



12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS  
tel : 01 44 79 31 65 ou 69 - Fax : 01 44 79 31 72  
site internet : [www.sud-travail-affaires-sociales.org](http://www.sud-travail-affaires-sociales.org)  
site intranet: [www.intracom.travail.gouv.fr](http://www.intracom.travail.gouv.fr)  
[syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr](mailto:syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr)

Paris le 11 septembre 2015

**Au ministère du travail :  
La discrimination sexiste est de rigueur,  
On est si bien entre hommes !**

## **Annexes**

## ANNEXE 1 : recours devant le TA de Paris

Le 10 mars 2006

Monsieur le Président du Tribunal administratif de Paris

Notre syndicat a décidé de recourir contre divers arrêtés de nomination ci joints qui démontrent que notre Ministère ne tient aucun compte du principe de non discrimination entre femmes et hommes dans la fonction publique.(article 6 du bis du statut de la fonction publique titre I)

Ce recours doit être joint de notre point de vue au dossier n°0516693/5.2 que nous avons déposé en octobre 2005.

Suite à appel de candidature, un certain nombre de postes de directeurs régionaux et directeurs départementaux ont postulé et ont été nommé, principalement des hommes.

Nous contestons les arrêtés de nomination des agents suivants : M.Jean Pierre Cambonie, Jean Paul Joly, Patrick Escande, Hartmann Tahri, Patrick Berthau, Jean Claude Miquel, Christian Pouderoux et Jean Yves Beraud.

Nous remarquons là encore que pour 9 postes de directeur départemental, une seule femme a été nommée.

Notre syndicat conteste l'inégalité de traitement entre homme et femmes. L'article 6bis du Titre I du statut de la fonction publique de l'Etat n'a pas été respecté (loi 2001-397 du 9 mai 2001).

Nous sommes déboutés par le tribunal administratif pour discrimination non démontrée.

## ANNEXE 2 : envoi d'un dossier à la presse en 2003

Paris, le 25 avril 2003

Madame, Monsieur le rédacteur en chef

Objet: égalité de traitement femmes-hommes au Ministère du travail

Madame, Monsieur,

Nous tenons à vous faire parvenir une série de documents que nous diffusons dans les services du Ministère du travail, mais qui sont la suite de plusieurs interventions auprès de nos ministres successifs.

Le respect de l'égalité de traitement dans les promotions entre les femmes et les hommes au ministère ...chargé de faire respecter ce principe par les employeurs du secteur privé (L123.1 du code du travail, infraction sanctionnée par l'article L 152.1 du même code), est bafoué systématiquement.

Dans le statut de la fonction publique, il y a un texte équivalent qui n'est bien entendu pas appliqué depuis 1982.

Comme nous l'indiquons dans notre dernier tract, notre administration ne fait rien, concrètement. Pour amuser la galerie, elle a mis en place un "*laboratoire social de l'égalité et sur la méthodologie d'impact selon le genre*", une sorte d'*usine à gaz calquée sur le secteur privé pour faire semblant, promis juré, que le "genre" (concept américain) est d'actualité mais pour les emplois très supérieurs de notre administration.*

Pour notre part, nous avons décidé de rédiger, deux années de suite un recours au Tribunal administratif contre les promotions signées de Mme Guigou et de M.Fillon, qui n'appliquent pas le principe d'égalité de traitement.

Si vous souhaitez nous contacter nous vous donnons les coordonnées suivantes

## ANNEXE 3 : courriers à la Halde en 2009 et 2010

**HALDE**  
**11, rue St Georges**  
**75009 Paris**

Paris, le 18 septembre 2009

Madame, Monsieur,

En notre qualité d'organisation syndicale des agents du ministère du travail, nous vous saisissons de questions relatives à la discrimination entre hommes et femmes dans notre administration.

Nous rencontrons en effet de grandes difficultés auprès de notre administration afin qu'elle se montre transparente sur la situation comparée des hommes et des femmes qu'elle emploie. Et parmi les rares éléments dont nous disposons, à savoir les promotions, nous constatons, selon nous, un traitement discriminatoire envers les femmes.

### Sur l'absence de situation comparée

L'article 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule que « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. » Pour s'assurer que cette garantie de non discrimination prévue dans le statut de la fonction publique soit effectivement respectée, il faut connaître précisément la situation réservée aux hommes et aux femmes au sein de chaque administration. Le ministère du travail doit donc établir des indicateurs par genre sur des données telles que le recrutement, la rémunération, la promotion, la formation professionnelle, les affectations et les conditions de travail.

Ces informations doivent ensuite être transmises aux syndicats par le biais des comités techniques paritaires. En effet, le décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires prévoit en son article 15 que les CTP « reçoivent communication et débattent d'un rapport annuel sur la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement, et des promotions dans l'administration, le service ou l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ».

Le ministère du travail n'établit pas de document spécifique pour répondre à cette obligation mais rédige tous les ans un bilan social qui comprend de nombreuses données concernant le personnel employé dans les services centraux et déconcentrés.

Le bilan social 2007 a été transmis aux membres du CTPM et mis à l'ordre du jour de la réunion du 16 juin 2009. Or, à l'examen de ce document, il apparaît que des éléments d'information prévus par le décret n°82-452 sont manquants (annexe 1) :

- indicateur par genre pour le recrutement (il n'y a que quelques éléments épars, qui tendent d'ailleurs à montrer que les femmes réussissent moins bien les concours...);
- accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur.

... ou incomplets :

- pour chaque promotion de grade ou de catégorie, il n'est pas indiqué la proportion de femmes et d'hommes parmi les agents promouvables (cf. page 34) ;
- pour les promotions au sein de la catégorie C, il n'est pas indiqué le nombre de femmes promues ;

- la répartition des effectifs par genre est indiquée uniquement par catégorie, sans distinction de corps ni de grade (cf. Page 17) ; il s'agit là pourtant d'une information de base, essentielle pour examiner notamment les aspects recrutement et promotion prévus par le décret n°82-452.

De plus, le bilan social ne contient strictement aucune donnée concernant les rémunérations perçues par les agents. Sachant que le temps partiel est essentiellement féminin (voir page 23) et que l'essentiel des agents de catégorie C sont des femmes (voir page 17), les indications par genre sur les rémunérations montreraient sans doute que celles des femmes sont bien plus faibles que celles des hommes. En outre, pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination, il est particulièrement nécessaire de connaître les attributions par genre des éléments variables de rémunération car ils sont à la discrétion de l'administration.

Nous avons écrit à notre administration en 2007 pour lui demander d'établir des bilans sociaux avec plus d'indicateurs par genre (annexe 2). Nous n'avons pas eu de réponse. Nous avons demandé à plusieurs reprises lors des réunions de CTPM que le bilan social soit complété. Nous avons donc écrit à nouveau en août 2009 pour demander une modification du bilan social (annexe 3). A ce jour, nous n'avons pas eu de réponse.

S'agissant particulièrement du ministère chargé de l'égalité professionnelle, il nous semble qu'il doit présenter un réel état de la situation comparée des femmes et des hommes qu'il emploie.

C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir auprès de M. le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville afin qu'il respecte ses obligations prévues par le décret n°82-452. Nous souhaitons que soient enfin communiquées aux organisations syndicales les données correspondantes depuis 2005.

#### Sur la discrimination à l'occasion des promotions

Parmi les rares éléments permettant de distinguer la situation des femmes et des hommes, nous disposons des listes nominatives de promotion. La promotion de contrôleur du travail (catégorie B) en inspecteur du travail (catégorie A) est particulièrement sélective (il y a entre 5 et 20 promus par an pour environ 1800 agents promouvables) et nous constatons au fil des années que les femmes sont, en proportion, moins promues que les hommes.

En effet, alors que les contrôleurs promouvables sont à 73% des femmes, leur proportion parmi les promus est généralement bien moindre :

année	hommes	femmes	Total promus
2007	7	11	18
2006	8	9	17
2005	4	7	11
2004	2	6	8
2003	4	3	7
2002	7	7	14
2001	9	14	23
2000	2	9	11
1999	0	6	6
1998	2	2	4
1996	3	2	5
1994	6	8	14
1992	6	5	11
1991	6	3	9
1990	4	1	5
<b>total</b>	<b>70</b>	<b>93</b>	163
	43%	57%	

Il n'y a qu'en 1999 et 2000 que les femmes ont été plus promues, en proportion, que les hommes.

Pour les années 2002, 2003 et 2006, nous avons exercé des recours devant le tribunal administratif pour demander l'annulation des listes des promus en raison de la discrimination envers les femmes.

La position de l'administration, telle qu'exposée dans son mémoire en défense de 2007, est édifiante (annexe 4).

Tout d'abord le ministère invoque un « rééquilibrage progressif » : « *Le syndicat requérant estime que le pourcentage de femmes promouvables étant de l'ordre de 75 %, contre 25% environ pour les hommes, le nombre de femmes effectivement promues (environ 53 %, contre 47 % environ pour les hommes) démontre une discrimination en faveur des hommes et au détriment des femmes. Cette démonstration simpliste ne rend pas compte de la réalité des faits et du rééquilibrage progressif, en faveur des femmes, intervenu ces dernières années. En effet, les nominations sur la liste d'aptitude d'inspecteur du travail ont abouti à la désignation de 75 % de femmes en 2004 (6 femmes pour 2 hommes) et à 63,5 % de femmes en 2005 (7 femmes pour 4 hommes)* » Ainsi, le ministère admet bien qu'un rééquilibrage en faveur des femmes est nécessaire. Mais lorsqu'il évoque les années 2004 et 2005, il ne démontre pas avoir engagé ce rééquilibrage puisque ces années là ne sont pas particulièrement en faveur des femmes : les femmes sont promues à due proportion en 2004 mais sont encore défavorisées en 2005.

Ensuite, l'administration indique qu'il faut tenir compte des modalités complexes de la procédure préalable qui aboutit à la promotion des agents concernés. Et elle explique que le ministère s'appuie sur les propositions faites par les directeurs régionaux et les CTRI (comités techniques régionaux interdépartementaux, constitués du Directeur régional et des Directeurs départementaux de chaque région), propositions faites en fonction de la capacité des agents à assurer les fonctions d'inspecteur du travail. Le ministère ajoute qu'il n'est jamais fait référence à tel ou tel sexe des agents proposés. La sélection opérée serait ainsi fondée sur l'appréciation de la valeur professionnelle, et rien d'autre, des agents.

Si l'on suit l'argumentation de l'administration, cela signifierait donc que, dans les faits, les hommes se révèlent plus méritants que les femmes.

L'administration ne peut pas soutenir une telle position. Nous constatons au contraire que le ministère met en œuvre une discrimination indirecte au sens de la loi du 27 mai 2008.

Et nous pensons en fait que notre administration reproduit un schéma sexiste : ce sont des hommes qui promeuvent des hommes. En effet, il y a aujourd'hui seulement une femme parmi les 22 directeurs régionaux et 21 femmes parmi les 100 directeurs départementaux. Il est à noter que le bilan social 2004 fait mention de 10 directrices départementales et de 2 directrices régionales. A ce niveau également de notre hiérarchie, la situation a très peu évolué en 5 ans.

Pour information, nos trois recours devant le tribunal administratif n'ont pas abouti. Les listes de promotion ont à chaque fois été annulées mais pour des motifs de droit étrangers à la discrimination. Le tribunal n'a pas estimé utile de se prononcer sur cette question.

C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir auprès de notre ministère afin qu'il cesse toute pratique discriminatoire envers les femmes dans ses décisions de promotion. Sans imposer une politique de quota, rien ne justifie que les femmes aient moins de chance de promotion que leurs collègues masculins.

**HALDE**

Paris, le 5 février 2010

Madame,

Pour faire suite à notre courrier daté du 18 septembre 2009 référencée ci-dessus, nous vous informons que notre ministère a produit un nouveau bilan social, au titre de l'année 2008. Vous en trouverez ci-joint la copie.

Malgré les intentions affichées dans l'avant-propos, nous constatons que la connaissance de la situation comparée des hommes et des femmes employés au sein du ministère du travail n'a guère évolué. Nous avons donc écrit un nouveau courrier au Directeur de l'administration générale et de la modernisation des services afin d'obtenir un bilan social rectifié (voir copie ci-jointe). N'ayant jamais obtenu de réponse de la part de notre ministère sur ce sujet, nous vous remercions d'intervenir auprès de lui afin que nos demandes ne restent pas lettre morte.

Il n'est pas inintéressant nous semble-t-il dans ce dossier de vous communiquer un élément de contexte : le bilan social 2008 a été présenté au CTPM de notre ministère le vendredi 15 janvier 2010 à la fin de la réunion, soit entre 18 et 21 heures (notre syndicat n'était pas présent à cette réunion, pour des motifs spécifiques). A ce moment, de nombreux représentants syndicaux étaient partis de cette réunion nocturne de début de week-end, ce qui tend à démontrer la qualité très formelle de l'exercice. Cela permet de surcroît de constater que l'heure de tenue de cette réunion n'est pas de nature à permettre l'implication des femmes qui sont encore, pour beaucoup d'entre elle, en charge de travaux dits domestiques et non rémunérés.

## ANNEXE 4 : courriers au DAGEMO en 2007, en 2009, en 2010 et 2015.

DAGEMO  
*Monsieur Masson*

Paris, le 2 août 2007

Objet : BILAN SOCIAL 2005

Monsieur,

Vous avez transmis aux membres du C.T.P.M le bilan social 2005, qui devait être examiné lors de la séance du 19 juin 2007 ; ce bilan social n'a pas été examiné.

Vous avez demandé que les remarques et observations des organisations syndicales vous soient transmises afin que vous puissiez en tenir compte lors de la réalisation du bilan social 2006, qui doit être terminé avant la fin de l'année 2007.

Vous trouverez ci-après nos observations

...

### **ABSENCE D'INDICATEUR SEXUE**

Aucun indicateur sexué n'apparaît dans les différents points sur les PROMOTIONS (pages 27,28 ,29,et 30) aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés.

Il en est de même sur les REMUNERATIONS (pages 40, 41, et 42)

Il en est de même sur les PRIMES, (pages 43 et 44)

Il en est de même sur les FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES (pages 48,49 et 50).

Le Décret N°2000-201 du 6 mars 2000 article 6 précise :

*« Ils reçoivent également communication et débattent d'un rapport annuel sur la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions dans l'administration, le service ou l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur. »*

et l'article 6 bis de la loi n° 83-634- du 13 juillet 1983 :

*« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».*

...

Nous souhaitons vivement, que vous teniez compte dans le bilan social 2006 de ces demandes, déjà formulées à plusieurs reprises et dans différentes instances représentatives du personnel par notre organisation syndicale.

Ces chiffres devront bien évidemment figurer dans le bilan social 2005, qui devrait être mis à l'ordre du jour du CTPM de rentrée.

Nous ne pouvons imaginer qu'il existe un lien entre l'absence de statistique sexuée dans les bilans sociaux sur les points énumérés dans notre courrier et les recours juridiques réalisés par notre syndicat par exemple sur les promotions homme femme.

Oserons nous vous dire que pour notre organisation syndicale l'égalité professionnelle passe par les promotions, les formations, les rémunérations et notamment les primes. Nous vous rappelons à titre d'exemple que sur 22 directeurs régionaux il y a 2 femmes.

Nous comptons donc sur la prise en compte de ces demandes d'éléments sexués dans les bilans sociaux 2005 et 2006, à défaut nous devons considérer que leurs absences résultent d'une volonté délibérée de ne pas les faire figurer ; ce qui conforterait notre analyse.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations.

**Ministère du Travail**  
**DAGEMO**  
**MonsieurAllaire**

Paris, le 12 août 2009

Monsieur,

Notre organisation syndicale est attachée à la lutte contre les discriminations et particulièrement envers les femmes. C'est pour cela que nous avons fait plusieurs recours contre les listes d'aptitude. Nous constatons en effet que le nombre de femmes promues ne respecte pas la proportion du nombre de femmes parmi l'ensemble des promouvables.

C'est également dans cette optique que nous examinons, à chaque bilan social, la situation comparée des hommes et des femmes dans notre ministère. En 2005, nous avons déjà écrit à votre prédécesseur pour que le bilan social soit complété sur cette question. Or, nous constatons, à la lecture du bilan social établi par vos services pour 2007, que nous ne pouvons toujours pas avoir une vision réelle de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de notre administration.

Nous vous rappelons que l'article 6bis de la loi n°83-634 garantit l'égalité entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. Comment pouvons nous vérifier que cette garantie est effectivement mise en œuvre au sein de notre ministère si vous ne produisez pas d'information précise sur le sujet ?

A l'examen du bilan social 2007, il apparaît tout d'abord que certaines informations réglementaires, telles que prévues par l'article 15 du décret n°82-452 du 28 mai 1982, sont manquantes :

- indicateur par genre pour le recrutement (il n'y a que quelques éléments épars, qui tendent d'ailleurs à montrer que les femmes réussissent moins bien les concours...);
- accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur.

... ou incomplètes :

- pour chaque promotion de grade ou de catégorie, il n'est pas indiqué la proportion de femmes et d'hommes parmi les agents promouvables ;
- pour les promotions au sein de la catégorie C, il n'est pas indiqué le nombre de femmes promues ;
- la répartition des effectifs par genre est indiquée uniquement par catégorie, sans distinction de corps ni de grade ; il s'agit là pourtant d'une information de base, essentielle pour examiner notamment les aspects recrutement et promotion prévus par le décret n°82-452.

De plus, le bilan social ne contient strictement aucune donnée concernant les rémunérations perçues par les agents. Sachant que le temps partiel est essentiellement féminin (voir page 23) et que l'essentiel des agents de catégorie C sont des femmes (voir page 17), les indications par genre sur les rémunérations montreraient sans doute que celles de femmes sont bien plus faibles que celles des hommes. En outre, il est également nécessaire de connaître les attributions par genre des éléments variables de rémunération car ils sont à la discrétion de l'administration.

Nous vous demandons donc de modifier le bilan social de telle sorte que le ministère du travail (en charge de l'égalité professionnelle, faut-il le rappeler ?) fasse enfin preuve de transparence sur la situation comparée des hommes et des femmes qu'il emploie.

Dans l'attente d'un bilan social modifié, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

**Ministère du Travail**  
**DAGEMO**  
**Monsieur Allaire**

Paris, le 5 février 2010

Monsieur,

A l'occasion de la réunion du CTPM des 16 et 17 décembre 2009, vous nous avez adressé le bilan social du ministère pour l'année 2008. Dans l'avant-propos, vous écrivez que « *l'administration, a fortiori le ministère en charge de la politique du travail, doit être exemplaire dans cette pratique comme il l'exige à l'égard des entreprises* ».

Nous sommes d'accord avec vous.

Mais nous constatons que le bilan social du ministère est bien loin de répondre aux exigences formulées à l'égard des entreprises et contenues dans les dispositions suivantes :

- article L2323-55 du code du travail

*Au moins une fois par an, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.*

*A cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.*

- article L2323-57 du code du travail

*Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.*

*Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.*

*Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.*

*Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.*

- article L2323-70 du code du travail

*Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.*

*Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.*

Qu'il s'agisse du rapport annuel, du rapport de situation comparée hommes-femmes ou du bilan social, tous prévoient que l'employeur donne des éléments chiffrés sur les rémunérations effectivement pratiquées au sein



de l'entreprise. Or, dans votre bilan social, au chapitre « Rémunérations », les seuls montants en valeur qui apparaissent sont les lignes budgétaires et le coût moyen par agent. Ne sont donc pas indiquées les rémunérations, c'est-à-dire ce que perçoivent les agents du ministère au titre de leur traitement indiciaire et de leurs primes. **Nous vous demandons donc de compléter votre bilan social en y indiquant la rémunération moyenne perçue pour chaque grade.**

Par ailleurs, nous avons lu dans l'avant propos la question suivante : « *Comment promouvons-nous la place des femmes et leur égalité de traitement dans le ministère ?* ». Nous avons noté à cet égard que le bilan social comporte une nouvelle partie appelée « Parité » récapitulant les données sexuées et comportant quelques nouvelles données. On est cependant loin, là aussi, des obligations posées dans le code du travail.

La rémunération étant une des données les plus importantes dans l'égalité de traitement, vous ne répondez pas à votre question. **Nous vous demandons donc d'indiquer dans votre bilan social le nombre moyen de parts de prime versées aux femmes et aux hommes, par grade.**

Une autre donnée essentielle concernant l'égalité de traitement est la promotion. Et, sur ce point, les données inscrites dans le bilan social ne peuvent non plus vous permettre de répondre à votre question. En effet, la quasi-totalité des promotions s'effectuent au sein du même corps, par changement de grade. Il est donc nécessaire, pour comprendre les politiques de promotion, de connaître la répartition entre femmes et hommes dans chacun de ces grades. Cette donnée n'existe pas dans le bilan social. **Nous vous demandons donc d'indiquer, pour chaque grade, le nombre d'hommes et de femmes ainsi que la proportion hommes-femmes parmi les promouvables.**

De plus, les données portant sur les promotions dans les services déconcentrés sont manifestement erronées. En effet le tableau porté en pages 42 et 95 indique :

87 CT promus en classe exceptionnelle, dont 66 femmes et 7 hommes (soit un total de 73 !)

142 CT promus en classe supérieure, dont 116 femmes et 21 hommes (soit un total de 137)

86 AAP promus en 1<sup>ère</sup> classe, dont 78 femmes et 26 hommes (total : 104)

137 AA promu AAP2ème classe, dont 113 femmes et 8 hommes (total : 121)

3 AA promus en 1<sup>ère</sup> classe, dont 2 femmes et 24 hommes (total : 26).

**Nous vous demandons de modifier votre bilan social avec des chiffres exacts et cohérents.**

Enfin, concernant les emplois de direction (page 95), vous n'apportez aucune donnée concernant l'administration centrale et vous ne répondez toujours pas à votre obligation prévue au décret du 28 mai 1982 (« *bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur* »). **Nous vous demandons donc de compléter votre bilan social en conséquence.**

## Annexe 5 : interpellation de Sud Travail le 6 juillet 2015 et réponse du DRH

Le 6 juillet 2015.

**Monsieur le Directeur de la DRH  
14 avenue Duquesne  
75007 Paris**

Nous vous demandons une nouvelle fois de nous faire parvenir les statistiques sur la rémunération comparée des femmes et des hommes pour l'administration centrale et pour les services déconcentrés, comme vous y oblige le texte sur le bilan social depuis 2012.

Ces statistiques doivent bien évidemment comprendre toutes les rémunérations accessoires

Ces statistiques doivent être établies par corps, grade par grade et y compris les emplois fonctionnels.

Veillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos sentiments



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES  
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL  
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Paris, le **19 AOÛT 2015**

**Direction des ressources humaines  
Sous-direction du pilotage des ressources, du  
dialogue social et du droit des personnels**

Bureau de la GPEC et des dialogues de gestion  
Affaire suivie par : Anne-Marie Morais  
Courriel : anne-marie.morais@sg.social.gouv.fr  
Tél. : 01 44 38 36 76

Monsieur le Secrétaire National,

Par courrier en date du 6 juillet 2015, vous m'indiquez que votre organisation souhaite la transmission de statistiques sur la rémunération comparée des femmes et des hommes pour l'administration centrale et pour les services déconcentrés, par corps, grade (y compris emplois fonctionnels).

Lors du CTM du 4 mai dernier au cours duquel le bilan social 2013 vous a été présenté, je vous avais rappelé que le bilan social et le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes étaient élaborés à partir des données disponibles sur Synergie, le SIRH ministériel, et Winpaye, le logiciel de paye actuel ainsi que leurs limites en l'absence de SIRH-SI paye intégré (impossibilité de croiser automatiquement les fichiers issus de ces 2 logiciels et absence de possibilité de requêtage sur le genre par un infocentre sur Winpaye).

Conscient de cette lacune et afin d'enrichir les informations issues de ces outils, la DRH a réalisé en 2015 des enquêtes complémentaires auprès des DI(R)ECCTE notamment sur le compte épargne-temps et les rémunérations qui permettront de compléter utilement le rapport de situation comparée 2014.

D'ailleurs, le bilan indemnitaire 2014 qui vous a été présenté au CTM du 16 juillet dernier développe d'ores-et-déjà, à partir de ces enquêtes, les attributions moyennes hors/avec reliquat, versées en services déconcentrés et en administration centrale, et ce par genre et par catégorie. Il détaille (pages 37-38) ces attributions moyennes par corps et par grades. Ces informations seront intégrées au bilan social et au rapport de situation comparée femme-homme 2014.

Malheureusement, il n'a pu être possible de réaliser ces enquêtes en 2014 dans un contexte de fusion des directions support d'administration centrale et de remontée des payes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire National, l'expression de mes sentiments distingués.

M. Yves Sinigaglia, Secrétaire national de Sud Travail-Affaires sociales  
12, boulevard Bonne Nouvelle  
75011 PARIS

Le chef de service  
Adjoint au directeur des ressources humaines

Eric LEDOS

14, avenue Duquesne  
75350 PARIS 07 SP  
Standard : 01 40 56 60 00