

Comité technique ministériel du 17 mars 2016

Point d'étape de la mise en œuvre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2014-2017) :

Le protocole d'accord inter fonctions publiques du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévoit que : « les orientations et les mesures présentées [...] ont vocation à faire l'objet d'une déclinaison dans chaque département ministériel [...] afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et lui donner toute sa portée concrète ».

C'est dans ce cadre que les ministres et le secrétaire d'Etat ont signé, le 3 novembre 2014, une charte ministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2014-2017). A ce jour, le protocole a été décliné au ministère de l'intérieur et dans nos ministères. La charte a fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel, dans le cadre d'un groupe de travail dédié à l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle est désormais l'un des chantiers prioritaires de l'agenda social ministériel.

La charte, qui traite de tous les aspects des inégalités professionnelles dans une approche intégrée, contient, dans son texte même, ses mesures d'application. En particulier, elle prévoit que le groupe de travail égalité est pérennisé pour assurer le suivi de sa mise en œuvre et que la charte est assortie d'un plan d'action. Elle prévoit également que le bilan de sa mise en œuvre est présenté annuellement au comité technique ministériel : tel est l'objet de la présente note.

AXE 1 FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN ELEMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR A L'EGALITE :

Mesure 1 : Rendre obligatoire, dans chaque structure dotée d'un comité technique, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle (RSC) et élaborer des plans d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Le rapport de situation professionnelle comparée ministériel a été produit pour 2013 et 2014, et présenté en CTM dans le cadre du bilan social.

Si de nombreuses inégalités persistent, nous disposons à présent de deux années de statistiques genrées et pouvons constater des améliorations.

A titre d'exemples, les femmes représentent 39 % des effectifs en 2014 contre 38 % en 2013. En 2014, elles représentent 30 % des agents de catégorie A+ contre 28 % l'année précédente : 41 % des agents de catégorie A contre 39 % ; en revanche, leur part diminue parmi les agents de catégorie B, passant de 41 % à 40 % ; elle est stable pour les agents de catégorie C, à 49 %, ainsi que pour les ouvriers des parcs et ateliers, à 2 %.

En 2013, le pourcentage des femmes reçues aux concours et examens professionnels était inférieur au pourcentage qu'elles représentaient parmi les inscrits, soit 43 % et 48 % respectivement. En 2014, elles représentent 47 % des inscrits et des reçus, hors déprécarisation. Si ce pourcentage se confirme en 2015, il faudra sans doute y voir le résultat de la mixité et de la formation des jurys.

En revanche, les écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes, à macro-grade égal, se réduisent entre 2013 et 2014 pour les agents de catégorie A+ et, dans une moindre mesure, pour les agents de catégorie A. Mais l'écart ne se réduit pas pour les agents de catégorie B et C (cf. infra, mesure 3).

Parmi les ouvriers des parcs et ateliers, les femmes sont en moyenne mieux rémunérées que les hommes.

Par ailleurs, le RSC 2014 a fait l'objet d'une expertise fin 2015, avec pour objectif d'améliorer le contenu du RSC 2015.

Les RSC des directions générales et des services déconcentrés :

Une première analyse succincte des RSC 2013 des DREAL avait été présentée aux référents égalité en mai 2015.

Les RSC 2014 sont en cours d'analyse détaillée. Les résultats seront disponibles en mai 2016.

Les RSC des établissements publics sous tutelle :

La charte égalité prévoit que ces établissements publics sont pleinement inscrits dans le périmètre de la charte.

L'obligation d'établir un RSC est rappelée notamment à l'occasion de la signature des contrats d'objectifs et de performance, qui comportent désormais obligatoirement, aux termes de la charte, un chapitre dédié à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Mesure 2 L'administration se fixera pour objectif d'atteindre, parmi ses membres, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différents collèges et instances auxquelles elle participe :

Les ministères ont contribué à la préparation des textes d'application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle en matière de parité, sur les points suivants.

Le décret n° 2015-354 du 27 mars 2015, pris pour l'application de l'article 74 de la loi du 4 août 2014, instaure la parité dans les commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès des ministres, dès lors qu'elles ont été créées par la loi ou par un décret. Une note du Secrétaire général en date du 27 avril 2015 a étendu cette obligation à l'ensemble des commissions et instances, quelle que soit la nature du texte qui les a créées. En tout, 54 commissions sont concernées au MEEM et 15 le sont au MLHD.

L'ordonnance n° 2015-948 du 31 juillet 2015 organise l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. Ses articles 2, 5, 8 et 14 portent respectivement sur l'ACNUSA, l'ARAF, l'ASN et la CNDP, ainsi que l'a rappelé une note du Secrétaire général aux Directeurs généraux concernés, en date du 4 septembre 2015. La parité à la CRE est organisée sur

une autre base légale.

L'ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels a mis en place, en ce qui concerne nos ministères, la parité pour l'ordre des géomètres experts.

AXE 2 RENDRE EFFECTIVE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES REMUNERATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS :

Mesure 3 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes :

Une étude sur les parcours professionnels pour cinq corps du ministère a été réalisée par la DRH en 2014. Elle porte sur l'ensemble de la carrière pour des cohortes d'agents.

Elle a été complétée en février 2016 par une étude statistique de l'ensemble des feuilles de paye anonymisées des ministères sur trois années plus l'année en cours. Cette étude a été réalisée par quatre élèves ingénieurs de l'ENPC, encadrés par deux chercheurs. Ses conclusions mettent en évidence un certain nombre de mécanismes à l'origine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, liés notamment au plafond de verre et à la spécialisation des métiers. Même si cette étude mérite d'être approfondie, elle permet d'ores et déjà de travailler sur des mesures correctrices.

Mesure 4 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Cette mesure comprend des actions de formation, de sensibilisation et de communication.

Les actions de formation et de sensibilisation :

Un marché de formation a été passé pour les années 2014 à 2017. En 2014, environ 650 personnes ont été formées ou sensibilisées à l'égalité, dont 150 dans le cadre du marché. En 2015, environ 400 personnes ont été formées ou sensibilisées, dont 200 dans le cadre du marché. En février 2016, la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité a formé les élèves fonctionnaires de l'ENPC.

Des modules sur l'égalité ont été insérés dans les formations de prise de poste des DREAL, des sous-directeurs, des secrétaires généraux et des responsables des ressources humaines.

Pour autant, la situation n'est pas totalement satisfaisante. Aussi est-il prévu, à partir de 2016 et sur trois ans, de rendre obligatoire la formation des comités de direction à l'égalité et à la diversité. Ce dispositif requerra la passation d'un nouveau marché.

Les actions de communication :

Une conférence sur l'égalité a été proposée en 2015 à l'ensemble des agents présents sur le site de la Défense. Elle sera de nouveau proposée en 2016.

Un « Tour de France de l'égalité » sur l'intranet a permis de mettre en valeur, à raison d'une étape par mois en 2015, des actions menées dans les services.

Le séminaire diversité de la Conférence des grandes écoles s'est tenu à l'ENAC en 2015.

Le « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe », édité en novembre 2015 par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, a été diffusé à l'ensemble des structures des ministères, via les référents égalité.

En revanche, la refonte de l'intranet égalité, initialement prévue en 2015, a dû être reportée.

Mesure 5 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement :

La mixité des jurys est réalisée aux ministères, en application de la loi Sauvadet. Les premiers résultats semblent d'ores et déjà probants (cf. supra).

Un groupe de travail réunissant le CGEDD, le Délégué aux cadres dirigeants et la DRH (Sous-direction des carrières et de l'encadrement et Haute fonctionnaire en charge de l'égalité) a prévu les mesures suivantes pour mieux repérer et encourager les hauts potentiels féminins, avec l'appui des IGRH :

- à l'occasion de leur refonte prévue à fin 2016, les formulaires et les procédures d'orientation et d'évaluation prendront en compte la non-discrimination dans les objectifs et les critères de performance des encadrants ;
- les IGRH seront formés aux stéréotypes et à leurs conséquences en 2016 ;
- lors de la réunion des IGRH du 8 mars 2016, seront recherchés trois IGRH volontaires pour revoir, avec le groupe de travail, les dernières revues des cadres à l'aune de l'égalité, afin de bâtir un document de méthode pour une généralisation fin 2016.

Mesure 6 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leurs parcours professionnels :

Les statistiques sur les formations publiées dans le RSC n'ont pas conduit à faire de ce sujet une priorité d'action. En effet, les femmes représentent 42, 7 % des agents formés en 2014, chiffre supérieur à la part qu'elles représentent dans les effectifs des ministères, qui est de 39, 1 %.

Mesure 7 Supprimer les freins à l'avancement :

Mise à part l'action sur les jurys de concours, aucune action n'était prévue dans le cadre de cette mesure en 2015.

Mesure 8 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents :

Des statistiques globales ont été publiées dans le RSC. Des statistiques généralisées par CAP et CCP restent à mettre en place.

Mesure 9 Les ministères accompagneront les femmes dans le déroulement de leur carrière :

La création d'un réseau, mixte, ayant pour objectif d'encourager les carrières des femmes, est en cours aux MEEM-MLHD, à l'image de ceux qui ont été mis en place dans d'autres ministères (Justice, Intérieur, Culture,...).

AXE 3 POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE :

Mesure 10 Les ministères renforceront la lisibilité de leur politique familiale et d'action sociale à destination des parents de jeunes enfants :

Un point de situation a été présenté au groupe de travail égalité en octobre 2015, incluant les travaux actuellement menés en interministériel. Une fiche sur le chèque emploi-service universel a été diffusée à la suite de cette réunion.

Mesure 11 Encourager l'utilisation du droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

Au vu du RSC, il apparaît que tous les congés de paternité sont effectivement pris. Aucune mesure correctrice n'est donc nécessaire sur ce point.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de travail à temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière et de rémunération :

Cette mesure n'a pu être mise en œuvre en 2015.

Mesure 13 Organisation du temps de travail : veiller à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

Un projet de charte des temps a fait l'objet de plusieurs réunions du groupe de travail égalité. Les travaux devront s'articuler avec ceux du groupe de travail du CHSCTM sur le temps de travail et les conditions de travail.

AXE 4 PREVENIR ET PRENDRE EN CHARGE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE HARCELEMENT MORAL :

Mesure 14 Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail :

Aucune action n'était prévue en 2015 dans le cadre de cette mesure.

MESURES DE MISE EN OEUVRE :

Les ministères mettront en place, outre une équipe dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, un réseau de référents et un médiateur :

L'équipe dédiée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations est composée de la Haute fonctionnaire et de son adjointe.

Le réseau des référents égalité est désormais quasiment complet en administration centrale et dans les services déconcentrés. Il est progressivement étendu aux établissements publics sous tutelle. Les référents sont réunis deux fois par an.

La charte prévoit la création d'une médiation à l'égalité, pour formuler des recommandations sur les cas individuels pour lesquels les mesures de prévention prévues par la charte auraient échoué. A titre de préfiguration, la fonction a été officieusement exercée jusqu'ici par la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Outre que cette responsabilité supplémentaire apparaît à l'usage difficilement compatible, en termes de charge de travail, avec la mise en œuvre du plan d'action, il apparaît surtout que ce rattachement place la DRH dans une situation de juge et partie. Aussi la possibilité de confier la médiation à un membre du CGEDD est-elle en

cours d'examen.

Les établissements publics sous tutelle seront pleinement inscrits dans le périmètre de la charte :

La charte prévoit que tous les contrats d'objectifs et de performance signés avec les établissements publics comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Ainsi, en subordonnant la signature des COP, et donc, pour les opérateurs, la subvention pour charge de service public, à des avancées en matière d'égalité, elle crée la première clause d'éga-conditionnalité dans la fonction publique d'État.