

| | |
|---|--|
|  | <p style="text-align: center;">SERVICES PUBLICS CFE-CGC 15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</p> <p style="text-align: center;">☎ 01.44.70.65.90 e-mail : fonctions.publiques@cfecgcfp.org http://cfecgcfp.org/</p> |
|---|--|

| |
|---|
| <p>Compte-rendu du GT égalité professionnelle femmes/hommes</p> <p>13/06/2018</p> |
|---|

La fédération des services publics CFE CGC est représentée par Emmanuel FLORENTIN (SNSH) et par Marie-Catherine HAON.

M. de Saussure, chef de service à la DGAFP, préside cette réunion. Il indique en introduction que le GT traite des questions de gouvernance et notamment des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Solidaires s'inquiète de la disparation d'un des axes de travail concernant les CAP et les CCP comme outil de suivi de l'égalité professionnelle.

Enjeux du GT :

- Favoriser et accélérer la mise en place de mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle,
- Mobiliser l'ensemble des acteurs (employeurs, organisations syndicales, encadrants, agents).

Diagnostic :

- Mise en œuvre du protocole de 2013 sur l'égalité professionnelle :
 - Plans d'action et accords négociés couvrant 500 000 agents dans la FPE ;
 - Publication chaque année du rapport annuel de l'égalité professionnelle ;
 - Intégration du rapport de situation comparée (RSC) dans les bilans sociaux ;
 - Engagement des ministères et des grosses collectivités locales dans la démarche de labellisation égalité professionnelle ;
 - Représentation équilibrée femmes/hommes pour les élections professionnelles 2018.
- Ces premiers engagements doivent donner lieu à davantage d'avancées concrètes et mesurables ;
- 4 propositions d'amélioration :
 - Dynamiser le dialogue social par la négociation d'accords égalité professionnelle, pouvant être déclinés en plans d'action ;
 - Plans d'action pour l'égalité réelle ;
 - Mobiliser l'ensemble des acteurs ;
 - Renforcer la connaissance statistique des situations comparées entre les femmes et les hommes et outiller les acteurs ;

Examen des propositions :

- Dynamiser le dialogue social :

Questions de la DGAFP :

- Comment articuler les négociations entre les niveaux central/direction/local
- Quel contenu et quelle méthode pour un dialogue social de proximité sur ces sujets ? déclinaison d'accords négociés au niveau central ou marge d'initiative ?
- Quel degré d'incitation à la négociation, pour quels employeurs et dans quelle temporalité ?
- Quelle évaluation des accords ? quelle information des agents ?

Tour de table des organisations syndicales :

Les organisations syndicales déplorent que rien n'avance depuis le début des GT, on tourne en rond, sans rien avancer de concret. Avant d'envisager un nouvel accord il faudrait d'abord que l'accord de 2013 soit effectivement mis en œuvre partout, ce qui est loin d'être le cas, les mesures figurant dans l'accord n'ayant aucun caractère contraignant. Il n'est pas possible de ne pas prendre en compte l'égalité professionnelle dans les autres chantiers en cours, ce n'est jamais le cas.

Position de la CFE CGC : la démarche proposée peut sembler intéressante et séduisante a priori mais elle donne en réalité plutôt l'impression d'être Pénélope, qui détricote dans les chantiers prioritaires ce qu'elle essaie de tricoter sur l'égalité professionnelle. Il n'y a pas de volonté d'aboutir, ni de moyens pour y parvenir.

Synthèse DGAFP : le projet de loi à venir (2019) pourra prévoir un cadrage pour les plans d'action. Il convient de s'interroger sur « l'horizon temporel du mécanisme contraignant ». Il y a des outils à revoir (ratio pro/pro, filières féminines, études de cohortes, surjets RH et de conditions de travail). Il faut un cadrage national avec des déclinaisons locales et une information des instances de dialogue social sur le suivi de l'égalité professionnelle et sur le suivi de la mise en œuvre des plans d'action.

- Des plans d'action pour l'égalité réelle :

Questions de la DGAFP :

- Comment rendre plus systématique l'élaboration de plans d'action ?
- Comment généraliser le RSC et l'évaluer ?
- Comment améliorer le RSC et le rapport égalité des collectivités territoriales ?
- Comment mieux lier RSC et plans d'action ?
- Comment mieux accompagner les employeurs pour élaborer des plans d'action complets ? comment identifier les enjeux et actions prioritaires ? comment recenser, amplifier et diffuser les pratiques les plus exemplaires ?
- Comment associer l'ensemble des collectifs de travail à l'élaboration des plans d'action ?

Tour de table des organisations syndicales :

Il est nécessaire de rendre contraignant la mise en place et en œuvre des plans d'action et de prévoir des sanctions. Il est nécessaire de prévoir des outils de contrôle. Il est nécessaire de prévoir des moyens pour assurer le suivi des plans d'action. Si des référents sont mis en place il faut qu'ils aient les moyens d'agir. Un plan de formation initial et continue, notamment des encadrants est indispensable. Rien ne pourra aboutir en matière d'égalité professionnelle en supprimant les CAP et les CCP. De nombreuses

préconisations du rapport de Mme Descamps Crosnier sont à reprendre. Il faut prévoir des sanctions si les RSC ne sont pas produits.

Synthèse DGAFP :

La création d'un fonds égalité professionnelle est soumise à l'arbitrage (ligne budgétaire), fonds qui serait alimenté par les pénalités appliquées aux employeurs qui ne respectent pas les règles de nomination dans les emplois supérieurs. Il est nécessaire de repeigner les RSC et de pointer les sujets que les employeurs doivent examiner.

- Mobiliser l'ensemble des acteurs :

Questions de la DGAFP :

- Comment faire de l'égalité professionnelle un sujet d'action et de communication récurrent pour la gouvernance des collectivités publiques ?
- Faut-il mettre en place un référent égalité professionnelle ? avec quelles missions ?
- Comment sensibiliser les encadrants pour favoriser la mixité des équipes ?
- Comment sensibiliser les encadrants à la formation des agents et au soutien de leurs projets professionnels ?
- Comment faire des managers et des agents des relais pour la diffusion des politiques d'égalité réelle ?
- Comment poursuivre et amplifier la formation et la sensibilisation de tous les agents aux enjeux de l'égalité ?

Tour de table des organisations syndicales :

Le positionnement du référent n'est pas clair. Il est nécessaire de conforter les représentants du personnel et de maintenir toutes les instances de dialogue social.

Intervention de la CFE CGC : l'égalité professionnelle est présentée comme la priorité du Gouvernement. Quels sont les projets du Gouvernement pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique ? (pas de réponse).

Synthèse DGAFP : après la dernière réunion de ce GT (en juillet) le Gouvernement dira ce qu'il retient des observations des organisations syndicales. Les contributions des organisations syndicales sont les bienvenues. Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle sont subordonnées à la signature d'un accord par les organisations syndicales.

- Renforcer la connaissance statistique des situations comparées et outiller les acteurs :

Question de la DGAFP :

- Sur quels points faut-il améliorer la connaissance statistique ? (recrutements, parcours professionnels, promotions, rémunérations ...)

Tour de table des organisations syndicales :

Il est nécessaire de mener des études de cohortes (préconisées dans le rapport de Mme Descamps Crosnier) et de communiquer des données sexuées aux CAP. Les épreuves orales et les recrutements sans concours sont source de fragilités. Quel impact des amendements déposés sur le projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel sur l'égalité professionnelle ? quel impact des autres chantiers sur l'égalité professionnelle ?

Intervention de la CFE CGC : quel intérêt de générer des statistiques ? qu'est-ce qu'on en fait ? quel est le coût en personnel de ces statistiques ? dans le même ordre d'idée que fait-on des fiches métier ? quel niveau de contrainte la DGAFP entend-elle donner à l'établissement et à l'analyse de ces statistiques ?

Synthèse DGAFP : la DGAFP fera un relevé des positions pour le Cabinet.

Prochains GT : 22/06 (conciliation vie professionnelle et vie privée) et 2/7 (violences sexistes et sexuelles)