



CTM du 8 février 2018

Feuille de route égalité diversité
Cellule de signalement des discriminations
Dérogation à la norme réglementaire.
Feuille de route du dialogue social

Point d'information sur la feuille de route en faveur de la diversité professionnelle et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, le plan d'action RH et la note de service sur la mise en place d'une cellule de signalement des discriminations

Sur la feuille de route et le plan d'action

La haute fonctionnaire à l'égalité nous rappelle la volonté du ministre à s'engager plus clairement sur le volet diversité et à rechercher un double label d'où une feuille de route incluant les deux sujets. Elle rappelle la politique interministérielle mise en place depuis 2012 concernant l'égalité homme/femme et les prismes au travers lesquels l'égalité doit être jaugée (dans les droits civiques, le couple, l'accès aux formations professionnelles, la lutte contre les violences faites aux femmes...). Ce travail se fait en comité interministériel dont la prochaine réunion est fixée au 8 mars prochain.

La signature d'un protocole d'accord sur l'égalité est programmée.

Le sujet sur la discrimination vient s'ajouter : l'objectif étant d'éviter qu'une personne soit discriminée par rapport à une autre à situation comparable.

L'administration nous présente ensuite les différents axes du plan. Un premier axe consiste en la mise en place de 3 comités (un comité de pilotage, un comité opérationnel pour l'avancement concret des actions et un comité de communication), à l'organisation du dialogue social avec la programmation d'une réunion du groupe de travail égalité/diversité avant chaque CTM et au renforcement du réseau. Le deuxième axe concerne la communication, la sensibilisation et la formation. Le troisième, la mise en place d'une cellule de signalement des discriminations en mars prochain. Le quatrième concerne la conduite des politiques ressources humaines.

Les thèmes ressources humaines de ce dernier axe viseront :

- la mixité avec un travail sur les procédures de recrutement des contractuels (publicité à traçage des candidatures), un travail sur l'appropriation des procédures, un travail sur la diversification des viviers de recrutement (aller vers un partenariat avec les associations, emploi de juristes)
- la mobilité avec un travail sur la traçabilité
- la conciliation des temps avec un travail sur l'effectivité de mise en œuvre de la charte des temps, sur le droit à la déconnexion, sur l'accompagnement des personnes travaillant à distance
- Le dispositif de retour à l'emploi avec un retour d'expérience sur le dispositif mis en place et un élargissement à d'autres retours et un travail pour favoriser l'accompagnement à la parentalité.

La FSU a participé aux différentes réunions du groupe de travail dédié à la démarche de double labellisation du ministère égalité et diversité. Nous avons rappelé notre position : le label nous importe peu mais si ce chemin doit être emprunté, comme outil, pour obtenir des avancées pour les personnels, nous jouerons le jeu. Dommage qu'il faille en passer par là.

Sur cette feuille de route, et nous l'avons porté également, lors des réunions du groupe de travail, il manque un élément de taille : les moyens octroyés. Il est indispensable de conforter le niveau central et qu'un réseau de référents locaux soit mis en place et rattaché à la haute fonctionnaire à l'égalité et à la

diversité. Un équivalent temps plein par direction, DRAAF, DAAF et établissement public pourrait être envisagé. En effet, ces personnes référentes pourraient au titre de la diversité être référentes handicap, accompagner les agents de retour après une absence longue pour raison de santé, suivre au plus près les reclassements professionnels. Les sujets sont multiples et requiert pour chacun des connaissances, des partenaires, des savoirs être qui plaident pour la mobilisation d'un ETP par structure. C'est en ce sens que nous sommes intervenu, forts des revendications que nous portons dans le groupe de travail Handicap (pour que la personne référentes ne soit pas le ou la secrétaire général-e-) et de notre action sur les retours après absence longue pour raison de santé (si il existe bien aujourd'hui une note de service en administration centrale, un bilan de son application réelle est nécessaire et son extension doit enfin être effective). Pour aller plus loin, il faut se doter de moyens.

Le document prévoit de structurer un réseau de correspondant-e-s égalité et de correspondant-e-s diversité en nommant un ou une référent-e-s par direction et établissement public. Nous avons demandé quel rôle ils et elles auraient.

La FSU est également intervenue pour signaler que cette feuille de route n'intégrait pas suffisamment la dimension diversité. Nous avons déjà dit, lorsque cette instance avait été consultée sur l'apprentissage, qu'une réflexion devait être menée sur l'ouverture aux jeunes de milieux défavorisés. Il sera nécessaire de faire un bilan sur l'accueil des apprentis, leur niveau de diplôme, leur accompagnement afin de juger si cet accueil profite avant tout aux jeunes.

Pour la secrétaire générale, le label permet d'avoir un œil extérieur et d'objectiver. De plus comme tous les ministères doivent recourir à cette démarche, des comparaisons seront possibles. Sur les parts respectives de l'égalité et de la diversité, l'administration a essayé d'équilibrer et de prévoir un instrument pour lutter contre les discriminations. Sur le volet diversité, l'attente d'amélioration visait, en sus, de la mise en place de la cellule de signalement des discriminations, la culture agricole et les procédures,

Pour l'administration les personnes référentes seront des relais en terme de communication. Elles participeront aux groupes de travail (ex : recrutement des contractuels) et porteront les actions définies au niveau central. **Quant aux moyens, cela freine sérieusement.** La secrétaire générale s'engage à voir avec les structures, y compris pour un regroupement avec la personne référente handicap.

Pour elle, la lutte contre les discriminations se retrouverait dans les actions 10, 11 et 12, soit : veiller à la mixité des instances, uniformiser et sécuriser les procédures de recrutements des agents contractuels, former les managers et acteurs RH aux outils de recrutement.

La secrétaire générale n'est pas hostile à regarder les possibles pour les personnes en situation économique difficile mais s'interroge sur les bons outils à mettre en place.

La FSU est intervenu pour que les retours après absence de longue durée pour raison de santé soit retirés de l'engagement intitulé : améliorer l'articulation des différents temps de vie au bénéfice de l'ensemble des agents et soit intégrer à un objectif d'accompagnement et de suivi de ces personnels.

Leur repositionnement dans la feuille de route est acté

La FSU a demandé que la question des déroulements de carrière soit intégrée dans le cadre du plan d'action

Ce sera fait

Vous trouverez la feuille de route en pièce jointe. Il faut savoir que le bilan social a été revu pour y intégrer des comparaisons hommes femmes ce qui permet aux représentants du personnel d'intervenir à chaque CT ou celui-ci est présenté. Une charte des temps a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales mais la publicité autour de celle-ci manque dans les services ; c'est pourquoi l'évaluation prévue de sa mise en œuvre est un élément positif. Le sujet de l'égalité pour ce qui concerne les personnels reprend avec la labellisation. Celui de la diversité est nouveau et peut-être ne nous sommes nous pas suffisamment interrogé sur son champ.

Mise en place d'une cellule de signalement des discriminations

Pour pouvoir être labellisé, le ministère devait mettre en place cette cellule. Elle sera opérationnelle en mars prochain.

Le projet de note de service présenté a fait l'objet de demandes de modifications par les organisations syndicales lors des réunions du groupe de travail. Celles-ci ont été prises en compte à l'exception de la problématique des personnes chargées d'accueillir les signalements, pour laquelle nous n'avons pas eu gain de cause. La haute fonctionnaire à la labellisation dit avoir regardé ce qui se passait ailleurs avant d'envisager une cellule interne plutôt que la sous-traitance.

Ainsi pour l'accueil des signalements de hauts fonctionnaires en seront chargé. Ce dispositif est mis en place à titre expérimental sur une année ; Ensuite un bilan sera fait à la demande des organisations syndicales lors du groupe de travail.

Pour la secrétaire générale, il y aurait un pic d'activité dans les premiers mois.

Pour la FSU la double casquette des IGAPS pose problème. Les agents le ressentent trop souvent quand on leur annonce, par exemple que oui mais....le directeur, quand on les incite à faire mobilité trop tôt dans le cadre d'une restructuration les privant ainsi de leurs droits, quand, quand, quand !!!

Si seulement les IGAPS concernés se recentraient sur le seul appui au personnel et pas seulement au moment du pic pour un IGAPS

Enfin, nous verrons dans un an.

Vous trouverez en pièce jointe le projet de note de service

Point d'information sur le décret relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu aux préfets

Ce décret date du 29 décembre 2017. La FSU a rapidement écrit aux ministres de l'agriculture et de l'écologie pour faire part de son inquiétude et de ses questionnements. Elle a également demandé à ce que ce décret fasse l'objet d'un point d'information en CTM.

Cette possibilité de dérogation s'inscrit dans le cadre de « la société de confiance et devait initialement figurer dans la loi mais a été jugée au final du ressort du réglementaire.

La présentation de l'administration se veut rassurante. Il s'agit d'une expérimentation encadrée temporellement et territorialement (expérimentation sur 2 ans dans les régions et départements suivants : Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté e Mayotte, Lot, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Creuse Saint-Barthélemy et Saint-Martin) et qui ne peut toucher que sept domaines dont l'un est : environnement, agriculture et forêt.

Il ne pourra y avoir de dérogations de masse, ainsi par exemple les contrôles sanitaires n'entrent pas dans ce cadre. Cela ne pourra concerner que des décisions individuelles et uniquement si la dérogation est motivée par l'intérêt général.

Le ministère de l'intérieur prépare une directive pour son application et cette expérimentation s'appuiera sur un réseau de référents qui se réuniront plusieurs fois par an. Un groupe de travail avec les organisations syndicales des DDI doit également être mis en place.

La FSU a demandé à l'administration des exemples d'actes qui pourraient faire l'objet de dérogations.

Pour l'instant ne sont remontés que des cas ne pouvant pas faire l'objet d'une dérogation car relevant de textes communautaires.

La FSU reste cependant inquiète. Les expérimentations ne durent qu'un temps et leur extension est rarement remise en cause. Ainsi dans la feuille de route du ministère de l'intérieur, l'expérimentation y est présente mais dans le point 8-1 qui suit on parle d'un préfet armé de la faculté nouvelle de déroger : il n'est plus là question d'expérimentation. Vous trouverez ci-dessous des extraits de la feuille de route du ministère de l'intérieur. De plus, pourquoi inclure dans les domaines concernés « environnement, agriculture et forêt » s'il n'y a pas intérêt à le faire. Ce serait ballot.

Extraits de la feuille de route du ministère de l'intérieur :

« Bien souvent, les porteurs de projets sont confrontés à des situations complexes, où l'enchevêtrement des réglementations donne lieu à des situations difficilement compréhensibles, voire non admissibles. Facilitateur, l'État n'est lui-même pas toujours en mesure de régler ces situations. Il faut donc donner au décideur local des marges de manœuvre pour régler des cas individuels complexes. Ainsi, la faculté pour les préfets de déroger à la norme réglementaire, pour tenir compte de circonstances locales et faciliter l'atteinte d'un objectif d'intérêt général sera expérimentée dans une région pendant un an, à partir d'une liste précise de situations où cette possibilité sera ouverte.

Calendrier : publication au dernier trimestre 2017 d'un décret permettant en 2018 une expérimentation d'un an dans deux régions métropolitaines et une collectivité d'outre-mer de la faculté pour les préfets de déroger à la norme réglementaire. »

C'est fait et le champ territorial est déjà plus large que prévu, la durée de l'expérimentation également et pour l'instant aucune liste précise des situations n'est connue, peut-être la directive du ministère de l'intérieur à venir nous éclairera-t-elle ?

8- Créer les conditions d'un approfondissement de la réforme de l'administration territoriale de l'État

« L'administration territoriale de l'État a connu ces dernières années de nombreuses réformes. Sa structure se caractérise désormais par l'émergence de grands pôles d'expertise technique, dans des directions régionales reconfigurées, autour des préfets de région. S'agissant des préfectures, dans un contexte de forte contrainte budgétaire, elles ont su, notamment au travers du plan « préfectures nouvelle génération », se réformer de manière dynamique, pour réinvestir des missions prioritaires (gestion de crise, lutte contre la fraude, coordination de la mise en œuvre des politiques publiques de l'État, contrôle et conseil des collectivités), tout en adaptant les activités de délivrance de titres à la nouvelle donne numérique.

Toutefois, avec désormais un peu de recul, on observe que le niveau régional de l'administration de l'État, tout particulièrement dans les plus vastes des nouvelles grandes régions, est forcément plus éloigné des acteurs de terrain et de la population. Cela renforce un sentiment de « besoin d'État », exprimé avec constance.

L'échelon départemental de l'administration de l'État a clairement vocation à être celui qui aura à répondre à ce besoin. Echelon polyvalent d'administration de proximité, capable de mobiliser toute l'expertise disponible, dans une relation de complémentarité avec les niveaux régionaux et centraux, à même d'assurer l'analyse des problèmes et la synthèse des positions, il est aussi celui où s'exprime, lorsque cela est nécessaire, l'autorité attendue de l'État.

Pour cela, il faut regrouper les compétences et les énergies qui existent dans l'administration déconcentrée de l'État au service du territoire et des populations, renforcer la déconcentration, pour que les politiques nationales et régionales soient appliquées avec l'intelligence des situations locales et mutualiser les moyens, chaque fois que nécessaire, pour renforcer leur efficacité. »

8.1. Un État territorial fort

« La réforme de l'administration territoriale n'est donc pas achevée : **armé de la faculté nouvelle de déroger à la norme réglementaire lorsque cela est nécessaire, le préfet pourra être l'autorité en position de fédérer les expertises d'État, de mobiliser la technicité des réseaux régionaux et centraux de l'État en tant que de besoin et d'assurer les fonctions d'interlocuteur de tous les acteurs locaux.** Il lui reviendra de gérer au niveau régional comme au niveau départemental avec fluidité les ressources disponibles, pour le compte de tous et dans la transparence, en rendant des comptes et sur la base d'objectifs précis de gestion. Au travers de cette orientation, il s'agit de créer les **conditions devant permettre à l'État territorial de faire régulation, au plus près du territoire.** »

Point sur la feuille de route sociale

Il s'agit de voir en CTM les différents groupes de travail qui seront mis en place sur l'année. Elle nous est présentée tous les ans et nous pouvons intervenir pour l'enrichir.

La demande d'un groupe de travail sur les chefs de mission a été faite.

Questions diverses

Concernant les questions diverses, la FSU n'en a pas déposée. La plupart concernent le secteur de l'enseignement.

La FSU est cependant intervenue sur l'application du jour de carence pour les travailleurs handicapés. En effet, une réflexion pourrait être menée. Les personnels atteints de handicap pouvant, pour certains, être amenés à s'absenter davantage.