

 <p>Services Publics CFE CGC</p>	<p>SERVICES PUBLICS CFE-CGC 15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</p> <p>☎ 01.44.70.65.90 E-Mail : fonctions.publiques@cfecgcfp.org http://cfecgcfp.org/</p>
---	--

Compte rendu
Comité de suivi de l'accord Egalité professionnelle F/H
réuni le 22 juillet 2021 à 9h30

Réunion présidée par Madame Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques.

Les Services Publics CFE CGC étaient représentés par Hugues THIBAULT, délégué fédéral en charge du pôle dialogue social et Bénédicte CHABANAT du syndicat Action & Démocratie.

Documents transmis en amont de la séance :

- ✓ PPT support de la réunion
- ✓ Retour enquête FHF relative au plans d'action PDF

Propos introductifs de la Ministre T&FP :

Il s'agit du 6ème rendez-vous de suivi de l'accord Egalité Femmes / Hommes du 30 novembre 2018.

Ce COSUI se déroule dans un contexte important d'une action résolue que nous menons pour ma part depuis plus d'un an mais qui est une des grandes causes du quinquennat voulue par Le Président de la République.

Nous devons profiter de cette occasion pour s'assurer que toutes les mesures de l'accord et en particulier celles qui sont en lien avec la Loi de transformation de la Fonction Publique sont bien mises en œuvre.

Je sais aussi, que ce sujet soulève des interrogations dans le cadre de la réforme de la Haute Fonction Publique, de l'encadrement supérieur de l'Etat. Je souhaite que nous puissions éclaircir un certain nombre de points et rassurer sur un certain nombre de ces sujets.

La première priorité pour moi est que tout ce que nous faisons sur l'encadrement supérieur de l'Etat soit tout d'abord très concret, accompagne réellement les femmes et les hommes, soit aussi une réforme de liberté puisque le but est de reconnaître les compétences et surtout de prendre en compte les aspirations individuelles de ceux qui font le choix de s'engager.

J'aimerais vous faire part de ce que la consultation que nous avons menée en juin dernier nous a permis de faire ressortir des attentes des hommes et des femmes et je reviendrai ensuite sur les autres enjeux de notre accord.

Au mois de juin dernier, nous avons lancé une consultation de l'ensemble des cadres supérieurs de l'Etat et avons recensé plus de 7300 réponses de cadres qui sont soit aujourd'hui dans des ministères, parfois dans des collectivités territoriales, dans des établissements publics de santé ou en mobilité dans des associations ou dans une entreprise.

Ces résultats à la consultation ont été rendus publics.

Il est à noter que 40% des répondants à la consultation sont des femmes, c'est probablement la 1^{ère} grande consultation qui a couvert ce périmètre de manière aussi nombreuse. Femmes et hommes attendent la même chose mais pas dans les mêmes proportions. Les femmes ont des attentes beaucoup plus fortes sur certains points.

En général, les cadres supérieurs de l'Etat Hommes et Femmes sont globalement satisfaits de la finalité de leur fonction. Le sens de leur attachement à l'intérêt général pour 85% prime sur l'appartenance à un ministère ou à un corps.

Nous constatons aussi, en revanche, que la moitié des cadres ne sont pas satisfaits de leurs perspectives de carrière, que 43% d'entre eux ne sont pas satisfaits de leurs capacités à concilier vie professionnelle et vie personnelle et que 32% d'entre eux ne sont satisfaits de la qualité de vie au travail.

Quand on restreint l'approche sur les seules femmes, les 1ers sujets de préoccupation des femmes cadres supérieurs de l'Etat, ce sont l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la qualité de vie au travail.

Il y a des attentes très fortes sur ces 2 sujets.

Les attentes sont relatives à la réduction de la charge de travail, le développement du télétravail sont parmi les 1ères attentes des femmes largement devant la problématique des rémunérations qui est une plutôt une problématique des hommes.

Ceci doit motiver la réforme que nous faisons.

Il ressort également que les femmes et les hommes attendent un accompagnement renforcé dans la construction de leur carrière pour accompagner leurs mobilités.

Mais là aussi, les femmes attendent un accompagnement professionnel qui aille au-delà des enjeux strictement de la carrière, des aides au déménagement, à l'accompagnement du conjoint, l'importance aussi de la transparence des opportunités, des outils RH adaptés.

Sur tous ces points-là, elles nous montrent qu'elles ont été moins associées, moins concernées que leurs collègues masculins même si dans l'ensemble nous constatons que nous pouvons accompagner et aider tout le monde beaucoup plus.

Les femmes aujourd'hui disent avoir été moins concernées par ces dispositifs.
Les hommes attendent aussi des choses mais visiblement, en bénéficient un peu plus.

La réforme que nous portons est évidemment là pour prendre en compte et répondre à ces attentes.

Nous allons pouvoir prendre appui fermement sur les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle puisque tant l'accès aux responsabilités que les enjeux d'articulation vie professionnelle et vie privée et familiale sont déjà des enjeux qui étaient au cœur des discussions depuis 2018.

Notre effort vient prolonger, renforcer et réaffirmer des choses qui sont à l'œuvre et qu'il nous faut maintenant conforter.

Vous le savez, si nous regardons maintenant ce que j'ai fait depuis un an au-delà des perspectives que l'on se fixe pour le futur, cette égalité professionnelle, je l'ai mise au fond en haut de mes priorités comme un sujet de mise en œuvre et sur lesquels si nous arrivons à faire progresser ce sujet, nous aurons derrière, au fond, rendu le système des ressources humaines de l'Etat plus professionnel plus transparent et plus adapté aux personnes dans leur ensemble mais en tous cas, pour les femmes c'est une priorité.

Les 1ères données que nous sommes en train de consolider et que je pourrai préciser dans les prochains jours sur les primo nominations de femmes au sein de l'Etat, montrent une très forte progression notamment pour l'année 2020.

Comme vous le savez, il y a 2 périmètres d'emplois et fonctions au gouvernement (600 personnes), nous n'avons jamais autant nommé de femmes sur ces emplois que depuis 2019 en conseil des ministres soit 37% des primo nominations, 31% en 2016, 24% en 2012.

Pour l'autre périmètre, celui des emplois de direction (3000 personnes), les 1ères indications montrent pour la 1^{ère} fois sur ces emplois dirigeants de l'Etat, nous aurons enfin passé le cap des 40% de femmes parmi les primo nommées.

C'est le verrou des fameux viviers. Plus nous arriverons à maintenir notre rythme de primo nominations pour le périmètre des emplois de direction au-dessus de 40%, plus alors on se donne des capacités de pouvoir nommer des femmes de manière durable en conseil des ministres pendant les années qui viennent.

C'est un pas très important qui montre que tous les efforts de travail fait au long des années portent des fruits, c'est aussi un outil fort pour renforcer l'attractivité des concours, de réduire l'autocensure des femmes qui reste trop présente.

C'est aussi un enjeu de rôle modèle, à partir du moment où ces nominations ont lieu, ça va donner beaucoup d'idées à beaucoup d'autres cadres A qui peuvent se projeter dans des parcours de méritocratie interne.

Nous avons sur le périmètre emplois dirigeant, nous étions à moins d'un tiers de primo nominations féminines en 2016. Nous devons nous en féliciter collectivement.

Dans ce qui me semble devoir nous mobiliser, c'est l'enjeu des mobilités. Les temps de respirations, que les carrières ne soient pas un enchaînement de postes, de déménagements et le sentiment que d'autres décident pour vous de votre carrière et des carrières plus riches, plus ouvertes et plus construites.

Nous travaillons dès la racine dans le recrutement des cadres notamment avec la création des classes Prépa-Talents, qui devraient permettre une augmentation très sensible du nombre de femmes réussissant des concours.

Nous devrions passer de 700 à 1700 élèves à la rentrée 2021 avec un effectif qui sera majoritairement féminin.

Ces classes Talents vont bénéficier d'un tutorat, d'un complément de bourses et d'un accompagnement renforcé, d'un accès au logement.

Deuxième, sujet, c'est le maintien de la rémunération pour les préparatoires du concours interne qui a été appliqué en novembre dernier. Nous n'avons jamais eu autant de candidats inscrits au concours pour la session 2021 (177 candidats inscrits pour 120 inscrits les meilleures années dont cette année, beaucoup de femmes).

C'est également dans ce même esprit que j'ai annoncé lors de la conférence sur les perspectives salariales le 6 juillet que c'est bien l'ensemble des lauréats des concours internes des écoles de services publics qui seront concernés par la mesure désormais et pour l'ENA c'est aussi le maintien de la rémunération durant l'année de préparation.

Autant de choses qui servent notre cause collective.

Sur la réforme de la haute fonction publique et ce qu'elle fera pour tous, c'est évidemment que l'on crée des viviers, qu'on identifie des personnes que l'on souhaite accompagner individuellement avec des rendez-vous de carrière, des évaluations des compétences qui se fassent de manière extérieure à la chaîne hiérarchique et qui puissent aussi accompagner les transitions professionnelles demandées par les hommes et les femmes.

C'est aussi un enjeu de s'assurer que l'on valorise bien les compétences, les aspirations, que l'Etat est capable de mettre clairement sur le papier ses besoins plutôt que de piloter ses ressources humaines à partir de l'appartenance à un corps ou par le déterminisme d'un classement.

C'est également la mise en œuvre de tout ce qui est actuellement dans les plans d'actions des différents ministères.

Nous voulons aujourd'hui nous assurer que les collectivités territoriales et les établissements publics de santé rentrent dans la même démarche d'identification de leurs talents, de leurs capacités à suivre les uns et les autres, de mettre en place des viviers et de s'assurer que les mobilités permises dans les textes deviennent, si elles sont souhaitées, aussi, des réalités.

Le sujet de l'égal accès aux responsabilités sera un point d'attention des LDGI, la future délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'Etat aura un ou une responsable chargée de la diversité, de la mixité et de la parité, sujet éthique et moral puisque plus des 2/3 de tous les agents publics sont des femmes dont la moitié en FPE. Il s'agit d'un enjeu naturel d'égalité mais au-delà de cela, il y a un enjeu de performance.

Nous prenons de meilleures décisions lorsque nous arrivons à mettre autour de la table des gens de parcours, d'expériences et de compétences différentes.

C'est un enjeu démocratique de confiance pour moi très important.

Sur le sujet des mobilités, nous souhaitons qu'elles soient des opportunités, qu'elles participent au réarmement de notre territoire, de l'Etat déconcentré.

Il est pour moi absolument majeur que ces mobilités ne soient pas des mobilités imposées.

L'enquête que nous avons menée auprès des 7300 cadres supérieurs de l'Etat, nous montre que la moitié, presque les 2/3 des répondants souhaiteraient faire des mobilités en dehors de leur ministère, vers les services déconcentrés, vers les opérateurs dans des fonctions opérationnelles.

Ce sont des attentes manifestées et dont nous avons besoin.

Le sujet est d'être capables d'ouvrir les postes et que ce qui le souhaitent puissent les prendre. La mobilité doit être vue comme la capacité à avoir des expériences complémentaires variées qui sortent de seules lignes hiérarchiques en progression linéaire verticale dans le même ministère.

Les passages de grades doivent se faire au moins une fois dans un emploi en dehors de son ministère ou de sa chaîne hiérarchique et ce, sans forcément déménager de 600 km par an.

Il est important que l'on recrée cette vision que dans n'importe quel lieu géographique de notre pays nous disposons des emplois d'administration centrale, d'Etat territorial et d'opérateurs et que c'est cette mobilité-là que nous souhaitons encourager.

Enfin, la semaine dernière nous avons signé l'accord unanime sur le télétravail, avancée sociale majeure pour les femmes qui inclue dans l'accord la grande vigilance sur l'égalité professionnelle pour les femmes dans le cadre du télétravail.

Pour finir, tout cela s'inscrit dans un cadre plus large de la conférence sur les perspectives salariales ouverte le 6 juillet dernier, avec dans les annonces que j'ai pu faire qui concernent la revalorisation des filières administratives pour 2022 qui suit la filière sociale pour 2021 et le SEGUR de la santé qui vont nous aider mécaniquement déjà à résorber l'écart salarial de rémunération entre les hommes et les femmes de la Fonction Publique de 13% et si l'on compare d'échelon à échelon et de grade à grade est à peu près de 3%.

La revalorisation indiciaire de la catégorie C et la PSC sont aussi des éléments d'avancée pour les femmes.

L'ordonnance d'accès à la formation pour les agents les moins qualifiés et les BOETH est aussi un élément qui aide les femmes.

Toutes les réformes en cours qui sont traitées dans leurs champs d'actions les plus larges, participent à ces rééquilibres entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction Publique.

Présentation par la DGAFP du PPT

Voir PPT joints au CR et PDF du retour enquête sur le versant FPH réalisé par la FHF.

Positions des organisations syndicales :

Les OS dénoncent de concert la lenteur de la prise en compte des actions à mettre en place dans le cadre de l'accord Egalité malgré que ce sujet soit défini comme une action prioritaire. Les difficultés de ruissèlement entre l'administration centrale et les services dans les territoires sont majeurs et palpables.

La question de la reconnaissance des VSS comme éléments caractérisés est posée et induit une réserve sur les chiffres présentés.

AXE 1 du PPT

Elles ajoutent en propos singuliers :

CFDT

La CFDT émet une inquiétude quant à la négociation des plans d'actions Egalité surtout quand les accords ne seront pas majoritaires.

Elle déplore le fait qu'il existe encore beaucoup de mobilité obligatoire lors des évolutions de carrière.

UNSA

L'UNSA souhaite une présentation en conseil commun de la Fonction publique.

Elle demande une cartographie des référents Egalité.

Elle constate que les non répondants faussent un peu les chiffres, la vision globale n'est donc pas satisfaisante. La mise en œuvre est balbutiante et le déploiement en local très difficile.

La FPH semble avoir beaucoup de retard.

FSU

La FSU constate aussi un retard très inquiétant dans la mise en œuvre de l'accord.

Les études de cohortes doivent être généralisées.

Elle s'interroge sur la réalité des instances collégiales de contrôle puisque les CAP sont démunis.

Il faudrait des consignes fortes pour avancer sur le sujet.

SOLIDAIRES

Les plans d'actions sont prévus depuis 2013 et pourtant on constate encore beaucoup de problème dans la réalisation.

Elle demande une concertation sur l'élaboration du baromètre de la Fonction Publique.

FAFP

Elle constate aussi un faible taux d'implication dans les plans d'actions.

SP CFE CGC

Les Services Publics CFE CGC alerte sur la faible implication des acteurs publics dans la mise en place de plans d'actions, surtout que les répondants ne correspondent pas à la totalité des 3 versants. De plus les déclinaisons locales sont quasi-inexistantes.

Dans ces conditions, nous regrettons qu'un problème récurrent de percolation des informations nuise toujours aux agents.

Dans ce cadre, nous demandons une cartographie des référents Egalité ainsi que la création d'une bibliothèque qui centraliserai les accords et plans d'actions mis en place pour développer l'échange de bonnes pratiques et une meilleure communication des actions menées.

Nous reconnaissons que le FEP doit être effectif pour les 3 versants de la FP mais qu'il faut revoir son organisation pour développer plus de projet et accompagner en priorité les

ministères qui participent trop régulièrement à la dotation du fond. La DGAFP pourrait mettre en place des projets dans ce sens.

Enfin, nous regrettons que des consignes fortes ne soient pas portées avec fermeté pour faire avancer les choses en matière d'égalité F/H.

CNFPT

Elle constate que les résultats ne sont pas satisfaisant mais que le retard pris peut être expliqué par la crise sanitaire.

ADF

Le changement culturel demande du temps mais les bonnes pratiques vont suivre. La crise sanitaire et les dernières élections ont été des priorités.

FHF

Le plan blanc a créé beaucoup de difficultés, les chiffres peuvent donner une inquiétude mais ils sont à relativiser.

L'année prochaine le lien avec l'ARS sera plus efficace et les informations seront plus fiables. Transmission d'une enquête plus précise (ci-jointe).

DGAFP

Ces chiffres sont une photographie partielle donc il faut être prudent dans l'appréciation des situations.

Ces chiffres seront mis à jour en FS3 ou COSUI.

Le dispositif juridique est incitatif donc les pénalités financières pourront être déclenchées plus tard.

La question de la percolation des informations peut être traité par les PFRH qui sont des interlocuteurs ressources dont la mobilisation est en cours mais le dialogue social local doit aussi avoir un rôle dans ce cadre.

Une fiche méthodologique va être transmise pour les négociations des plans d'actions.

Une cartographie des référents sera transmise.

Un sondage et un recensement des études de cohortes seront effectuées et nous partagerons les résultats.

Une bibliothèque qui collectera les plans d'actions est aussi possible.

Sur la question du baromètre, il est un peu tôt pour échanger.

AXE 2 et 3 du PPT

Elles ajoutent en propos singuliers :

CFDT

Une action sur les formations des jury concours est importante.

UNSA

Axe définit par la loi donc à ne pas négliger même si on reste bien conscient du contexte actuel.

Il n'y a plus de question à se poser sur la nécessité de la mise en place des référents égalité.

Elle s'associe à la demande de concertation sur l'élaboration du baromètre, mais l'index utilisé dans le privé n'est pas un exemple car il n'est pas pertinent pour la FP.

Elle demande un bilan des formations égalité.

Elle note que les mobilités géographiques ne sont plus une condition de promotion mais qu'on bascule vers une mobilité fonctionnelle.

Elle réaffirme la nécessité de majorer les heures supplémentaires des personnels à temps partiel.

FSU

Le plafond de verre existe toujours même s'il y a une réelle évolution sur les primo-nominations.

Il faut être plus coercitif et mettre en place les pénalités.

Les femmes en fin de carrière sont toujours oubliées ou abandonnées comme la majorité des catégories B et C.

Au ministère de la Justice, les études sur les écarts de rémunération ont montré que les indemnités et les primes ont une place prépondérante dans cette problématique mais quels moyens avons-nous pour compenser car la justification de la manière de servir est souvent discriminatoire à l'égard des femmes.

SOLIDAIRES

Elle réaffirme la nécessité d'une analyse genrée de la RIFSEEP.

SP CFE CGC

La situation est non aboutie, nous constatons des difficultés importantes de ruissellement de l'information.

Nous sommes conscients de l'impact de la crise sanitaire.

Dans un souci de simplification, la bibliothèque des plans d'actions permettra de dynamiser le dispositif.

Les Services Publics CFE CGC réaffirme l'importance de la formation dans le cadre de l'égalité F/H et demande un bilan plus précis des actions menées en terme de formation pour les référents et les membres de jury.

Nous nous associons à la demande de concertation sur l'élaboration du baromètre et à la demande de bilan genré de la RIFSEEP.

Nous demandons des consignes fortes très rapidement et une discussion sur les pénalités sinon il n'y aura pas d'avancement concret des mesures en faveur de l'égalité F/H.

CFTC

Elle demande un bilan plus précis sur les formations disponibles actuellement pour pouvoir vérifier leur efficacité.

DGAFF

Nous n'avons pas réussi à produire un bilan genré de la RIFSEEP mais il sera transmis au prochain COSUI.

Il y aura un débat sur les pénalités.

Des données sur les formations seront transmises, sur les besoins, les offres et l'accessibilité.

AXE 4 et 5 du PPT

Elles ajoutent en propos singuliers :

CFDT

Mesure positive pour le congé paternité mais quelle est sera l'application ?

Lecture difficile des diapo 32 et 33

Le dispositif légal manque de résultat surtout en local.

UNSA

Calendrier difficile et informations trop denses pour ce COSUI.

Réalité de dispositif de signalement mais peu de traitement et de suivi.

Cadrage sur le rôle du référent VVS, rôle en bilan mais pas de lien avec les personnels, pas de délégation de responsabilité sur le sujet.

FSU

Peu de saisine VSS mais problème de déclinaison locale entre autre à l'éducation nationale.

Situation des violences conjugales peu traitée.

Le placement en crèche est parfois difficile dans certains territoires donc demande d'ouverture vers des placements chez des assistantes maternelles.

SP CFE CGC

Les Services Publics CFE CGC salue les droits nouveaux de l'ordonnance Santé Famille et de l'accord cadre Télétravail.

Nous proposons de rapprocher cet axe de l'axe 5 du PST.

Nous constatons peu de saisine VSS mais parfois harcèlement moral en parallèle donc peu d'action de traitement. Le guide qui sera transmis en septembre permettra d'avoir une vision plus nette du volet disciplinaire. Nous demandons de pouvoir amender le guide avant transmission au service RH.

Nous convenons de la difficile déclinaison locale des référents VSS.

DGAFP

L'esprit de la mission des référents VSS est parfois mal comprise.

Bilan à faire en FS3.

Remerciements.

La réunion s'est terminée à 13h30.