elle indique également que les quelques cas qui remontent au niveau ministériel le sont parce que les services déconcentrés ainsi que les assistants sociaux et médecins de prévention locaux n'ont pas trouvé les outils pour traiter ces cas. Dans ces cas là, l'administration procède à un accompagnement de la hiérarchie ainsi qu'à une préparation, avant le passage en CAP-CCP disciplinaire de l'agresseur-e.

Aux organisations syndicales qui s'étonnent de l'absence de consultation et de remontée des signalements effectués dans le cahier ad-hoc, pouvant permettre une exploitation statistique de celles-ci, l'administration renvoie la responsabilité vers les services qui n'effectuent pas systématiquement de remontées quand les cas se présentent au niveau local. Cette dernière pointe aussi les difficultés en terme de déontologie et de traitement objectif de l'information qui se posent dans ces cas.

L'administration indique par contre, que l'arsenal judiciaire en la matière est très complet et que les efforts à mettre en pratique consistent dans le fait de porter ces textes à la connaissance des agents et de communiquer à leur sujet. Elle ajoute que son rôle est majoritairement un rôle de prévention. En réponse à la CFDT elle indique qu'un effort sera fait pour intégrer, dans les prochaines productions en matière de communication et de prévention, les jurisprudences en la matière.

**Les organisations syndicales préconisent la mise en place d'outils permettant la détection des situations à risque ainsi qu'un inventaire des services et profils pouvant être touchés :** services majoritairement masculins ou féminins, directions politiques type cabinets ministériels, services accueillant du public, services avec du personnel militaire, petites structures avec une forte autonomie de gestion, contrats précaires...

Elles demandent également une analyse des causes des maladies professionnelles et des dépressions. **A ce titre, elle demandent à avoir des retours concernant l'enquête sur les risques psycho-sociaux lancée en mars 2016 et dont les résultats peuvent permettre de progresser sur le sujet.**

L'administration indique que les résultats de l'enquête en question ont été présentés aux directeurs généraux et seront présentés au CHSCTM en 2018. Elle explique ces deux ans d'instruction de l'enquête par l'aspect trop volumineux du questionnaire soumis, impliquant un long délai de traitement et indique qu'en cas de reconduction, le dispositif sera allégé.

**Aux organisations syndicales qui se demandent si le durcissement du contexte professionnel, avec notamment des réductions d'effectif et des restructurations, n'induisent pas une hausse des cas de harcèlement,** l'administration rétorque qu'ils sont plutôt liés à des cultures administratives spécifiques ou aux milieux masculins où sont rencontrées des difficultés à poser des limites. Elle mentionne notamment le lien établi par les études de la DGAFP entre les exigences émotionnelles de certains métiers et le harcèlement.

A la CFDT qui évoque un possible élargissement de la définition du danger grave et imminent pour permettre une prise en charge, au travail, des cas de violences domestiques manifestes ayant des conséquences sur le travail, l'administration répond que ce sera trop difficile et compliqué juridiquement à mettre en place et à justifier, d'autant que mettre la victime dans une situation où elle doit se dévoiler renforce, en quelque sorte, sa position de victime.

## Prévention

**L'administration accepte que la version de travail des fiches réflexes, débattues en groupe de travail CHSCTM, soit communiquée pour information aux organisations syndicales.** Elle précise néanmoins que le document est interne au groupe de travail et n'a pas vocation à être communiqué largement pour le moment. Elle est en attente du procès verbal du CHSCTM du 18 octobre pour pouvoir intégrer l'ensemble des remarques faites à cette occasion.

**L'administration indique également être en plein processus de réflexion interministérielle pour élaborer un guide préventif des violences faites aux femmes et tirer partie des échanges de bonnes pratiques en la matière.**

## **Les organisations syndicales se demandent pourquoi le plan de prévention des violences est effectif uniquement en administration centrale.**

L'administration répond que c'est surtout parce que la RGZE d'administration centrale est prête pour cela mais que cela concerne aussi, l'ensemble des services, y compris en services déconcentrés, ayant des fonctions de contrôle ou accueillant du personnel.

A la CFDT qui demande si les formations de prises de poste relatives à l'égalité professionnelle et à la prévention des violences faites aux femmes sont maintenant obligatoires pour tout nouvel arrivant, l'administration indique que non mais que c'est son objectif à terme et que son caractère obligatoire est de mieux en mieux intégré par l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie. Elle indique qu'elle fournira sous peu, les supports des formations déjà réalisées mais que celles-ci ne portent pas spécifiquement sur les violences, au risque de n'y voir personne. Les seules formations spécifiques sur le sujet sont, pour l'instant, faites auprès des secrétaires généraux au sein du module de prévention des risques.

Concernant la prévention via les cellules d'écoute, comme prévu dans les labellisations Egalité et Diversité, les organisations syndicales attirent l'attention de l'administration sur le fait qu'elles sont très coûteuses en moyens humains et financiers et qu'elles ne sont utiles que si elles ne sont pas externalisées. Elles s'interrogent sur l'utilité d'une telle démarche, bien que rendue obligatoire par la candidature aux labellisations, alors qu'il y a un fort besoin d'investissement dans d'autres actions plus "rentables". Elles en veulent pour preuve, la tentative infructueuse de cellule d'écoute réalisée au ministère de l'Agriculture.

### **Etablissements publics et DDI**

**Les organisations syndicales déplorent qu'il n'y ait pas de réseau des assistants sociaux, psychologues et médecins de prévention, premiers interlocuteurs avérés en matière de violences faites aux femmes**, comme il peut y avoir un réseau des DRH de l'administration centrale, des services déconcentrés, des établissements publics et des DDI pour coordonner la politique des ressources humaines de l'ensemble du ministère. Elles s'inquiètent du manque de recours possible pour un agent en EP/DDI dont le cas de harcèlement aurait mal été géré au sein de son établissement. Elles s'interrogent également sur leur adhésion à un accord futur avec l'administration en matière d'égalité professionnelle, pour lesquelles elles se porteraient donc caution, alors même qu'il exclurait environ la moitié des agents du ministère.

**L'administration répond que, la DSAF s'étant prononcée, contrairement à 2014, les DDI seront bien incluses dans la prochaine charte, d'autant que c'est une condition à l'obtention des labellisations Egalité et Diversité pour lesquelles le ministère doit obligatoirement postuler.** Ces labellisations sont les ancêtres de la médiation à légalité qui avait échoué, faute d'un engagement politique fort du CGEDD. Elle indique, par contre, que les établissements publics ont leurs propres assistants sociaux, psychologues et médecins et qu'ils sont responsables de leur politique en matière d'hygiène-sécurité comme en matière d'égalité professionnelle, d'autant qu'ils rassemblent des métiers particuliers impliquant une politique spécifique comme pour le cas des agents portant des armes. Elle peut proposer une réunion conjointe mais ne peut pas la piloter à proprement parlé. Elle indique cependant qu'une aide est apportée aux petits établissements et que de grandes orientations sont données par le ministère, notamment le cadre dans lequel elles doivent s'inscrire.

### **Communication/NTIC**

Les organisations syndicales demandent à ce que les actions de communication de l'administration en matière d'égalité professionnelle et de prévention des violences faites aux femmes collent, un peu plus, à l'actualité des actions de communication organisées au niveau national et international. **Elles proposent que l'administration communique à l'occasion du 25 novembre prochain, journée internationale pour l'élimination des violences faites à l'égard des femmes.**

L'administration s'accorde à dire que c'est une bonne chose et y travaillera avec la DICOM. **Son prochain événement phare aura lieu lors de la journée de la femme le 8 mars prochain.**

**A la CFDT** qui demande quand seront créées des listes de contacts permettant de toucher l'ensemble des agents du ministère, EP et DDI compris, notamment quand il est question d'informations en matière de prévention des violences faites aux femmes, l'administration assure qu'**une première liste devrait être disponible en janvier 2018.**

## **Partenariats**

Les organisations syndicales reconnaissent toutes la nécessité de faire appel à des partenaires, dont la prévention des violences est le cœur de métier, pour assister l'administration dans ce combat. La CFDT a rappelé son partenariat de longue date avec l'AVFT. Les organisations syndicales ont également rappelé l'existence de la Fédération Nationale Solidarité Femmes et de son numéro d'appel d'urgence Violences Femmes Info ainsi que des modalités d'accès prioritaire au logement social auprès de la préfecture en cas de violences conjugales.

**L'administration accepte d'intégrer ces références dans la future fiche de poste des référents égalité pour qu'ils aient un corpus de personnes ressources à solliciter dans le cadre de leur mandat.**

## **3 - QUESTIONS DIVERSES**

### **Référents égalité**

Les organisations syndicales font remarquer que les référents égalité n'auront pas de fiche de poste précisant leur rôle et leur moyens avant 2018 ce qui risque fortement de faire retomber leur motivation. L'administration répond qu'elles seront élaborées en fin de cycle de négociation soit au deuxième trimestre 2018 et la réunion du 20 novembre est annulée.

### **Etude inégalités salariales**

L'administration indique qu'en conséquence des contraintes d'agenda de la professeure Annick Vignes, la séance de restitution des résultats de son étude se déroulera le 15 février 2018. Le GT d'une demi-journée portant sur l'indemnitaire prévu ce jour sera donc, en conséquence, prolongé la journée durant.

L'administration indique qu'une autre étude très intéressante réalisée par 4 étudiants sous la tutelle de Scarlett Salman, maîtresse de conférences à l'université Paris-Est Marne-la-Vallée, est en cours pour faire émerger les variables cachées expliquant les différences de salaires homme-femme. Pour ce faire, un questionnaire a été élaboré et distribué à 800 membres de Parcours Professionn'Elles, en poste sur l'ensemble du territoire, pour analyser les aspects sociologiques et professionnels pouvant expliquer les disparités de salaire.

**La CFDT fait remarquer que cette étude ne sera pas représentative car l'échantillon interrogé ne sera composé que d'agents membres de Parcours Professionn'Elles c'est à dire majoritairement de catégorie A et A+ (70% de l'échantillon environ), qui ne sont pas forcément les catégories les plus touchées par les écarts de salaire.**

L'administration rétorque que des efforts de communication pour promouvoir ce dispositif ont été faits auprès de l'ensemble des directions pour qu'elles dégagent du temps aux agents de catégories B et C souhaitant se rendre aux séminaires de présentation du dispositif et précise que le choix de cet échantillon a été fait par manque de temps et en tenant compte de l'intérêt que ces agents ont forcément pour le sujet et garantissant une bonne participation au questionnaire.