



# Déclaration préalable

## Groupe de travail égalité professionnelle

**12 mars 2018**

Mesdames, Messieurs,

La CFDT attend beaucoup de la réunion de ce jour.

En effet, lors des précédentes réunions, chaque fois que les organisations syndicales ont montré une volonté et une impatience de s'attaquer au coeur du problème - à savoir le déroulement de carrière et l'indemnitaire - elles étaient renvoyées à cette réunion et aux conclusions de l'étude PSL d'Annick Vignes sur les écarts de rémunération. C'est assez risible car les résultats de l'étude prouvent, tout comme l'ensemble des organisations syndicales l'a pourtant signalé tout au long de ces mois, l'existence déjà avérée de nombreuses études pertinentes et reconnues sur le sujet et la possibilité de s'appuyer sur celles-ci pour, d'ores et déjà, établir un projet d'accord ambitieux, doté d'un plan d'action et de suivi concret. Elles ont également évoqué la possibilité au groupe de travail de tirer ses propres conclusions à partir d'un suivi et d'une analyse des résultats fournis par la précédente charte 2014-2017. Mais, dans le respect du calendrier établi et des principes du dialogue social, nous avons été patientes et nous y voila.

D'ores et déjà, un signal négatif a été lancé par l'administration qui transmet des documents conséquents le jeudi soir, soit un jour ouvré avant le début de la réunion. Quand est-ce que les organisations syndicales sont censées trouver le temps d'étudier ces documents? Doivent-elles travailler le week-end pour réaffirmer leur attachement au sujet du jour et ne pas laisser le champ libre à l'administration? Vous comprendrez donc aisément que nous nous réservons le droit de revenir vers vous ultérieurement avec des questions et remarques sur les dits documents.

La CFDT veut réaffirmer tout de suite un fait. En accord avec les résultats obtenus grâce à l'étude d'Annick Vignes, **l'administration ne peut absolument pas affirmer, comme cela a été fait à demi-mot précédemment, qu'elle n'a aucune idée de l'origine des inégalités de rémunération au sein de ses ministères.** Pas après tous ces cycles de réunions, pas après tous ces échanges avec les représentants du personnel, et pas après toutes ces études, et tout spécialement celle sortie le 10 mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre et le rapport du 8 mars 2017 de Françoise Descamp-Crosnier que vous nous avez d'ailleurs joint intitulé « La force de l'égalité », qui poursuit les travaux de cette étude et formule 55 recommandations pour mettre fin aux inégalités.

Pour rappel, Françoise Descamp-Crosnier observait un écart de salaire moyen de 16% entre hommes et femmes dans la fonction publique d'Etat, davantage expliqué par le seul fait d'être une femme et d'assumer, par le biais d'une réduction de son temps de travail, l'arrivée d'un ou plusieurs enfants que par les caractéristiques individuelles et variables que sont l'âge et le diplôme par exemple. Cette étude pointait aussi le déficit en termes de primes dans la rémunération des femmes, rendu encore plus inquiétant par le fait que ces primes modulables et soumises à un jugement souvent subjectif constituent toujours une part importante de la rémunération actuelle des agent.e.s, notamment en catégorie B et C. Il y était dit que dans la fonction publique d'Etat, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10% des différences de rémunération constatées, d'autant plus au sein des ministères qu'au sein de leur EP sous tutelle. Il est encore dit, dans cette étude, que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique que sur les primes.

Ainsi, le constat était déjà fait en 2015 et nous espérons, trois ans après, obtenir des réponses quant à nos propositions d' :

- obtention des chartes de gestion mobilité/promotion pour l'ensemble des corps;
- obtention d'un bilan de la réforme territoriale avec un focus sur la mobilité des femmes;
- obtention de statistiques genrées pour les Commissions paritaires promotions/avancements/mobilité;
- étude d'une cohorte de femmes et d'hommes de même âge, même ancienneté et même qualification sur plusieurs années au niveau déroulement de carrière;
- étude des effets de la maternité sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité
- étude de la part de primes dans la rémunération totale pour des agents homme et femme, à poste, ancienneté et qualification égale

L'étude d'Annick Vignes, dont nous devons souligner l'amélioration de la qualité, et les cinq propositions faites dans l'avant propos devraient contribuer un peu plus à tendre vers une égalité professionnelle au sein de nos ministères.

Nous pouvons cependant déplorer le panel d'agent.e.s étudié et sollicité via le réseau parcours professionnelles, femmes de catégories A/A+ d'Ile-de-France qui ne constituent pas la majeure partie de la population de nos ministères et font que l'étude perd en représentativité objective. Nous pouvons également déplorer la courte période de trois semaines pour effectuer le sondage préalable à l'étude.

Nous précisons que la mise en place du portail unique de l'agent centralisant ses fiches de paie dématérialisées (ENSAP) devrait, également, pour beaucoup, faciliter l'étude des rémunérations des agents et leur comparaison en vue d'une correction générale et définitive des écarts de rémunération permettant d'instaurer des conditions favorables à une véritable égalité professionnelle.

Par ailleurs, quelques questions subsidiaires :

- Où en est l'espace collaboratif que la DRH devait mettre en place?
- Où en est la mise à jour de l'intranet/l'extranet avec la mise à disposition d'un corpus de documents concernant l'égalité professionnelle?
- Quand sera revue la forme des relevés de décision ou figurent des phrases telles que "la CGT présente ses propositions en matière de recrutement sur concours" : est-ce une décision?
- Pourrions-nous avoir des retours sur ce qui est porté et fait par la délégation cadres dirigeants?

Je vous remercie.