
**Bilan de la commission « égalité
professionnelle » du douzième Comité
d'entreprise du Cirad**

Mandature 2012-2015

La commission « égalité professionnelle » était composée pour la mandature 2012-2015 de :

Julie Leclercq (rapporteur), Thomas Balenghien, Jean-Cyril Dagallier

Le groupe de travail formé pendant la mandature était composé de :

E. Subirats, M. Arnaud, P. Fiorini, A. Picq pour la direction

C. Billot, J. Leclercq, G. Gawryziak, T. Balenghien pour les organisations syndicales

Sommaire

1. Bref historique des principaux travaux menés par la commission égalité professionnelle du onzième Comité d'Entreprise (CE-11) et par le groupe de travail *ad hoc*
2. La loi
3. Réunions et principales conclusions du travail du douzième Comité d'Entreprise (CE-12)
4. Résumé de l'activité de la commission
5. Conclusion

- **1. Bref historique des principaux travaux menés par la commission égalité professionnelle du onzième Comité d'Entreprise (CE-11) et par le groupe de travail *ad hoc***
- Le travail effectué par la commission économique du Comité d'Entreprise (*rapporteuse : Alba Zaremski*) et la Direction du CIRAD Douzième Comité d'Entreprise (CE-12) le 27 juin 2012.
- A partir des constats effectués par le groupe de travail CE-11, il était important d'analyser les causes des écarts constatés en se focalisant sur une population donnée, celle recrutée lors de la relance stratégique entre 2000 et 2003.

2. La loi

- Les textes législatifs et réglementaires concernent :
 - l'égalité des sexes, (un principe d'ordre constitutionnel) :
L'article 3 du préambule de la constitution de 1946 ; L'article 3 de la constitution.
 - L'égalité professionnelle et salariale : La loi du 22 décembre 1972 ; La loi n°83-635 du 13 juillet 1983- dite loi Roudy ; La loi du 10 juillet 1989 ; L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 ; La loi n 2001-397 du 9 mai 2001- dite loi Génisson ; La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 ; L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 ; La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 ; Le décret n°2008-838 du 22 août 2008 ; La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 ; La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011; le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 ; et le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012.

3. Réunions et principaux documents remis par la direction à la commission égalité professionnelle du douzième Comité d'Entreprise (CE-12) et au groupe de travail *ad hoc*

- Le groupe de travail s'est réuni cinq fois et les documents présentés par la Direction ainsi que les réunions et les conclusions des réunions sont listées dans le Tableau 1.

Dates de Réunion	Conclusions du GT, documents fournis par la Direction du CIRAD
CE-12 28/11/2012	Rapport de situation comparée 2011
GT Ega Pro 05/04/2013	Mise en place d'indicateurs statistiques par Michel Arnaud. Le GT mentionne qu'il faut comparer les individus ayant le même classement à l'embauche et non pas ceux qui sont embauchés au même moment. Il faut aussi clarifier les aspects de comparaison statistique et proposer une autre méthode afin de renforcer les résultats
GT Ega Pro 14/05/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Le GT note qu'il semble ne pas y avoir d'effet genre dans les vitesses des trajectoires. Pourtant, des décalages H/F en termes salarial sont perçus dans le bilan social. Il faut donc rechercher les différences sur des ensembles relativement grands et homogènes, comme par exemple l'ensemble des cadres scientifiques recrutés entre 2000 et 2010. Il conviendrait donc d'examiner le classement à l'embauche, le nombre de changement de catégorie ainsi que la vitesse de changement de catégorie. Pour cela, il paraît important au GT d'avoir accès au jeu de données pour pouvoir mieux cerner les points à explorer.
GT Ega Pro 12/09/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Le GT demande d'avoir accès au même jeu de données même simulé pour pouvoir avancer.
GT Ega Pro 14/10/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Dans la mesure où un certain nombre de requêtes ou suggestions du GT ne sont pas prises en compte (partage des données anonymes, comparaison avec une autre méthode, tests de sensibilité répétés sur des populations parfaitement théoriques identiques, etc.), la méthode retenue est un choix de la direction, et non un outil co-construit avec les membres du GT. Aussi, la méthode choisie, si elle a l'avantage d'être simple à mettre en œuvre par la Direction, elle en demeure peu sensible.

Dates de Réunion	Conclusions du GT, documents fournis par la Direction du CIRAD
CE-12 15/10/2013	Présentation des analyses de Comparaison des trajectoires des agents dans la grille par M. Arnaud
CE-12 27/11/2013	Rapport de situation comparée 2012
CE-12 06/02/2014	Motion du CE (Annexe 3) pour demander un accès au jeu de données anonyme
Secrétaire du CE 01/04/2014	Lettre pour redemander le jeu de données anonyme de la part de la secrétaire du CE-12 au Directeur des Ressources Humaines
DRH 02/04/2014	Réception du jeu de données anonyme
GT Ega Pro 25/06/2014	<p>Passage en revue des analyses effectuées par le GT sur le fichier de données anonyme envoyé par la DRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les analyses (de la DRH et du GT) montrent que certains salariés sont à la remorque du système, il faudrait mettre en œuvre des plans d'aide spécifiques pour eux ; - les différentes méthodes sont peu sensibles, et ne donneraient des résultats "statistiquement significatif" que si les différences étaient énormes. Se posent alors la question de quelle méthode, pour quel objectif, sachant que des tendances à la différence devraient être à elles seules à l'origine d'alertes ; - la population étudiée de la relance stratégique n'est pas représentative de la population du Cirad et ne peut pas servir de conclusion pour l'absence d'une différence H/F pour l'ensemble de la population.

4. Résumé de l'activité de la commission :

- Objectif : identifier si les différences observées entre les hommes et les femmes au Cirad sont liées à des discriminations diffuses envers les femmes ou à des facteurs de confusion.
- La commission égalité professionnelle du CE-12 a participé activement aux travaux du groupe de travail mis en place pour essayer d'objectiver et d'expliquer les différences constatées, en focalisant l'analyse sur une cohorte homogène : les cadres scientifiques recrutés lors de la relance stratégique entre 2000 et 2003.
- Les conclusions de ce groupe de travail confirment que les méthodes statistiques qui pourraient être mises en œuvre sont limitées par la faible taille de l'échantillon, et ne pourraient mettre en évidence « statistiquement » que des différences fortes dans l'évolution des femmes par rapport aux hommes. Néanmoins, certaines tendances ont été confirmées : si les femmes et les hommes partent d'un pied d'égalité au moment du recrutement, il semble qu'il soit plus difficile ou plus long pour une femme de progresser et d'accéder à des postes à responsabilité.

5. Conclusion

La commission « égalité professionnelle » recommande à la nouvelle mandature :

- De reprendre les analyses effectuées par le précédent groupe de travail, pouvant bénéficier de données actualisées (3 années de suivi supplémentaires) ;
- D'analyser sur de longues périodes les bilans de changement de catégorie, et les situations comparées homme/femme ;
- De s'intéresser aux autres populations que celle de la relance stratégique, ou à d'autres facteurs d'inégalité que le sexe.

Merci de votre attention