

Concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Observations de la CFDT Fonctions publiques

Remarque générale : avec une dernière séance de concertation en juin, le calendrier semble laisser peu de place à la négociation en affichant son terme en juillet.

Pour ce qui est des objectifs contraignants que la CFDT souhaite voir définis, ils devront l'être sous deux aspects : les niveaux à atteindre et le calendrier auquel les niveaux devront être atteints.

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Groupe de travail n°1 – diaporama

Page 9 : le nombre d'agents couverts par un accord ministériel ou un plan d'action concerté ne dit pas la réalité de la mise en œuvre, ni les avancées concrètes. Cette assertion ne peut en aucun cas constituer une évaluation de la situation.

Le dialogue social est trop souvent ignoré dans les démarches des employeurs, laissant à croire que l'obtention d'un label serait plus importante que les résultats concrets.

Page 10 : La différence nous semble ténue entre la première et la quatrième question...

Sur l'ensemble, la CFDT Fonctions publiques souhaite que l'ensemble des agents soient formés et impliqués dans la lutte contre les stéréotypes, y compris par la formation continue, non seulement au sein du collectif de travail, mais aussi dans leurs tâches et missions quotidiennes.

Quant au dialogue social, il doit être consubstantiel des démarches. Concertation et négociation doivent être systématiquement mises en œuvre afin de définir des objectifs et des calendriers contraignants, et afin de procéder à une évaluation régulière des avancées.

Page 12 : il faut définir le « niveau pertinent » ce qui implique aussi de s'interroger sur marges de manœuvre en fonction de chacun des sujets (parcours, rémunérations, politique indemnitaire, organisation du travail,...), sur l'accompagnement dont bénéficient les cadres, sur l'évaluation de la qualité du dialogue social.

Ce qui est négocié au niveau supra doit obligatoirement être fait, le niveau infra pouvant aller plus loin.

Sur les promotions, la CFDT Fonctions publiques propose :

- d'améliorer les ratios de promotions afin de réserver une part à la correction des écarts entre hommes et femmes dans les parcours professionnels,
- propose de rendre obligatoire le respect de la proportionnalité des deux sexes entre promouvables et promu.e.s,
- propose que les résultats genrés soient publiés et communiqués aux agents à l'issue de chaque CAP.

Par ailleurs, la CFDT Fonctions publiques souhaite que des actions spécifiques soient mises en œuvre afin de lutter contre l'auto-censure à l'origine des « murs » et « plafonds de verre » : agir contre les clichés, supprimer les clauses de mobilité géographique obligatoire.

Page 13 : l'INSEE pourrait être associé au travail d'identification des enjeux et objectifs, de définition des actions et d'évaluation des résultats.

Pages 14 et 15 : la CFDT Fonctions publiques souhaite que la mise en place d'un.e référent.e « Egalité » s'accompagne d'une réflexion sur son rôle, sa place, ses prérogatives. Le ou la référente doit pouvoir impulser les réflexions, les actions, à tous les niveaux, doit pouvoir être sollicité.e par l'ensemble des acteurs (cadres, organisations représentatives, agents), doit participer à l'évaluation des actions, à l'évaluation des impacts des décisions en matière d'égalité, doit être force d'accompagnement en plus d'être force de proposition.

Sur nombre de points, l'implication de l'ensemble des acteurs ne sera réelle que si on leur donne la parole, qu'on les sollicite, qu'on les écoute, qu'on leur répond, qu'on leur donne la possibilité d'agir, et qu'on leur rend compte. Cette parole peut et doit être organisée, et ne peut se substituer au dialogue social.

Des espaces de dialogue (physique et numérique) doivent être créés pour que les attentes et propositions soient exprimées, entendues, évaluées, et traduites en actions.

Page 16 : la CFDT souhaite que des études de cohorte soient réalisées, à tous les niveaux hiérarchiques.