

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.

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles

Groupe de travail n°2 – diaporama

Page 4 : certaines campagnes récentes (pour le recrutement de professeurs des écoles par exemple) ont reproduit à l'envi des stéréotypes. Il faut que les employeurs s'astreignent à faire vérifier (par exemple par les référent.e.s EgaPro) l'ensemble des communications publiques. La CFDT Fonctions publiques n'est pas opposée à une responsabilisation des RH, mais cela implique que le pouvoir de décision finale leur revienne sur la communication. Quant aux écoles, elles devraient offrir des séquences de formations au management, sensibiliser aux stéréotypes. Le recours aux études de cas doit intégrer le prisme EgaPro.

Enfin, oui il convient de définir des objectifs en matière de recrutement, et d'évaluer régulièrement les pratiques et causes d'éventuelles difficultés.

Page 5 : la CFDT Fonctions publiques est très réticente à la notion de viviers, qui implique une sélection a priori. Cela va même à l'encontre de la déconstruction des stéréotypes en matière de parcours types.

Sur les leviers cités, la CFDT Fonctions publiques n'émet pas d'opposition. Toutefois, ils semblent viser essentiellement des corps ou cadres d'emploi d'encadrement et le seul moment du recrutement. La question doit être élargie à l'ensemble des niveaux hiérarchiques, et à tous les moments de la carrière.

Les critères de recrutement, les fiches de postes doivent être rédigés sur la base des compétences requises. L'évaluation doit elle aussi être non-discriminante.

Les travaux du HCE et du CSEP pourraient utilement faire l'objet de travaux d'appropriation par les encadrants.

Page 6 : Les référent.e.s peuvent se voir investis d'une mission d'impulsion et de suivi des politiques de formation.

L'organisation de temps d'échanges thématiques avec les agents pourraient être l'occasion de faire partager et de débattre sur les enjeux de l'égalité professionnelle. Ils peuvent aussi faire émerger des actions innovantes, adaptées aux situations quotidiennes.

Afin de sensibiliser l'ensemble des agents, peut-être conviendrait-il d'ouvrir des formations à l'occasion d'évènements déclencheurs, en mobilisant des outils qui permettent une prise de conscience individuelle (Test d'association implicite (TAI), par exemple).

Page 7 : la CFDT Fonctions publiques regrette vivement que sur l'égal accès aux formations ne soit à aucun moment posée la question de la prise en charge des contraintes familiales (qui concerne ou devrait concerner les femmes autant que les hommes).

Sur la prévention des discriminations dans l'accès à la formation, la CFDT Fonctions publiques s'interroge sur l'item qui propose une plus grande sécurisation des procédures d'inscription. Il nous semblerait préférable d'ouvrir la possibilité d'inscription à l'initiative de l'agent. La construction de parcours adaptés qui tiennent compte non seulement des connaissances mais aussi des compétences acquises pour développer des formations « sur-mesure », le développement des formations en situation de travail, la validation des acquis des préparations aux concours doivent être explorés.

Quant à l'entretien professionnel, il conviendrait de rappeler qu'il doit être l'occasion de faire un point partagé entre l'agent et l'évaluateur et non l'occasion pour l'évaluateur de dicter les choix à l'agent.

Page 8 : la CFDT Fonctions publiques réitère sa revendication du développement du conseil en évolution professionnelle pour les agents de la Fonction publique, plutôt que le seul recours au conseiller « mobilité-carrière ».

Page 9 : la CFDT Fonctions publiques ne peut accepter que les propositions soient en retrait par rapport aux dispositions de l'accord de 2013. La pertinence des règles de mobilité géographique doit être interrogée et l'obligation de mobilité doit être supprimée quand elle est dénuée d'intérêt. Cette règle impose des conséquences de moins en moins acceptables dans des familles qui ne sont plus organisées autour de l'activité de l'un.e seul.e de ses membres.

En cohérence avec ce que la CFDT Fonctions publiques a validé dans le cadre de la négociation PPCR, nous souhaitons le développement de corps et cadres d'emplois plus communs pour favoriser la mobilité au sein et entre les versants de la Fonction publique.

Enfin, il faut rappeler que l'organisation des mobilités est particulièrement insatisfaisante sur le versant hospitalier obligeant à une démission, alors même que ce versant est celui qui est le plus féminisé. Le travail doit s'ouvrir rapidement sur l'organisation et la sécurisation des mobilités.

Page 10 : Tous les éléments proposés sont indispensables, mais ne seront rien tant que l'objectif contraignant ne sera pas défini : la proportion de femmes et d'hommes doit être la même parmi les promouvables que parmi les promu.e.s.

La CAP doit être l'instance à laquelle sont communiquées les données chiffrées en amont. Le CT est destinataire du bilan général avec communication des bilans chiffrés et genrés. La CFDT Fonctions publiques est favorable à une publication rapide à destination de l'ensemble des agents des données à l'issue des différentes CAP, afin d'encourager les bonnes pratiques.

Enfin, des mesures de rattrapage passant par l'amélioration des ratios de promotion doivent être mises en œuvre.