

Plan d'égalité professionnelle

Bilan mi-parcours et orientations

Bilan mi-
parcours et
orientations

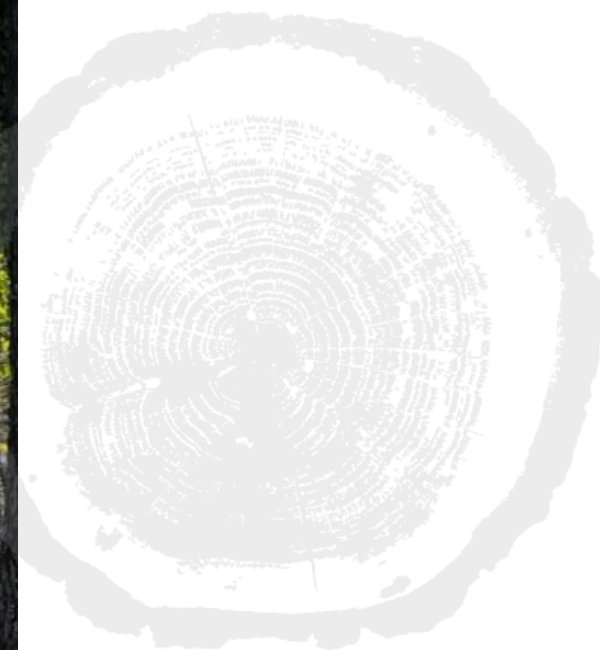


Table des matières

Introduction : rappel du contexte	3
1 – Questionnements et données constitutives du CNPF	4
Structure de l'effectif par nature de contrat	4
Structure de l'effectif au vue de la répartition femmes/hommes	5
Structure de l'effectif par catégorie d'emploi	6
Structure de l'effectif par métier et au vue de la répartition femmes/hommes	7
Structure de l'effectif par catégorie statutaire	7
2 – Déclinaison du plan d'action : bilan des actions réalisées et orientations	9
Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	9
Axe 2 : Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois	12
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale	19
Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles, sexistes, harcèlements, discriminations	26
Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	31

Introduction : rappel du contexte

Au courant de l'année 2021, le CNPF s'est doté d'un plan d'action « égalité professionnelle » afin de s'inscrire dans la démarche nationale de lutte contre les discriminations (obligation issue des articles 80 à 86 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

A cette occasion, le groupe de travail mis en place pour élaborer et assurer le suivi de ce plan avait tenu à rappeler l'importance du dialogue, de la communication.

Le sentiment d'être discriminé ne constitue pas toujours une discrimination au sens juridique du terme. Il tient compte pour une large partie du ressenti propre à chaque personne. C'est pourquoi il est important que chacun puisse s'exprimer librement sur le sujet sans pour autant créer un climat de méfiance.

1 – Questionnements et données constitutives du CNPF

Qu'est-ce que l'égalité professionnelle ?

La discrimination doit-elle nécessairement être combattue en se basant sur le rapport femmes/hommes ?

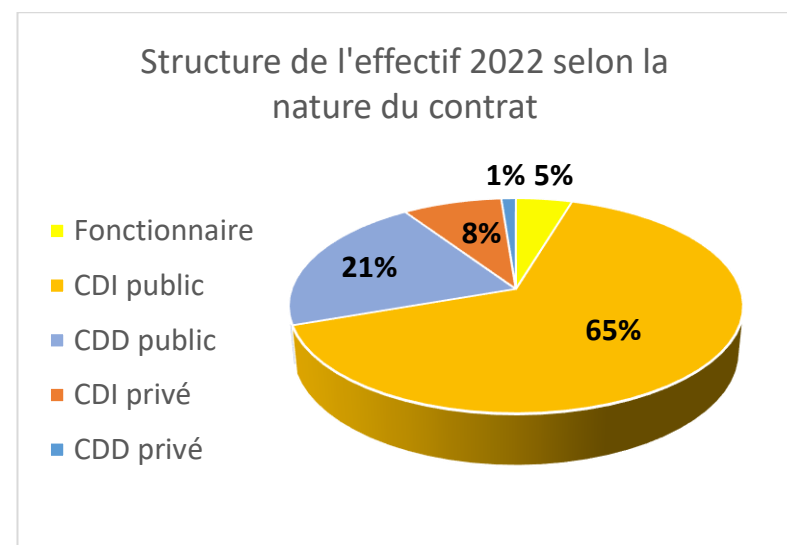
D'autres critères pourraient-ils faire l'objet d'une analyse ?

Avant de décliner le bilan des actions réalisées, voici, dans un premier temps, quelques données afin de mieux comprendre comment se compose l'effectif du CNPF.

⇒ Structure de l'effectif par nature de contrat

Effectif 2022

Structure de l'effectif 2022/ nature du contrat	%	en ETP
Fonctionnaire	5%	19,7
CDI public	65%	275,39
CDD public	21%	88,6
CDI privé	8%	34,8
CDD privé	1%	5,1
Total	100%	423,59



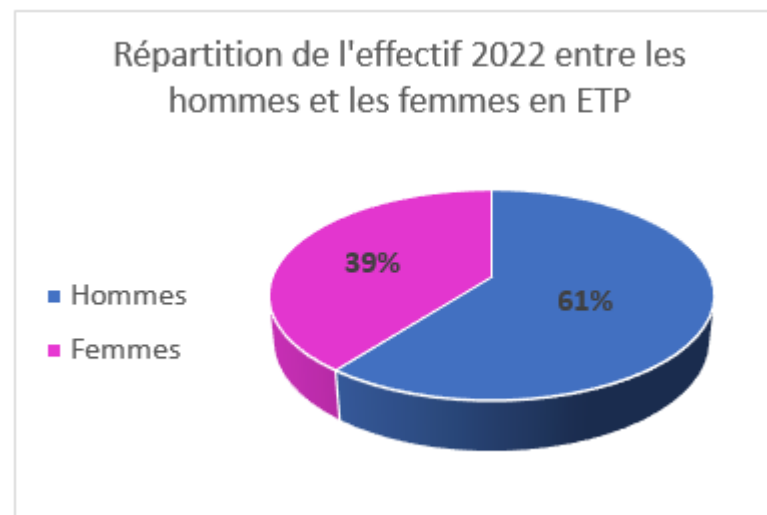
La population du CNPF est constituée à 78 % d'agents en poste sur un emploi permanent.

Ce pourcentage n'a quasi pas varié au cours de ces 3 dernières années (78% en 2020 - 77% en 2021)

⇒ Structure de l'effectif au vu de la répartition femmes/hommes

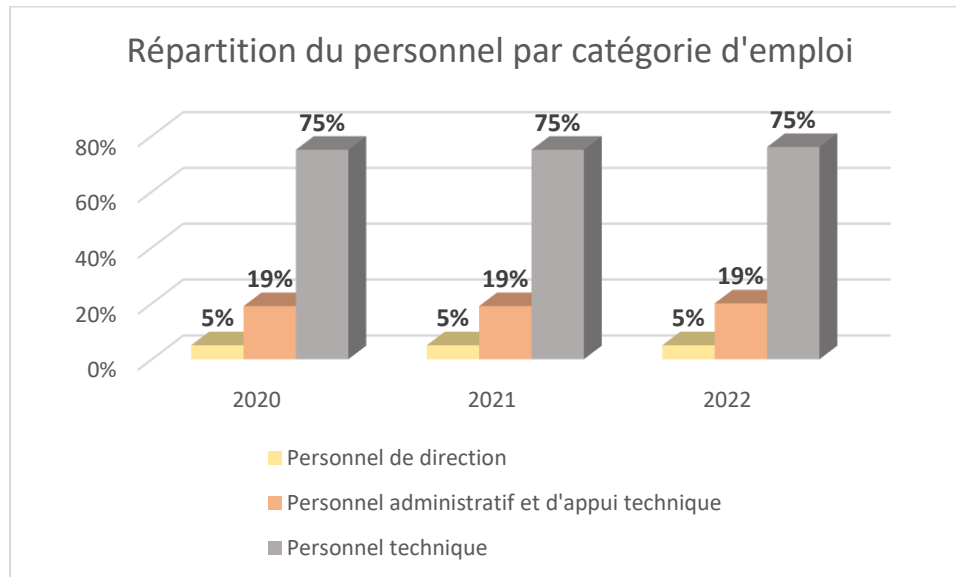
Répartition femmes/hommes au 31/12/2022

	En ETP (illustration)		En unité	
	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	256,3	61%	261	58%
Femmes	167,29	39%	186	42%
Total	423,59	100%	447	100%



En termes d'effectif physique, la répartition au 31/12/2022 est de 42% de femmes pour 58% d'hommes. Pour rappel, il était de 41% de femmes et 59 % d'hommes en 2020 et 2021. Les femmes occupent davantage de postes aux quotités de travail légèrement inférieures aux hommes, ce qui vient modifier la répartition au niveau des ETP (Cf. illustration).

⇒ Structure de l'effectif par catégorie d'emploi au 31/12/22



Données RSU 2022

La structure de l'effectif par catégorie d'emploi est identique pour les années 2020, 2021, 2022.

⇒ **Structure de l'effectif par métier au 31/12/22**

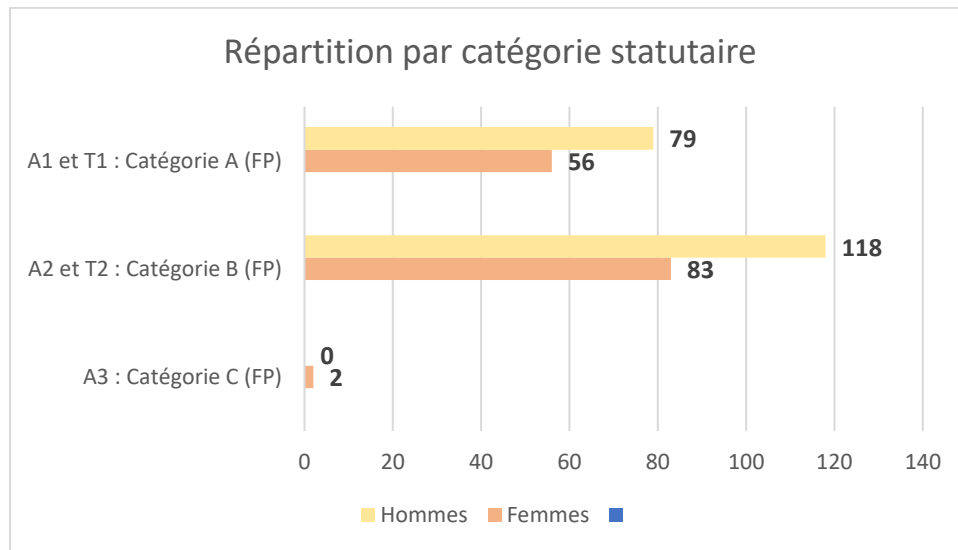
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Direction	2	18	20	10%	90%
Administratif (Cat A)	17	5	22	77%	23%
Administratif (Cat B)	53	9	62	85%	15%
Administratif (Cat C)	2	0	2	100%	0%
Ingénieur Forestier	37	56	93	40%	60%
Technicien Forestier	30	109	139	22%	78%
Employé de ménage	3	0	3	100%	0%
Contractuel	42	64	106	40%	60%
Total	186	261	447	42%	58%

Données RSU 2022

On remarque :

- une importante proportion d'hommes dans les fonctions de direction et de technicien forestier.
- une importante proportion de femmes dans les métiers administratifs, qui augmente lorsque le métier est moins qualifié.
- une proportion femmes/hommes caractéristique de la répartition globale de l'établissement dans les métiers d'ingénieurs forestiers et chez les contractuels.

⇒ Structure de l'effectif par catégorie statutaire au 31/12/22

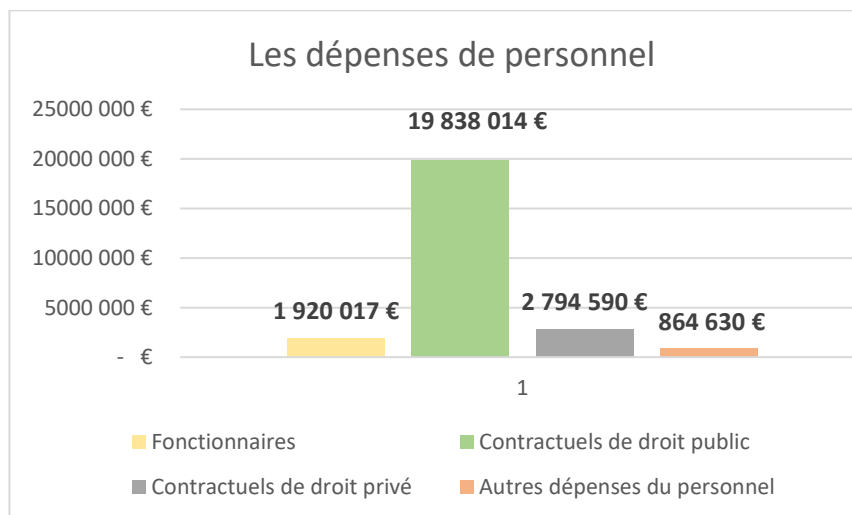


On se situe toujours proche de la proportion représentative du CNPF à savoir 60% d'hommes et 40 % de femmes ; plus précisément 59% d'hommes et 41 % de femmes pour les catégories A et B ; la catégorie C est totalement féminine, mais ne représente que 2 agents.

2 – Déclinaison du plan d'action

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par métier	Analyse bilan social (rapport social unique à partir de 2022)	% d'évolution des écarts	A compter de 2022	Par - catégorie d'âge H/F - catégorie d'emploi : A, B, C H/F - domaine métier : Administratif/Technique et Management (Distinction A et A+)



Les dépenses de personnel en 2022 s'élèvent à **25 417 251 €**.

Les autres dépenses de personnel représentent : les agents rémunérés à l'acte, à la tâche, les prestations sociales, les allocations diverses, les impôts et taxes associées....

Extrait RSU

Réalisation partielle :

La composition du salaire est fixée par un statut, elle est identique pour chaque sexe. La modulation individuelle est très limitée. AAE et promotions sont établis sur la base de textes réglementaires. Les propositions sont discutées au niveau des commissions paritaires locales et de la Commission consultative paritaire nationale.

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Mettre à disposition des agents des informations relatives aux rémunérations	Tous les agents	Grilles FP Etat + grilles statut CNPF + Barème CDD En ligne sur l'intranet	A compter de 2021	

Réalisation :

Carrière et rémunération

Décisions annuelles concernant les avancements accélérés d'échelons (AAE), les promotions et les primes.

La décision des primes d'octobre 2022 abroge celle du 12 mai 2022. Cette version tient compte de :

- la revalorisation du CIA pour les fonctionnaires relevant du RIFSEEP (conformément à la NDS SG/SRH/SDCAR/2022-476 du 23/06/2022)
- la rectification des montants de l'IFTS pour les A1 Responsables de service de niveau 1 (5e au 12e échelon de la classe normale) et les A3
- les montants moyens des primes de fonctions actualisés au 01/07/2022 pour les directeurs, directeurs-adjoints et ingénieurs impactés par l'évolution du point d'indice (arrêté du 17/12/2002).

Décision primes du 27 octobre 2022 (PDF, 1.07 Mo)



Extrait intranet CNPF « Informations internes »

Orientations axe 1 :

Pas de suivi de l'indicateur sur les rémunérations

Mise à jour de la documentation disponible sur le site intranet notamment relative à la rémunération

Poursuite de l'examen des AAE et promotions dans le cadre du dialogue social

Suivre l'évolution de l'index femmes/hommes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

Actions	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Garantir un recrutement équitables et recruter sans discriminer	Personnes participantes au processus recrutement => % des recruteurs formés	Formations + analyse de recrutement aléatoire à partir des PV de commission de sélection.	A compter de 2021	Candidatures sélectionnées à l'entretien, candidatures retenues (x hommes x femmes)

Réalisations :

- ⇒ Sensibilisation du réseau RH au processus recrutement et au respect des règles relatives à la discrimination « le processus recrutement en 15 étapes essentielles » réalisé en janvier 2021 avec mise en place d'une boîte à outils partagée. Diaporama disponible sur l'intranet.
- ⇒ Organisation d'une formation « Egalité femmes/hommes, harcèlement et discrimination » le 21/11/2022
Public cible : directeurs - 9 participants
- ⇒ Organisation d'une formation recrutement le 23/09/2022
Public cible : directeurs-adjoints et managers – 12 participants
- ⇒ Une analyse de 22 procès-verbaux de Commissions de sélection a été réalisée (10CDI/12CDD – 17 postes techniques (14B, 3A) 5 postes administratifs (4B, 1A).
La donnée relative au nombre de candidatures reçues est inexistante.

Le nombre de candidats admis à participer aux entretiens est de 92, soit en moyenne, un peu plus de 4 candidats par commission de sélection.

La représentation femmes/hommes des candidats reçus est proche de celle qui compose la population CNPF : 61% d'hommes pour 39% de femmes sélectionnés à un entretien.

Pour ce qui est du candidat retenu, il s'agit dans 68% des cas d'un homme et dans 32% d'une femme.

Du point de vue de la composition des commissions de sélection, les hommes sont représentés à hauteur de 75% (forte représentation masculine dans les emplois de directions et chez les élus).

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Mettre en place un état des lieux de la mixité des métiers		Bilan social	A compter de 2021	Métiers à dominante technique avec peu de mixité au sein des formations forestières Cf. statistiques CFPPA 25

⇒ Analyse de la présence féminine dans les formations forestières au CFPPA du Doubs :

Licence pro conseiller forestier :

Année scolaire	Nombre de fille/nombre total	Pourcentage
2017/2018	2/16	12,5
18/19	4/19	21
19/20	3/16	18,75
20/21	5/24	20,1
21/22	2/13	15,4
22/23	3/17	17,6

Apprentis CFA

Année scolaire	Nombre de fille/nombre total	Pourcentage
15/17	2/16	12,5
16/18	3/21	14,2
2017/2019	5/21	23,8
18/20		
19/21	4/17	23,5
20/22	1/14	7,1
21/23	2/14	14,2

Lycéens Dannemarie/Crête

Année scolaire	Nombre de fille/nombre total	Pourcentage
17/19	4/18	22,2
18/20	1/17	5,9
19/21	1/15	6,7
20/22	1/15	6,7
21/23	1/11	1

On constate que les femmes sont sous-représentées dans ces filières forestières, la tendance semble même aller vers une diminution de leur représentation. Ceci aura probablement pour conséquence d'accroître le caractère masculin du métier de technicien forestier dans les années à venir. Pour information, nous n'avons pas obtenu de retour des autres centres consultés (Poisy, Mirecourt).

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Maintien dans l'emploi après une longue absence (absence supérieure ou égale à 1 an)	Sensibiliser manager et réseau RH Personnels concernés et accompagnés	Mesures relatives à l'accompagnement des agents	A compter de 2022	

Réalisation :

- ⇒ Mise en place d'un aménagement de poste dans le cadre d'une reprise à temps partiel pour raison de santé d'un personnel administratif en accord avec l'équipe, l'agent et la médecine du travail.

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Garantir des critères de promotion équitables	Tout le personnel	Nombre de critères équitables Assurer une large diffusion de la note « Promotion AAE »	A compter de 2022	

Réalisation :

- ⇒ Diffusion de la note de service à tous les directeurs et au réseau RH
- ⇒ Discussion en CCN, au sein du CSA et des Commissions locales
- ⇒ Conditions déterminées par le statut des personnels CNPF

Orientations axe 2 :

Poursuivre le processus de sensibilisation à la non-discrimination et à la lutte contre le harcèlement à travers le dispositif de formation continue (cible managers)

Favoriser la mixité dans la composition des commissions de sélections dans la mesure du possible

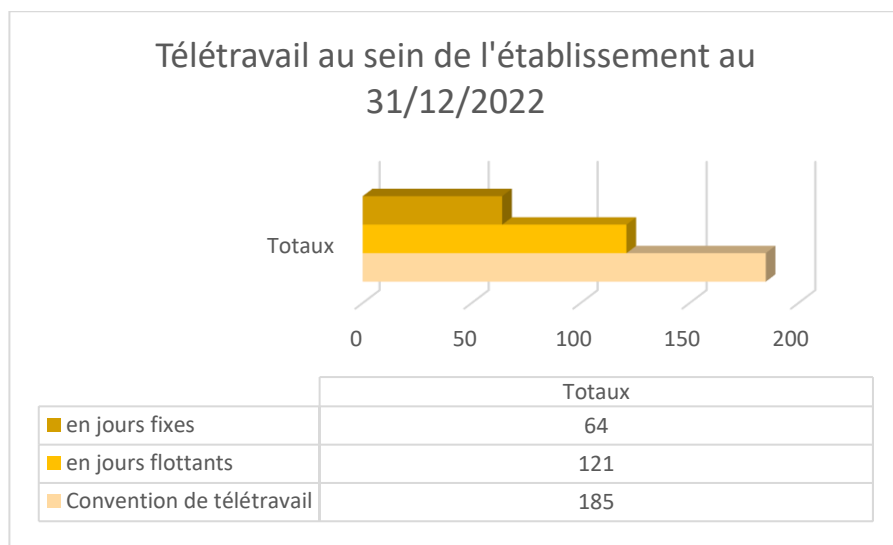
Affirmer les règles d'un recrutement équitable en précisant le rôle de chaque intervenant (directeur, élus) et en accentuant le contrôle des prérequis exigés par le statut

Conforter la transparence sur les promotions

Dans le cadre des communications autour des activités et des métiers, accroître la visibilité des femmes

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale :

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Favoriser le recours au télétravail et au travail en site distant	Note de service télétravail	% d'agents en télétravail par genre, nombre de personnes formées	A compter de 2021	Attention à bien garantir l'équilibre du collectif et éviter l'isolement Veiller à la diffusion des méthodes liées l'utilisation des outils de travail à distance



Extrait RSU 2022

Le suivi a été réalisé par rapport au nombre de conventions mises en place en 2022.

- ⇒ Formation « management à distance » proposée
- ⇒ Accords de jours de télétravail lors de situations exceptionnelles (télétravail de crise)

Une mise à jour des données a permis d'obtenir une répartition des conventions télétravail en fonction du sexe :

Catégorie d'emploi	Féminin	Masculin	Total général	% femmes	% hommes
Adjoint administratif A3	1		1	100%	0%
Attaché administratif (A1)	12	2	14	86%	14%
Contractuel	8	15	23	35%	65%
Directeur	2	4	6	33%	67%
Directeur Adjoint		4	4		100%
Ingénieur Forestier (T1)	32	28	60	53%	47%
Secrétaire Administratif (A2)	37	5	42	88%	12%
Technicien Forestier (T2)	11	28	39	28%	72%
Total général au 31/07/2023	103	86	189	54%	46%

Ce tableau peut être rapproché de celui relatif à la structure des effectifs par métiers (p7).

D'une manière générale, on peut affirmer que les femmes ont plus recours au télétravail que les hommes.

Le phénomène s'accroît chez les personnels administratifs ce qui s'explique par la composition des métiers administratifs à tendance féminine et au cadrage de la note de service (1 jour pour les personnels T2, 1 an d'ancienneté pour les CDD).

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Garantir le droit à la déconnexion	Tous les agents => % des personnes informées	Mise en place d'une information accessible et visible par tous	A compter de 2022	Attention à la sollicitation permanente liée à certains outils de communication type talkspirit

Réalisations :

- ⇒ Mise en place d'un bandeau informatif « Droit à la déconnexion » rappelant aux utilisateurs de la messagerie qu'ils sont connectés en dehors de horaires habituels de travail.
- ⇒ Charte d'usage de la messagerie CNPF du 11/07/2022 disponible sur l'intranet portée à la connaissance de chaque agent chaque année lors de la campagne d'entretien annuel (case à cocher).

Respect de la vie privée

Sauf urgence avérée, aucun agent n'est tenu de traiter ses mails en dehors de ses horaires de travail.

Extrait intranet CNPF

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Organiser et respecter les horaires des réunions	Toutes les réunions	Mentions obligatoires (ordre du jour, durée, date de début et fin, organisation d'une pause...)	A compter de 2022	

Réalisation :

⇒ Les horaires de début/fin de réunion et de pause sont formalisés dans les ordres du jour des CODIR nationaux.

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Garantir l'accès à des horaires adaptés	100% des personnes informées	Mise à jour et diffusion du RIALTO	A compter de 2022	

Réalisation :

⇒ L'engagement de l'établissement dans une démarche QVT a pour but d'éviter les « dérives horaires ».

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Garantir la prise des congés paternité et les congés spéciaux pour motif familial et coordination avec le congé maternité	Tous les personnels concernés Réseau RH	Information du réseau RH Communication intranet	A compter de 2022	

Réalisation :

⇒ Adaptation des durées de congé maternité dans le respect de la légalité (report des deux semaines de congés pré-natal sur le congé post-natal).

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Améliorer l'accès de tous à la formation en développant la formation à distance	Webinaire, classes virtuelles, e-formation	Nombre de formations proposées à distance	A compter de 2022	Horaires des webinaires tardifs à éviter

Réalisation :

⇒ Les formations du PDNC sont réalisées prioritairement à distance sauf pour les formations qui nécessitent le présentiel : formation communication, relationnel, animation de formation ou dont la présence physique est indispensable.

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Calibrer la charge de travail en fonction de la quotité de travail	Suivi des demandes de temps partiel	Nombre d'aménagement de poste et priorisation des missions	A compter de 2022	

Motifs des demandes de temps partiels au 31/12/2022	Hommes	Femmes
Cessation progressive d'activité	1	2
Temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	4	10
Temps partiel pour raison thérapeutique		2
Temps partiel sur autorisation	7	18
Total	12	32
Part de l'effectif global	4.6 % des hommes	17.2% des femmes

Le recours au temps partiel demeure majoritairement féminin avec un ratio quasi identique en fonction des motifs : environ 30% d'hommes pour 70% de femmes.

L'évaluation de la charge de travail est une composante de l'entretien annuel.

Orientations axe 3 :

Elargir à toutes les réunions les modalités d'organisation des réunions du CODIR (ordre du jour, horaires de début, fin, pause).

Anticiper et planifier les réunions de travail afin de permettre une meilleure organisation

Eviter l'organisation ou la participation à des webinaires dont les horaires sont tardifs

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations :

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Mettre en place une cellule de lutte contre les discriminations et mieux identifier les acteurs de la prévention	Réseau SST et RH Représentants du personnel Livret d'accueil	Bilan d'activité de la cellule « Allo discrim » + Note de service	A compter de 2022	

Réalisation :

⇒ Note de service 2022-10 du 30 août 2022 envoyé à la totalité du personnel relative aux modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations mise en place au CNPF

Un seul signalement recensé depuis la mise en place de la cellule en 2022, sans retour souhaité à la DRH.

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Sensibiliser le réseau prévention sur le risque de violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination	Interventions au sein des réseaux RH et SST et directeurs	Nombre et ordre du jour des réunions Communication sur la protection fonctionnelle	A compter de 2022	

Réalisation :

⇒ Une protection fonctionnelle accordée en 2022

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Sensibiliser au handicap	Tout le personnel Réseau RH CODIR	Nombre de communication	A compter de 2022	
Garantir l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap		Nombre d'aménagement annuels	A partir de 2022	

	2020	2021	2022
Travailleurs BOE	14	14	12
Dépenses réalisées	9 272,27 €	6 512,92 €	8 695,35 €

Données RSU et données « recueil » 2022

En 2022, 12 personnes sont employés au sein du CNPF et sont reconnus travailleurs handicapés. Il s'agit de 5 hommes et 7 femmes, majoritairement CDI (11 CDI et 1 CDD).

10 personnes catégorie B (3 hommes, 7 femmes)

2 personnes en catégorie A (2 hommes).

La moyenne d'âge est de 55 ans.

A noter que le CNPF satisfait à peine à la moitié de son obligation d'emploi pour les personnes en situation de handicap en employant 12 personnes (objectif légale 2022 de 6% soit 25 personnes).

Réalisations :

- ⇒ Un recrutement direct en 2022
- ⇒ 4 « Duoday » en 2022
- ⇒ Adaptation des fiches de postes lors des appels à candidatures
- ⇒ Communication dans « C'est notre Petite feuille » n° 6 avril 2023
- ⇒ Intervention au sein du réseau RH pour informer sur les aménagements de postes et les possibilités d'aides du FIPHFP réseau mars 2023

Au niveau de la mise en conformité des locaux, une obligation légale concerne les ERP. Mise en conformité des locaux de Besançon, intégration dans la conception des locaux d'Orléans.

Orientations axe 4 :

Poursuivre et promouvoir l'engagement dans la démarche DuoDay

Poursuivre la sensibilisation sur le sujet du handicap

Poursuivre et développer les aménagements de poste des personnes RQTH

Faire un état des lieux des locaux en lien avec le SPSI de l'établissement (accessibilité)

Sensibiliser le réseau SST lors de la prochaine session

Améliorer les taux d'emploi de travailleurs handicapés (au moins 6% de l'effectif global)

Axe 5 : organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle :

Action	Cible	Indicateur	Calendrier	Commentaire
Déployer le plan d'action	CODIR National CODIR régionaux	Nombre de présentation annuelle	A partir de 2021	
Analyser annuellement les résultats	CODIR national CODIR régionaux CSA	Nombre de présentations annuelles Nombre de réunions du groupe de travail Intégration dans les documents de gouvernance Intégration dans les valeurs de l'établissement et dans les feuilles de route des directeurs pour une nécessaire adhésion du management	A partir de 2022	

Réalisations :

- ⇒ La promotion de l'égalité et de la diversité professionnelle a été intégrée dans l'objectif 4 du COP 2022-2026 du CNPF et développé dans son plan d'action.
- ⇒ Le changement de direction a été l'occasion pour le nouveau directeur général d'impulser des visites au sein des délégations et de rappeler ainsi les valeurs de l'établissement.
- ⇒ Une tournée des services généraux (RH, SNI) a également été organisée.

Orientations axe 5 :

Présentation du bilan aux différentes instances

Intégrer la notion de laïcité

Assurer le suivi et la mise en œuvre du plan