



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

## Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

### Thématique : Recrutement et accès à la formation

**12 décembre 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 ainsi que Mme Amson, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, M. Beyssier, sous-directeur du recrutement et de la mobilité et des carrières et de l'encadrement et son adjointe Mme Cubier.

Magali Perex représentait la CFDT.

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

Madame la Haute Fonctionnaire, Mesdames, Messieurs,

Pendant longtemps, le mode d'accès à la Fonction Publique par la voie du concours, a été brandi comme garant d'une égalité des chances entre les genres d'obtenir un emploi de part ses qualités en matière d'anonymat et de jugement basé sur les seules compétences. Pourtant, force est de constater que la Fonction Publique, comme le reste de la société bien qu'à une moindre échelle (en moyenne 8 % contre 13 % d'inégalités enregistrées dans le Privé), rencontre des problèmes de parité.

En effet, le contexte et les modalités de concours ont été négligés alors qu'elles portent en elles, parfois inconsciemment, les valeurs inégalitaires induites par la société. Il existe forcément une part de subjectivité dans la définition des critères de jugement des candidatures et leur objectivation concrète ainsi que dans la partie orale du concours car basées sur des agents.

Ainsi, le concours peut être le même quelque soit le genre du candidat ou de la candidate, on ne peut négliger dans nos ministères la prédominance d'hommes en tant que présidents de concours et une proportion plus large d'hommes que de femmes membres de jurys.

A ce titre la CFDT à plusieurs pistes de réflexion à vous proposer :

- Il serait par exemple intéressant de faire le ratio entre le nombre de femmes reçues à la partie écrite d'un concours et celles admises à l'issue de la partie orale de celui-ci et de mettre cela en relation avec la composition du jury de ce même concours. A ce titre et pour permettre ce travail, l'Administration doit mettre à jour son intranet ou l'ensemble des arrêtés de composition de jury n'est pas disponible, notamment pour les concours à des postes d'encadrement.
- Il serait également intéressant de mettre à la disposition des organisations syndicales les listes de critères de jugement des prestations orales avec leur baromètre de notation alors qu'il est simplement mentionné, dans les rapports de jury pour l'accès aux concours d'encadrement que "pour l'admission, l'épreuve orale est la plus discriminante." Un profil référent reprenant les critères de gestion des CAP (age, type de poste, ancienneté dans le grade ect...) et mis à jour annuellement pourrait par exemple être créé.

- Un mentorat du type de Parcours professionn'Elles pourrait également être dédié aux femmes dans la filière technique pour égaler l'entre-soi et le coptage masculins dans les domaines scientifiques, influant sur le déroulement de carrière.

A ces éléments factuels s'ajoute une dimension sociologique à prendre en compte.

En effet, les femmes ont tendance à être plus performante de manière "absolue", par le biais d'examen, que de manière "relative", par le biais de concours ou une forte compétition et une promotion de soit à laquelle leur éducation ne les a pas préparé, règnent.

La seule parité quantitative ne suffit pas car ne s'appliquant pas aux postes d'encadrement. Elle doit devenir une "parité de participation" contrant la division sexuée du travail réservant aux hommes des domaines de compétences « prestigieux » laissant aux femmes ceux jugés comme ne mettant pas en œuvre des compétences spécifiques, mais des qualités « naturelles » relevant de stéréotypes.

Contrairement à ce qui a été fait dans les documents qui nous ont été fourni, les motivations pour refuser une affectations doivent également être motivés et genrés. Ainsi, il apparaîtrait sûrement que les renoncations pour cause géographiques concernent plus les femmes alors que les hommes renoncent plus souvent pour des raisons salariales du fait de la manière de fonctionner de la société actuelle et impliquerait une obligation déontologique de prise en charge genrée et quantifiable du problème.

Le moyen de contrecarrer ces aspects serait une prise en compte plus globale de la carrière par l'encadrement et les ressources humaines, ou la valorisation de la mobilité géographique, ou de postes techniques pourrait être équivalente à celle de critères jugés plus "féminins" comme le fait d'être à la tête d'un service administratif ou social, d'une cellule monoparentale ou d'être soutien de famille.

Le fait de promouvoir le fait d'être mère et plus généralement parents au sein du ministère au lieu de le considérer comme un frein dans la carrière peut, par exemple, passer par un abondement du compte personnel d'activité au retour du congé maternité/paternité? En effet, les parents accèdent à des postes à responsabilités généralement autour de l'âge où ils ont leur premiers enfants à savoir 25/35 ans et les deux ne devraient pas être incompatibles.

L'ensemble de ces éléments doivent être pris en compte d'autant que l'Administration reconnaît des lacunes en matière de formation de la DRH, celle-la même qui est sensée garantir et appliquer la parité, au sein des ministères ainsi que lors de la procédure de recrutement. **Tous ces éléments sont dans ses prérogatives.**

Au delà des efforts attendus des femmes pour inventer un modèle de leadership féminin, l'Administration se doit d'agir positivement et volontairement pour valoriser leur qualités en amont. Sans mesures actives en faveur de l'égalité, les ministères sont naturellement enclins à reproduire les inégalités de genre en leur sein. Tendre vers la neutralité nécessite donc d'agir car pour l'Etat, favoriser l'embauche et la formation des femmes est d'abord **un impératif d'égalité démocratique.**

Enfin, promouvoir le recrutement par concours comme vecteur d'une abolition des discriminations de genre à l'embauche, c'est oublier qu'une partie des agents du ministère sont contractuels (environ 3 % de l'effectif sans compter les EP), notamment au sein des Etablissements publics. Cette population souvent déconcentrée, plus précaire et minoritaire est, par voie de conséquence, davantage victime de discrimination au recrutement.

Pour ce qui concerne la formation à proprement parlé, elle est impactée, comme l'ensemble du ministère, par la baisse des crédits mais cela nuit principalement aux femmes qui sont celles qui en ont le plus besoin même si les hommes restent les principaux bénéficiaires car ayant moins de contraintes familiales.

L'usage des MOOC et autres NTIC ne doit pas se substituer à une adaptation de l'offre de formation présentes aux contraintes territoriales générées par les réformes et les réorganisations.

De plus, cette offre gagnerait à être lissée et simplifiée car la multiplication des acteurs impliqués ainsi que le manque de communication nuit à une participation optimale de l'ensemble des personnels.

La promotion du compte personnel d'activité, dont la CFDT a été une grande défenseuse, serait une solution "externalisée" efficace pour une meilleure formation des personnels.

Je vous remercie.

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

Suites aux interrogations de la CFDT quant aux réponses à ses questions posées par mail, l'administration répond que les réponses seront communiquées lors de la séance du 15 février car elle n'a pas eu le temps de répondre à toutes.

### **Ordre du jour :**

- 1 - Relevé de décisions de la réunion du 18/9/2017 amendé suite aux observations formulées lors de la réunion du 10/10/2017**
- 2 - Projet de relevé de décisions de la réunion du 10/10/2017**
- 3 - Calendrier de la négociation actualisé**
- 4 - Eléments statistiques genrés relatifs aux affectations 2016/2017, aux concours 2014-2015-2016 et aux élèves de l'ENTPE/ENPC et ENTE**
- 5 - Diaporama recrutement , accès à la formation**
- 6 - Questions diverses**

### **1 - Relevé de décisions de la réunion du 18/9/2017 amendé suite aux observations formulées lors de la réunion du 10/10/2017**

La CFDT constate des difficultés à ce que les relevés de décision reflète réellement ce qui se dit en groupe de travail et se félicite donc, après se l'être fait confirmer par l'administration et comme convenu dans les modalités de fonctionnement, de l'annexion systématique des déclarations préalables aux relevés de décision.

## **2 - Projet de relevé de décisions de la réunion du 10/10/2017**

La CFDT demande à ce que la mention du guide CGT soit effacé ou que celle du guide CFDT, d'ailleurs cité dans le diaporama de l'administration, soit ajoutée ([http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/egalite/gw\\_egalite\\_pro\\_diapo\\_10-11-17.pdf#page=5](http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/egalite/gw_egalite_pro_diapo_10-11-17.pdf#page=5))

L'Administration accepte.

## **3 - Calendrier de la négociation actualisé**

Aux interrogations de la CFDT sur l'absence d'un bilan thématiques prenant appui sur la précédente charte au début de chaque séance du groupe de travail, l'administration indique s'y plier par le biais d'une ou deux slides dans les diaporamas présentés. L'ensemble des OS réclame un bilan à partir un tableau clair reprenant point par point les axes de la précédente charte ce à quoi l'administration consent pour la prochaine séance.

L'ensemble des OS s'étonne de n'avoir qu'un après-midi afin de traiter des carrières, promotions et mobilités, qui plus est, le 11 janvier soit très peu de temps après la réunion du jour. Constatant l'absence de volonté ou de possibilité de l'Administration de modifier la date et le créneau horaire fixé pour la réunion, elles demandent au moins à ce que les documents soient communiqués très en amont pour permettre un travail correct sur ceux-ci.

## **4 - Eléments statistiques genrés relatifs aux affectations 2016/2017, aux concours 2014-2015-2016 et aux élèves de l'ENTPE/ENPC et ENTE**

L'administration indique que la tendance est stable au niveau des concours et qu'on est pratiquement à 50% de femmes admises aux concours en moyenne entre 2014 et 2016. Elles représentent environ 2 tiers des lauréats administratifs et 1 tiers des lauréats techniques. Elle constate néanmoins que proportionnellement au nombre de candidates, les femmes réussissent mieux les concours techniques qu'administratifs.

Elle ajoute que la loi Sauvadet a permis une mixité des jury entraînant une hausse du taux de succès des femmes aux concours.

Les OS réclament une version Excel du tableau pour pouvoir tirer leur propres conclusions.

La CFDT demande une quantification des femmes avant et après l'épreuve orale car elle souligne le caractère plus discriminatoire de l'épreuve.

L'administration refuse, n'estimant pas ce critère pertinent.

Elle indique que le problème est davantage lié au vivier de départ citant l'ENA qui a mis en place de gros dispositifs en matière de lutte contre les discriminations liées aux genres et obtient des résultats variables.

Les OS soulignent le fait que les problèmes d'accès aux formations des femmes ne peuvent se manifester à travers ses chiffres car certaines femmes, refroidies par la durée et le lieu de la formation ou du concours ne s'y inscrivent même pas. Elles préconisent un assouplissement des conditions de formation et de stages post concours qui pourraient se faire par le biais d'un contrôle continu et sur le lieu de travail. Elles demandent aussi à ce que l'action sociale investisse ce champ en proposant des aides financières ou des prises en charge des déplacements et des nuitées. Elles indiquent que cela peut passer par la création d'un IRA en Ile-de-France que les OS réclament depuis des années et qui serait en adéquation avec la répartition des nombre de postes offerts au concours pour cette région.

A la CFDT qui demande une explicitation et une quantification des motifs de refus d'affectation des femmes, l'administration indique que les agentes n'ont pas l'obligation de motiver leur refus et qu'elle ne leur demande pas.

Les OS trouvent que la publicité faite pour les concours et métiers du ministère est insuffisante. Elles s'insurgent d'autant plus qu'elles possèdent de bonnes écoles (ENTE, ENTPE...) dont l'avenir est questionné. Concernant ces dernières, elles s'offusquent par exemple de la remise en cause du processus d'affectation de l'ENTE qui se fait désormais par rang de classement plutôt que selon les priorités du candidat et sa situation sociale. Elles ne mettent néanmoins pas en cause la structure qui a connaissances des postes seulement quelques semaines avant leur proposition aux agents.

Les OS s'interrogent aussi sur l'absence d'indication sur les lieux d'affectation des postes offerts aux concours ITPE alors même que certains sont sur titres et donc sur des postes prédéfinis.

Elles préconisent qu'il y ait davantage de postes ouverts aux concours que de candidats pour laisser à ces derniers une plus grande marge de manoeuvre.

L'administration rappelle que le fait ou non d'avoir un IRA en Ile-de-France a été prise en interministériel.

Elle souligne que la prise en compte des questions d'égalité professionnelle est différente selon les écoles. Elle ajoute que l'ENAC a, par exemple, ses propres formateurs sur le sujet comme l'ENPC, très active, qui mets à la disposition du ministère Annick Vignes.

Pour aider l'administration à promouvoir ses concours et ses métiers, un partenariat a été réalisé avec l'association "Elles Bougent" pour un montant de 8000 soit 2000 euros par école sachant que l'ENAC et l'ENSM étaient déjà membres.

Aux protestations des OS qui rappelle le savoir faire du ministère et notamment des associations d'anciens élèves en la matière et demandent à avoir des informations sur cette association, l'administration répond qu'elle a bénéficié d'un intéressant tarif de groupe, que cette association est très connue pour la promotion des métiers techniques et scientifiques auprès des jeunes étudiantes et qu'elle bénéficie d'une logistique bien plus importante que celle du ministère. Elle ajoute que les interventions se feront en sus de ce qui se fait dans les écoles du ministère, sous la forme d'interventions d'agent-e-s du ministère et d'autres membres du réseau lors de salons étudiants par exemple.

La CFDT demande à ce que les documents et le "cahier des charges" fourni à cette association pour promouvoir le ministère soit fourni.

Les OS soulignent que pour concerner les IPEF, le ministère de l'Agriculture devra également signer une convention avec cette association.

L'administration acquiesce.

Les OS s'interrogent sur le pourquoi d'une non publicité des métiers administratifs auprès des hommes en complément.

## **5 - Diaporama recrutement , accès à la formation**

Les OS se félicitent des déprécarisations mais insistent sur le fait qu'elles n'existeraient pas si le ministère ne recrutait que par la voie classique au niveau de la Fonction Publique à savoir, par concours!

Elles insistent sur le fait que ces concours laissent sur le carreau nombre d'agents à qui ils manquent quelques mois d'ancienneté - bien qu'ils travaillent depuis des années pour le ministère - et s'offusquent du fait qu'ils occupent des fonctions clés ne représentant donc pas un besoin ponctuel et non prévisible du point de vue de la GPEC.

Les OS en concluent que le ministère doit résorber ses situations en proposant plus de postes aux concours.

Elles s'inquiètent de la labellisation AFNOR qui conduirait à une "agencification" du ministère qui se verrait recruter comme dans le privé, sous le couvert de celle-ci, sans contrôle des représentants du personnel.

Elles soulignent que c'est déjà le cas dans certains services et EP, pour les recrutements locaux de catégories C par exemple, et insistent à nouveau sur le rôle des CAP nationales pour contrecarrer les chefs de service tous puissants quant au déroulement de carrières des agents. En effet, elles constatent que les CAP donnent difficilement des avis fiables face aux manques d'informations quant aux vacances et contenus des postes ainsi que sur la motivations des avis défavorables émis.

Les OS s'insurgent également des moyens humains et financiers consacrés à cette labellisation alors qu'ils pourraient être utiles sur d'autres aspects de la lutte pour l'égalité professionnelle, sans toutefois pouvoir obtenir de l'administration une estimation du coût de cette opération.

L'administration rétorque que la labellisation a un poids plus important sur les formations et les recrutements, notamment ceux des contractuels moins normés que ceux par concours que sur les violences faites aux femmes et va pousser à améliorer les pratiques RH du ministère.

Elle ajoute que cette labellisation permettra une formation de la RH à la non discrimination à l'embauche alors que ses agents ne participent et ne bénéficient que rarement des formations à l'égalité professionnelle.

Concernant les écoles, l'ENTE, l'ENPC, ENAC ont bénéficié de ces formations, seule l'ENTPE ne les a pas suivies. Pour ce faire, les procédures de recrutement seront formalisées et communiquées.

Elle reconnaît qu'un gros travail sur l'objectivation des critères de recrutements doit être fait pour répondre à l'audit du SPES de 2016 mais précise néanmoins qu'il y aura toujours besoin de recruter des contractuels.

La CFDT demande à ce que soient communiquées les fiches par type de recrutement ainsi que les critères de notation des jurys des concours oraux. Elle interroge également l'administration sur la raison pour laquelle la mission d'audit du SPES a statué sur des non-conformités de la procédure de recrutement du ministère et s'interroge si ce n'est pas une preuve de discrimination.

Les OS demandent si les apprentis sont intégrés dans les recrutements de contractuels alors qu'il représentent une forme de recrutement déguisé et sont, eux aussi, recrutés de plus en plus sur des postes où il y a un besoin permanent.

L'administration indique que les recrutements correspondent à un trop grand nombre de profil et donc un trop grand nombre de documents à communiquer et, bien qu'attestant de l'existence d'une grille d'évaluation et d'un barème de notation pour l'oral des concours, elle refuse de les communiquer indiquant que chaque jury fait sa "soupe interne" à partir de ces éléments.

Concernant l'audit du SPES concernant la procédure de recrutement des contractuels, elle indique qu'il n'y a pas la preuve de discrimination mais que c'est plutôt à elle de fournir des preuves suffisantes attestant d'une absence de discrimination.

Elle ajoute qu'un travail va être fait mais que cela prend du temps dans un contexte contraint financièrement et humainement.

L'administration précise que les apprentis ne font pas partie des contractuels.

La CFDT demande à avoir un point sur la médiation à l'égalité qui était constituée d'Isabelle Antoine, puis d'un collège de membres de l'administration et dont les OS étaient exclues puis enfin par une cellule d'écoute.

L'administration indique que la première version de la médiation à l'égalité en 2014 avait mal fonctionné car les agents saisissaient Isabelle Antoine pour des questions urgentes de RH, l'obligeant à jongler avec l'agenda du DRH pour qu'il réponde à l'urgence et la mettant dans une position de juge et partie vis à vis de la RH. La deuxième version avec le CGEDD a fait débats en interne et bien que ce dernier avait toutes les connaissances et l'ancienneté requise, le projet a été abandonné. Enfin, la troisième version est imposée au ministère par la labellisation AFNOR. Ce sera donc une cellule d'écoute externalisée mais

l'administration espère que cela sera moins coûteux et ira plus loin qu'au ministère de la Culture ou les saisines et les fiches ne sont pas suivies de préconisations.

Les OS soumettent à l'administration l'idée d'un défenseur des droits en interne ou d'un binôme Haute fonctionnaire à l'égalité et CGEDD .

L'administration constate une sur-représentation des femmes de catégories A+, A et B au sein des participants aux formations. Elle ne se l'explique pas et le constate dans d'autres domaines non corrélés.

Les OS s'inquiètent de ce décrochage des catégories C et l'impute aux manques de perspectives de carrières causées par un manque d'ambition et de dynamisme dans la gestion de ce corps par les RH ainsi qu'un décrochage salarial.

Elles constatent aussi qu'il y a moins de concours à passer et que ce corps fonctionne beaucoup par tableau d'avancement dans sa progression.

Elles ajoutent également qu'en tant que personnel d'exécution, les catégories C ont peut être un moins grand besoin d'adaptation aux changements de politiques publiques.

Cependant, elles veulent souligner la multiplication de cas de supérieurs hiérarchiques abusant de leur pouvoir en donnant des prétextes fallacieux pour empêcher les agents de s'absenter le temps de leur formation ainsi que la grande déception créé par le plan de requalification de C en B avant lequel un bilan du corps aurait dû être fait.

## **6 - Questions diverses**

### **Communication**

Aux interrogations de la CFDT sur une publication large concernant la journée contres les violences faites aux femmes, l'administration réponds que la communication a été faite mais par le biais d'un petit encadré dans la rubrique égalité professionnelle et que c'est la DICOM qui gère cet aspect.

### **CHSCTM**

Les OS s'insurgent du fait que les fiches réflexes issues du CHSCTM aient été fournis pour infos et pas pour avis de l'instance.

L'administration répond que "c'est le mode de fonctionnement qui a été convenu" où les remarques sont recueillies puis intégrées au document final qui est ensuite présenté aux OS. Elle s'engage à communiquer l'ensemble des fiches du CHSCTM aux OS sous peu.

### **Réseau Parcours professionn'Elles**

Les OS demandent à ce que les chartes de ce réseau et du mentorat, débattu il y a quelques temps, soient fournis dans leur forme finalisée au groupe de travail ainsi que l'ensemble des documents communiqués par le biais de ce réseau.

Les OS demandent également à l'administration des nouvelles du questionnaire égalité lancé parmi les membres de Parcours Professionn'Elles et s'étonnent du fait qu'il n'ait pas été communiqué pour information aux membres du groupe de travail.

L'Administration indique qu'elle a obtenu 120 réponses au questionnaire lancé il y a une semaine et s'engage à le communiquer aux membres du groupe.

### **Modalités de fonctionnement du groupe de travail**

Aux interrogations des OS sur la plateforme collaborative Alfresco dédiée au groupe de travail, l'administration répond qu'elle a pris du retard mais qu'elle espère qu'elle fonctionnera pour 2018 grâce au recrutement de deux personnes au service relations sociales.