



Formation spécialisée « Égalité, mobilité, et parcours professionnels » Lundi 17 juin 2019

Trois points figuraient à l'ordre du jour : présentation du projet de rapport relatif à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – année 2018 ; présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019.

Présentation du projet de rapport relatif à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – année 2018

La CFDT remercie la DGAFP pour ce travail, mais regrette que les constats soient quasiment les mêmes que ceux de l'année précédente et qu'aucune dynamique ne se dégage vraiment. Les données sont parfois lacunaires, en particulier sur les conditions de travail, la santé au travail. Certaines données manquantes obèrent la comparaison entre versants.

Sur la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées : avec 36% de femmes en 2017, l'objectif de 40% de personnes de chaque sexe primo-nommées n'est pas atteint. On observe de grandes disparités entre les trois versants. La fonction publique hospitalière atteint un nombre de primo-nominations quasiment paritaire (49% de femmes), tandis qu'on atteint tout juste 36% dans la fonction publique de l'État, et 34% dans la fonction publique territoriale.

Présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La méthodologie sur laquelle travaillent les services de la DGAFP prévoit pour tous les corps et grades l'intégration de l'ensemble des éléments de rémunération, y compris ceux qui relèvent de l'indemnitaire (heures supplémentaires, rachat de jours de CET, etc.), à l'exception du SFT. Cette méthodologie sera testée sur des cohortes durant l'été, et sera complétée par un guide à destination des services RH en septembre 2019.

Son déploiement est prévu dans les trois versants pour le début de l'année 2020 au plus tard. La DGAFP précise cependant que cette méthodologie nécessite la présence d'un effectif minimal de chaque corps et grade, ce qui rend son utilisation peu pertinente pour des structures à faible effectif, et en particulier pour des collectivités de moins de 350 agents. À la demande des OS, la DGAFP accepte de retravailler ce point afin de rendre le dispositif plus opérationnel pour concerner un maximum d'agents.

La CFDT se félicite d'avoir été entendue sur ses demandes : d'une part, que l'ensemble des indemnités entre en compte dans ce calcul, et d'autre part qu'une méthodologie soit aussi construite pour les contractuels. Elle demande qu'outre la diffusion du guide, un dispositif de formation des services RH soit mis en œuvre afin de les accompagner dans l'appropriation et l'utilisation de l'outil.

Enfin, la CFDT demande qu'une démonstration de l'utilisation de l'outil sur un service ou une collectivité soit présentée à la formation spécialisée. La DGAFP s'y montre plutôt favorable et une séance pourrait être programmée au second semestre.

Présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019

51 projets ont été présentés suite à l'appel à projets annoncé par la circulaire du 22 février 2019 relative aux fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État.

42 ont été retenus, portant principalement sur la formation à l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Une étude de « cohortes » sur les parcours professionnels menée par la DGAFP sera en partie financée par ce fonds. Pour rappel ce fonds est alimenté par les pénalités versées par les administrations qui ne respectent pas les règles de primo-nominations.

La CFDT demande qu'un dispositif de financement de projets équivalent soit mis en place dans les deux autres versants de la fonction publique.