

Interprétation graphique du questionnaire en ligne mis en place par la CGT CE-CNDA

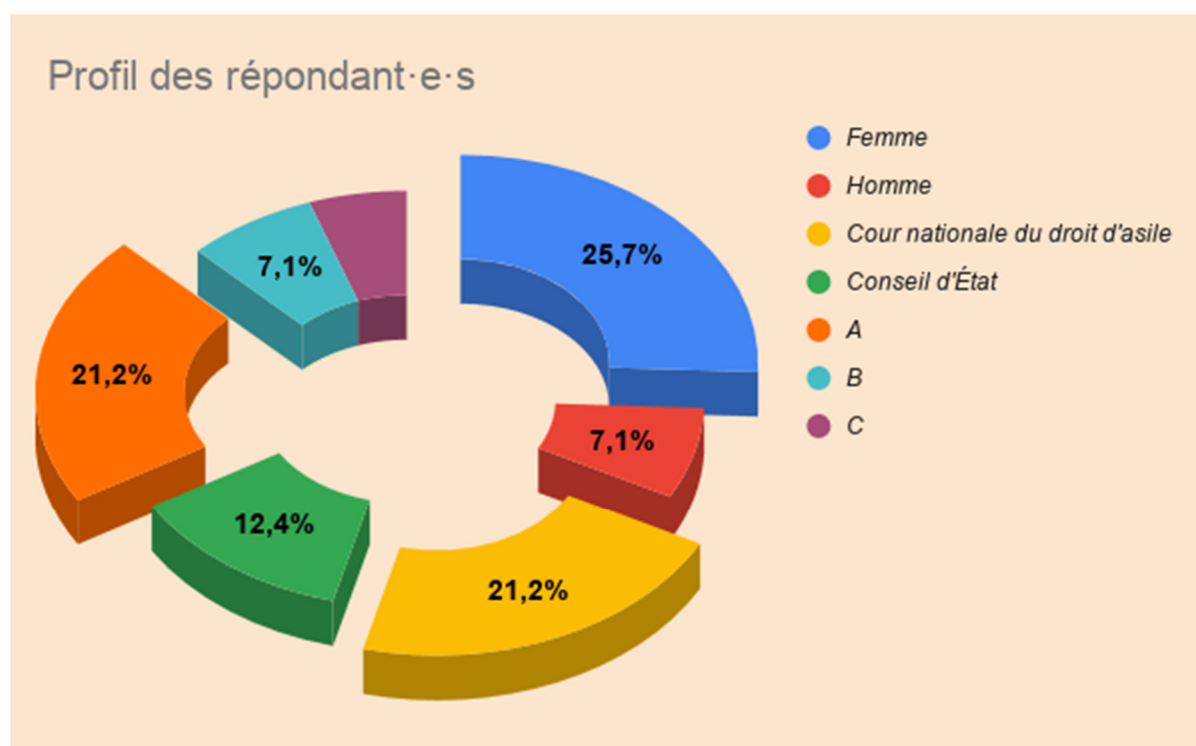
Groupe de travail 2 du PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Ce travail a été réalisé à la suite d'un questionnaire en ligne dont le lien a été envoyé par courriel à tou-te-s les agent-e-s du Conseil d'État et de la CNDA le 30 novembre 2020 et dont la clôture d'exercice est intervenue le 10 décembre 2020.

38 agent-e-s ont répondu à ce questionnaire. Selon les données émises par l'administration, à savoir que les effectifs du CE et de la CNDA s'élèvent à 1 015 agent-e-s en 2019, seul **3,74%** des agent-e-s ont répondu à ce questionnaire. En outre, les effectifs du CE et de la CNDA se sont accrus entre 2019 et novembre-décembre 2020, ce qui laisse supposer que le taux de participation à ce questionnaire est en réalité en-deça de 3,74%.

Si l'interprétation de cet échantillon ne saurait être suffisamment représentative, cette source demeure néanmoins un objet intéressant afin d'apporter des réponses les plus concrètes possibles s'agissant de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agent-e-s.

I. Le profil

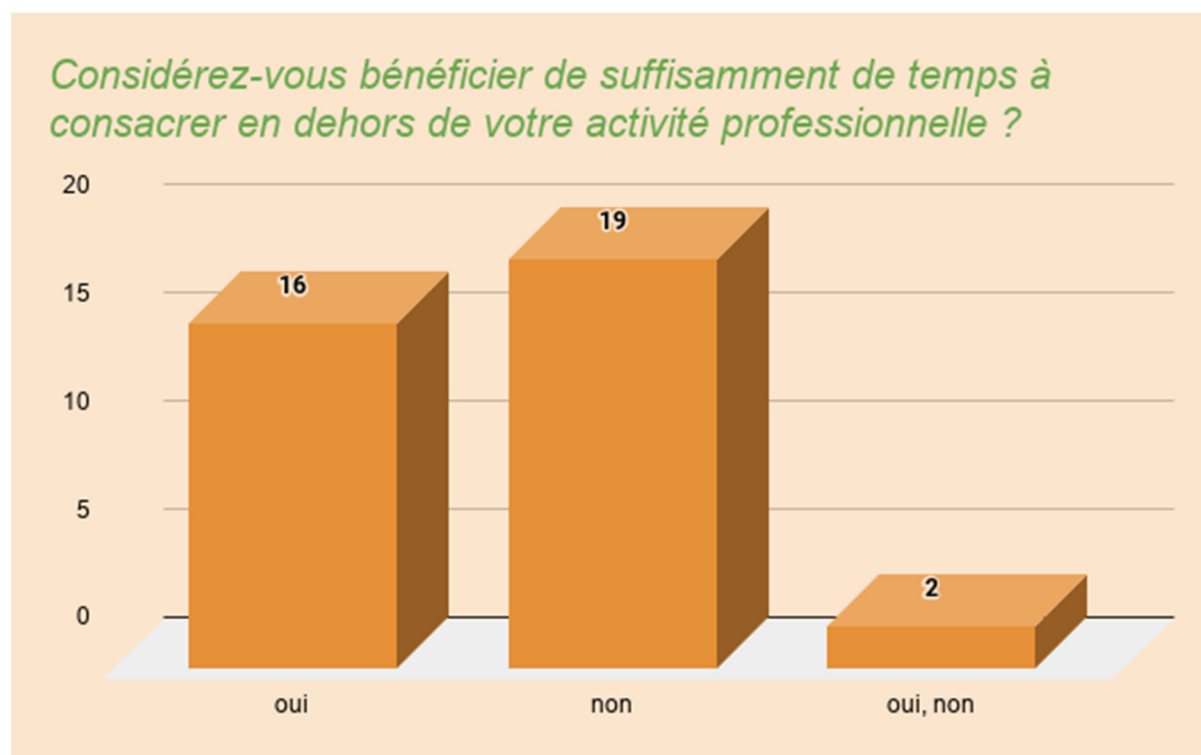


N.B. : catégorie C 5,3%

Constat : un profil majoritaire se dégage des répondant-e-s, il est matérialisé par trois portions sur le graphique en orange, bleu foncé et jaune. Le profil type de l'agent-e ainsi dégagé est une **femme, exerçant à la CNDA et de catégorie A**.

Interprétation : qu'une majorité de femmes s'exprime est, a priori, le corollaire logique de la représentativité du genre féminin dans les deux institutions. Par ailleurs, le fait que l'institution de la CNDA soit davantage représentée peut être mis en corrélation avec les résultats des dernières élections professionnelles du 6 décembre 2018 où la CGT CE-CNDA avait réalisé de meilleurs scores à la CNDA. Enfin, la prédominance d'agent-e-s de catégorie A à s'être exprimée reflète des études sociologiques plus larges quant à la prédominance des personnes diplômées portant un intérêt pour la question du militantisme politique ou syndical en France.

II. L'organisation du temps de travail

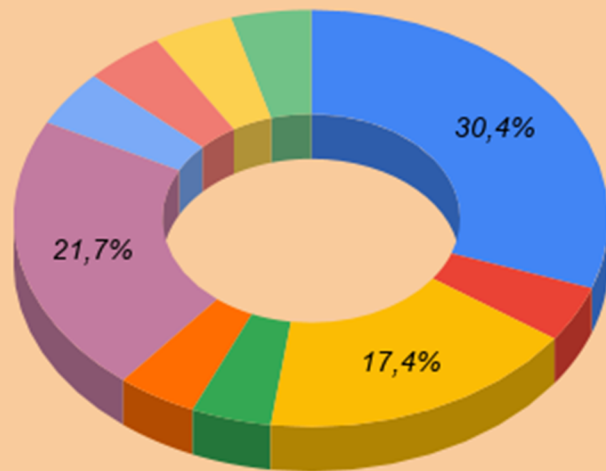


Constat : une **très faible majorité** des répondant-e-s considère ne pas bénéficier de suffisamment de temps à consacrer en dehors de son activité professionnelle. Le constat est si partagé que deux agent-e-s ont répondu alternativement par oui et non (à moins qu'il s'agisse de deux erreurs n'ayant aucune incidence statistique).

Interprétation : compte tenu du faible taux de participation, aucune conclusion définitive ne peut se dégager. Cependant, à la lecture du graphique, il apparaît que l'équilibre général entre vie professionnelle et personnelle semble respecté.

Les moyens pour atteindre l'équilibre vie pro et perso

- interdiction de réunion avant 9h et après 17h
- 10 affaires en audience au lieu de 13
- accompagnement par des politiques en charge de la petite enfance
- La durée légale de travail ne correspond pas à la charge de travail : nous sommes
- Diminution de la norme
- réduction de la durée légale du travail
- Un égal traitement des agents dans leur
- réduction de la charge de travail
- PRISE EN COMPTE DE L HANDICAP
- revoir la décharge



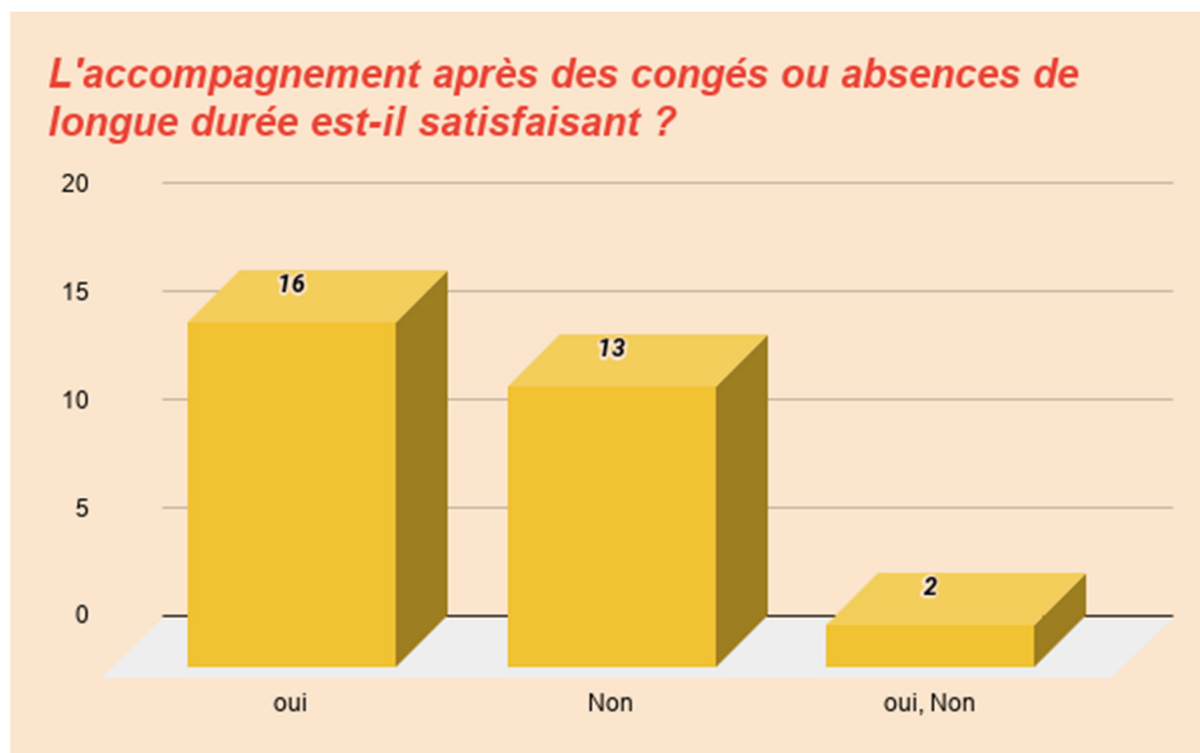
Constat : sur les propositions suggérées par le questionnaire, une plage horaire des réunions plus restrictive se dégage comme une des solutions à explorer.

Les réponses spontanées reviennent majoritairement sur la question de la charge de travail. En effet, 7 réponses ont trait à une charge de travail trop importante. Ce thème unique représente près de **21,7%** soit autant que le thème suggéré de la réduction de la durée légale du travail.

Interprétation : l'adhésion aux propositions suggérées **reste limitée** et peut s'expliquer par le profil type dégagé plus en haut qui laisse à penser qu'une majorité de rapporteurs à la CNDA a répondu. Cette population est aussi peu concernée par la tenue régulière de réunion.

En revanche, spontanément, les répondant-e-s **ont mis en avant le thème de la charge de travail** et la teneur des libres propositions supposent que nous avons affaire à des rapporteur-e-s de la CNDA. Le profil type se voit ici encore conforté. À la CNDA se pose très nettement la question de la charge de travail comme obstacle à la conciliation de la vie privée/ et de la vie professionnelle. Problématique qui n'a pas été solutionnée lors du conflit social des mois de février et mars 2018.

III. Les congés



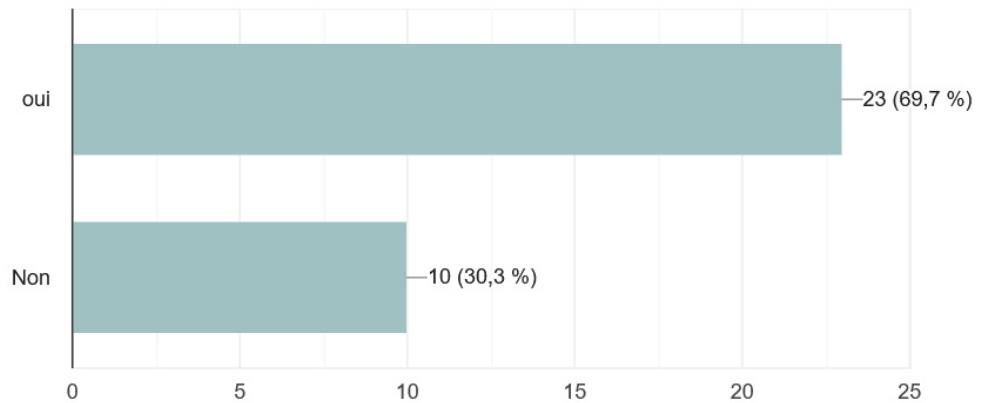
Constat : une **très légère majorité** des répondant-e-s estiment que l'accompagnement en de telles circonstances est satisfaisante.

Interprétation : le faible taux de participation tend à relativiser ces chiffres même s'il ne faut pas les évacuer. Le Conseil d'État et la CNDA semblent répondre aux attentes des répondant-e-s. Cependant, une **vigilance sur un biais statistique** doit être opérée en ce qu'il est probable que parmi les 16 agent-e-s, certain-e-s n'ont jamais été confronté-e-s à un congé ou une absence de longue durée. Dès lors, d'un point de vue qualitatif, il y a lieu de s'intéresser à ces réponses littérales afin de pointer les difficultés réellement rencontrées par les agent-e-s. Ils sont de deux ordres :

- déficit d'accompagnement (aucun entretien avec son autorité hiérarchique et fonctionnelle, absence de suivi du médecin de prévention, différence de traitements entre services, problème garde d'enfant)
- une charge de travail non adaptée pour une reprise d'activité après un congé ou absence longue durée (demande accrue pour une progressivité de la charge de travail) et des sollicitations professionnelles des supérieur-e-s hiérarchiques durant les périodes d'absence

Souhaitez-vous bénéficier de nouveaux droits à congés familiaux (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents/professeurs, aidants familiaux ...)

33 réponses

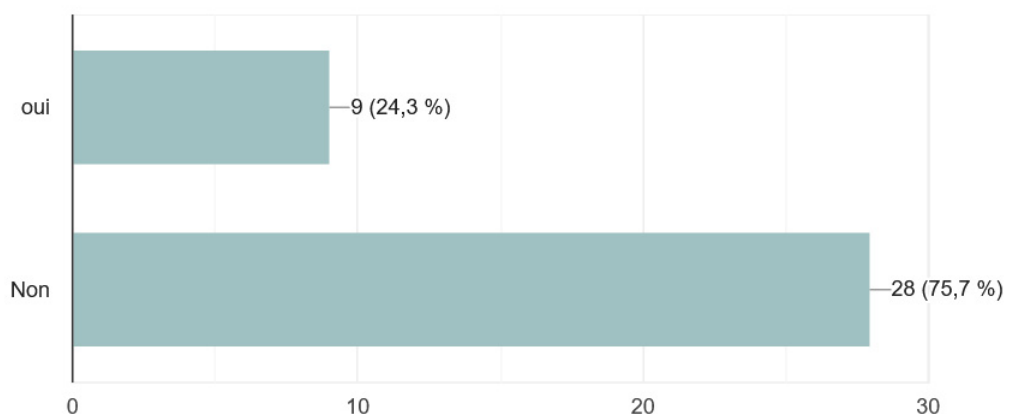


Constat : une **forte majorité** des répondant-e-s exprime le souhait de bénéficier de nouveaux droits à congés liés à des impératifs familiaux.

Interprétation : les exemples entre parenthèse ont dû aiguillonner le choix majoritaire pour un oui. Ces exemples sont parlants et sont le fruits **d'une demande croissante des agent-e-s** en la matière, reflétant également une demande sociétale plus largement.

Seriez-vous opposé-e à l'inscription du principe du "droit à la déconnexion" dans le règlement intérieur ?

37 réponses



Constat : une **très forte majorité** se dégage pour une inscription du « droit à la déconnexion » dans le règlement intérieur. Il s'agit de l'item qui a recueilli le plus large consensus au sein du questionnaire

Interprétation : les agent-e-s expriment leur fort attachement au cloisonnement entre vie professionnelle et vie personnelle. La possibilité pour les répondant-e-s de s'exprimer librement sur ce point a fait poindre une inquiétude grandissante, notamment depuis la crise sanitaire et l'extension du télétravail, quant au respect de la vie privée.

IV. Bilan

Si cet échantillon ne peut être considéré comme représentatif, compte tenu de son faible taux de participation, la CGT CE-CNDA note que les préoccupations avancées par les répondant-e-s font échos aux constats et aux propositions que formulent notre organisation syndicale.

L'une des préoccupations des répondant-e-s demeure **la charge de travail**, notamment celle des rapporteur-e-s à la CNDA. Ainsi, le débordement du temps de travail le soir et le weekend, met en péril le fragile équilibre entre vie professionnelle et personnelle et par-delà l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Si la quantification de la norme pour les rapporteur-e-s, véritable enjeu ici, n'est pas du ressort du plan de négociation en revanche l'accord **doit imposer** à la Cour la **redéfinition de la norme annuelle** par rapporteur-e en y associant les représentant-e-s du personnel ainsi que les organisations syndicales gage d'un véritable dialogue social, en droit-fil du présent accord de négociation.

Des axes d'amélioration quant à l'accompagnement des agent-e-s après un congé ou absence de longue durée sont également à définir et semblent aller dans le même sens que l'administration entend emprunter lors de ce plan de négociation. De manière générale, il conviendrait **que les différentes composantes de la juridiction administrative engagent des négociations avec les organisations syndicales et les représentants du personnel sur la définition, lorsqu'aucun cadre n'existe, ou la redéfinition, lorsqu'il existe, de la charge de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.**

À titre, d'exemple, la fin de non-recevoir exprimée par la direction de la CNDA à l'attention des représentants du personnel sur une réduction de la charge de travail des agents normés au retour d'un congé de longue durée, notamment un congé maternité, n'est pas entendable à l'aune de ces négociations.

L'accord entre les aspirations sociétales et celles des agent-e-s semblent se cristalliser autour de la **création de nouveaux droits à congés** favorisant activement l'égalité femme/homme lors d'impératifs d'ordre familiaux.

Enfin, le « droit à la déconnexion », inscrit dans le règlement intérieur, et l'attachement au respect à la vie privée ont été exprimés **de manière indéniable**. Son inscription au sein dudit règlement, et non dans une chartre, assurera **le degré contraignant minimal** afin d'assurer le respect à la vie privée.

Finalement, le thème du groupe de travail N°2, point de départ de ce questionnaire, par la richesse de l'intelligence collective qui s'est exprimée au travers des suggestions littérales, nous a montré les angles morts ou points aveugles qui demeureront. En effet, plusieurs points spontanément évoqués à plusieurs reprises par des agent·e·s ne relèvent pas de ce plan de négociation. Cependant, nous invitons l'administration à réfléchir, en y associant les représentant·e·s du personnel ainsi que les organisations syndicales, à répondre à ces angles morts d'une manière ou d'une autre compte tenu de la cristallisation dont ils ont fait l'objet dans ce présent questionnaire.