

# **6ème Comité de suivi de l'accord Égalité professionnelle 22 juillet 2021**

## **1. Échanges avec la Ministre Amélie de Montchalin**

La Ministre a débuté la réunion du Comité de suivi par un compte-rendu genré de l'enquête en ligne auprès des cadres supérieurs de l'État. 7300 agents des 3 versants ont répondu, dont 40% de femmes. Les réponses montrent des attentes et des points de vigilance spécifiques, qui devront être traités avec attention et vigilance par la réforme de la haute Fonction publique à venir. La future DIESE (Direction interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État) aura un.e responsable de la diversité et de la parité, qui pourra s'appuyer sur les plans d'action Ega-Pro des différents ministères pour son travail.

S'agissant des mobilités, pour être considérées comme des opportunités, elles ne devront plus impliquer une mobilité géographique imposée. La ministre a également souligné les progrès faits en matière de primo-nomination des cadres de l'État :

- ✓ 37 % de femmes en 2019, contre 31 % en 2016 et 24 % en 2012 nommées en conseil des ministres ;
- ✓ La barre des 40 % franchie pour la première fois pour les nominations dans les emplois de direction.

Les objectifs et les actions à mener en terme d'égalité professionnelle ont également été rappelé aux préfets et SGAR (Secrétariat général des affaires régionales) réunis récemment, qui ont été invités à s'appuyer sur les PFRH (Plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines), et les délégués à l'égalité, ainsi que sur les acteurs territoriaux hors Fonction Publique, pour les mettre en œuvre.

Sur les « prépas talents » : les élèves sont majoritairement des femmes, ce qui est un bon signe pour les viviers à venir.

La Ministre a également rappelé les annonces et le travail à venir dans le cadre de la conférence sur les perspectives salariales : grilles, promotions, congés parentaux, ...

Elle a conclu en rappelant deux évolutions réglementaires récentes (allongement du congé de paternité et accord-cadre sur le télétravail dans la Fonction publique), qui soulignent selon elle la réelle volonté du gouvernement de proposer des évolutions concrètes.

## **Intervention de la CFDT**

La CFDT a salué ce compte-rendu tout en appelant l'attention sur le fait que l'égalité professionnelle ne concerne pas que l'encadrement supérieur de l'État.

Le travail qui est fait répond à des alertes posées par la CFDT dès les premiers échanges sur le projet de réforme de la haute Fonction publique. Mais nous tenons aussi à rappeler que les femmes sont victimes de discriminations dans l'emploi, quel qu'en soit le niveau hiérarchique et particulièrement en catégorie C, sur les emplois contractuels, sur les emplois à temps non-complets.

La dernière alerte en date est de la veille, où le ministère de l'Éducation nationale, au prétexte du Code de l'Éducation lui permettant de déroger aux garanties minimales, annonce un niveau de rémunération en entrée de grille inférieur au SMIC, et refuse le recrutement direct en CDI pour les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) qui sont majoritairement des femmes. En matière de qualité de l'emploi, les exemples sont également nombreux dans la FPT (fonction publique territoriale), on le sait. C'est donc un chantier qui doit être traité. Sur la question de la conférence sur les perspectives salariales, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une des priorités portées par la CFDT, qui sera donc vigilante, exigeante, pour arriver à l'égalité réelle, y compris grâce à des mesures de rattrapage ciblées qui seront indispensables.

Enfin, la CFDT a rappelé la nécessité que le modèle de fonds Ega-Pro en vigueur pour la FPE (fonction publique d'état) soit élargi aux autres versants, afin de s'assurer que les pénalités soient bien utilisées pour financer des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Quant au Label « Égalité », il ne doit pas servir à occulter les écarts en matière d'égalité professionnelle, ni le paiement récurrent de pénalités, y compris par des départements ministériels ayant obtenu le label.

## **Réponses de la ministre**

Sur les fonds : d'ici à la fin de l'année 2021, la Ministre prend l'engagement que le sujet sera réglé. Les amendes versées par tous les employeurs publics alimenteront un fonds unique qui permettra de financer des actions en matière d'égalité professionnelle bénéficiant à l'ensemble des 3 versants.

En raison des alertes sur les AESH, la Ministre a interrogé le ministère de l'Éducation Nationale et a pu apporter une réponse : la nouvelle grille de rémunération des AESH débutera à l'indice majoré 335, financée dans le cadre des 400 millions du Grenelle. Le relèvement du SMIC et son impact sur la grille au 1er janvier sera financé par les mesures nouvelles (programme 151).

**La CFDT a salué cette réponse, regrettant que les réponses en CTM ne soient pas à la hauteur des annonces gouvernementales (par exemple sur le relèvement de l'indice minimal de traitement – revendication CFDT : comment se satisfaire qu'un ministère dise que les contractuels ne seront pas concernés par la mesure, alors qu'ils sont justement les premiers concernés ?).**

La Ministre s'engage par ailleurs à regarder ce qui peut encore être fait en matière de qualité de l'emploi et d'accès au CDI, tout en rappelant l'atteinte des objectifs prioritaires, qui étaient relatifs au salaire et au temps de travail.

## **2. Focus sur la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique**

Sur les plans d'action, la CFDT appelle de ses vœux à ce qu'ils soient négociés dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires actuelles. En cas d'accord majoritaire, on met en œuvre et en cas d'accord non-majoritaire, cela doit être respecté et non mis en œuvre.

La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) indique qu'une fiche méthodologique à destination des administrations de niveau local sera élaborée pour la rentrée, de sorte à expliciter dans quelles conditions les plans seront négociés, appliqués, pris en main localement.

**La CFDT a également rappelé les difficultés dans lesquelles se trouvent des agentes en raison de mobilités imposées doublées de refus de télétravail. Cela oblige à recourir au congé parental, ce qui n'est pas acceptable au vu des conséquences sur la rémunération.**

S'agissant du ministère de l'Éducation Nationale, la CFDT a regretté le manque de visibilité sur le nombre d'académies ayant effectivement un plan d'action et leur mise en œuvre.

Enfin, d'autres ministères (Intérieur et Justice, par exemple) ont élaboré leurs plans d'actions... mais il apparaît que la difficulté réside dans la déclinaison au niveau local et au niveau des services de ces plans, en particulier la prise en compte concrète dans les organisations de travail, au-delà de l'affichage, des préoccupations de conciliation entre vies professionnelle et vie personnelle).

Sur la FPT, les données, très partielles, remontées par les employeurs semblent mettre en évidence un certain retard par rapport aux obligations réglementaires, les propos de la Ministre ont été clairs (mise en place d'un contrôle de légalité dès la rentrée...). Et satisfont la CFDT.

Sur la FPH (fonction publique hospitalière), la CFDT avait souhaité une mansuétude sur les délais d'élaboration des plans d'actions en raison de la situation de ses établissements très impactés par la crise sanitaire. Mais mansuétude ne peut se traduire par exonération du respect de la loi. Il faut donc que les plans d'actions deviennent une priorité dans un cadre concerté et si possible négocié.

Il est rappelé que chaque année, les plans d'action en faveur de l'Égalité professionnelle doivent faire l'objet d'un bilan d'étape annuel présenté aux instances de dialogue social (CT/CSA/CTE).

## **3. Égal accès aux métiers et rémunérations**

La DGAFP a présenté le déploiement en 2020-2021 des actions "cordées du service public", incluant les classes prépas talent et bourses talents.

Des actions de formation aux enjeux de lutte contre les discriminations et stéréotypes ont été ciblées sur les jurys de concours.

**La CFDT insiste sur la nécessaire mixité des jurys, et aussi d'une réelle formation, allant au-delà de la simple sensibilisation.**

Une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération est en cours d'expérimentation auprès des employeurs publics des trois versants (guide et outil).

De plus, la DGAFP s'est engagée à produire un bilan sexué de la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Pour la CFDT, déployer une méthodologie commune pour identifier les écarts de rémunérations est une bonne chose, mais il faut passer à l'étape suivante qui est de résorber les écarts voire d'effectuer des rattrapages...

#### **4. Articulation entre vies professionnelle et personnelle**

La CFDT a salué les avancées règlementaires récentes en la matière, et veillera à leur bonne mise en œuvre, pour qu'elles bénéficient concrètement à chaque agent, dans chaque versant, et quel que soit son statut.

Ainsi le télétravail doit pouvoir bénéficier au plus grand nombre, sur la base du volontariat, et le congé paternité doit faire l'objet d'un véritable encouragement à être utilisé.

#### **5. Mise en place des dispositifs de signalement dans la fonction publique**

Les dispositifs de signalement, qui sont déclinés par direction pour certains employeurs, ne sont pas toujours connus et pas toujours respectueux de la réglementation. Par exemple aux Finances, où la CFDT demande qu'un travail de clarification doit être mené. Ou encore à l'éducation nationale, seule une expérimentation est en cours, les agents sont en attente d'un dispositif généralisé dans l'ensemble des académies.

La CFDT a rappelé la nécessité que le circuit de signalement soit possible en dehors de la chaîne hiérarchique, pour faciliter la parole des victimes, et parce que la hiérarchie peut se retrouver en position de juge et partie sur certains cas.

Pour la FPT, où ce sont les collectivités et les centres de gestion qui sont en responsabilité, la CFDT demande que soit contrôlée la mise en place des dispositifs de signalement. Une réelle visibilité est nécessaire tant la situation semble contrastée selon les collectivités ou centres de gestion.

Pour la CFDT, les dispositifs doivent être de véritables dispositifs de signalement, puis enquête et traitement, accompagnement et, le cas échéant, sanction de l'auteur des faits. Des préconisations aux employeurs sont nécessaires sur ce point pour que le traitement des situations soit rigoureux. Les chiffres présentés en séance sont surprenants quant au faible pourcentage de dossiers ayant conduit à une sanction de l'auteur des faits.

#### **6. Désignation d'un représentant du personnel pour exercer les fonctions de référent « violences sexuelles, harcèlement, agissements sexistes » dans la FPE**

Ces référents doivent être désignés dans le cadre des périmètres actuels des CHSCT (futurs sections spécialisées des comités sociaux d'administration).

Leur rôle est de participer aux réunions de l'instance, pour apporter un éclairage spécifique sur les questions à l'ordre du jour, et pour y présenter les actions spécifiques menées dans la structure, faire des points d'étapes. Il ne s'agit pas d'être en charge du traitement des signalements, ni d'être le point d'entrée systématique des signalements de la structure.

La CFDT demande une certaine vigilance pour qu'une même personne ne soit pas "référente de tout" (Violences sexistes et sexuelles au travail, laïcité, ...) car chaque thématique mérite un réel travail, et une spécialisation du référent, au-delà de l'affichage.

La DGAFP indique que le rôle du référent va être précisé.