

# Comité de suivi Égalité professionnelle 11 décembre 2020

La Ministre a rappelé que c'était la cinquième réunion du comité de suivi depuis la signature de l'accord. Elle rappelle aussi que 62% des agents publics sont des femmes, et que s'occuper de l'égalité professionnelle, c'est s'occuper des agents publics.

La crise sanitaire a agi comme un révélateur des inégalités et donc l'urgence d'une mobilisation accrue et de résultats.

La crise a aussi montré que la question de l'articulation des temps de vie est un sujet central.

Les derniers mois ont permis de voir les progrès réalisés et les effets concrets de l'accord et de ses transcriptions de la loi de transformation de la Fonction publique.

Les plans d'action doivent être remis à la Ministre d'ici le 31 décembre et publiés d'ici fin mars.

Dispositifs de signalement, outils de mesure des écarts de rémunérations, formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles, congés parentaux... tous les textes ont été adoptés.

La Ministre rappelle également que les pénalités prévues en cas de non-respect des dispositions d'élaboration des plans d'action peuvent aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

**Sur les primo-nominations :** la Ministre prend l'engagement de travailler pour sortir des « fausses excuses » : identification des talents et accompagnements seront mis en place pour que les femmes se fassent connaître et aient accès aux processus de nominations.

**Sur les violences faites aux femmes :** la Ministre souhaite que les lieux de travail soient aussi des lieux de vigilance et de soutien aux victimes.

## **Intervention de la CFDT**

La CFDT salue le travail et l'engagement sur la mise en œuvre de cet accord Ega Pro de fin 2018. Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes mérite de s'ancrer sur le dialogue social en général et la négociation en particulier. D'ailleurs, afin d'asseoir encore mieux ce lien, la CFDT déposera un amendement au projet d'ordonnance visant à faire de ce sujet un thème de négociation obligatoire.

## Si la mise en œuvre avance bien, nous appelons votre attention sur quelques difficultés :

- ✓ Les plans d'actions sont élaborés à des rythmes différents entre les versants. Nos craintes visent particulièrement les versants territorial et hospitalier. Du coup, nous posons une nouvelle fois la question du contrôle par les préfets ou les ARS. Qu'est-il envisagé ? La CFDT rappelle que le texte de l'accord soulignait la nécessité de plans négociés ou a minima concertés. Inutile de vous dire que dans certaines collectivités et établissements hospitaliers, on en est loin. Quelques inquiétudes subsistent aussi sur le versant État, quand on voit par exemple que le MESRI se contentera de présenter son plan d'actions en CTM sans le soumettre à l'avis du CT.
- ✓ Alors que le bilan des nominations équilibrées est maintenant connu, (outre que ce bilan sonne comme une alerte quand on voit qu'un ministère comme Bercy reste encore très loin de l'équilibre), la CFDT pose une nouvelle fois le sujet du fonds dédié. Si la question est réglée côté État, elle ne l'est toujours pas pour les autres versants. Sur le versant territorial, ce sont ainsi six millions d'euros qui auront échappé au fonds dédié et qui n'auront pas servi à financer les progrès indispensables de l'égalité professionnelle.
- ✓ Un mot sur la question des rémunérations : la mise en œuvre du Ségur révèle la difficulté à disposer de données genrées. Sur l'outil mis en place pour comparer les rémunérations, quel en est le suivi et quels dispositifs d'aide et de soutien à son utilisation sont mis en place pour les collectivités et établissements hospitaliers ? Enfin, la CFDT tient à vous rappeler l'un des passages du protocole PPCR : « Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. » Ce point fera-t-il partie des travaux de préparation du rendez-vous salarial 2021 ?
- ✓ Et pour finir, vous savez que la CFDT est aussi particulièrement vigilante sur les questions de qualité de l'emploi, et nous attendons donc que l'impact de la loi TFP sur les emplois à temps non complets soient mesurés, comme sur l'ensemble de l'emploi contractuel.

## En réponse aux diverses interventions :

- ✓ Sur les plans d'actions sur les versants Territorial et Hospitalier, ils ne peuvent absolument être remplacés par les LDG. Les LDG peuvent et doivent parler d'égalité professionnelle, mais cela ne peut suffire !
- ✓ Sur les primo-nominations : la Ministre partage le constat qu'il faut avancer de manière plus volontariste.
- ✓ Sur le lien avec l'ordonnance « Négociation collective » : la Ministre n'écarte pas la possibilité d'avancer, même si sa réponse est réservée.
- ✓ Sur les écarts de rémunération : la comparaison doit porter sur l'ensemble des composantes de la rémunération afin de permettre de traiter l'ensemble des causes.
- ✓ Sur la qualité de l'emploi : la Ministre se dit favorable au suivi de ce sujet.

**Sur le bilan**, la CFDT a appelé l'attention de la Ministre sur la gestion départementale des places en crèche, alors que de nombreux agents vivent et travaillent dans des départements différents.

**Sur les fonds** : les échanges sont en cours et la création du Fonds pour l'égalité professionnelle pourraient intervenir prochainement. Sur le versant hospitalier : c'est plus compliqué... Sur le versant État, le fonds a permis de financer des actions qui concernent d'autres versants (par exemple sur les déconstructions de stéréotypes).

**Sur le bilan sexué du Rifseep** : il sera partiel mais l'objectif est de le produire pour la fin du premier semestre 2021).

**Sur les mobilités forcées à l'occasion de restructurations**, en réponse à la CFDT, la DGAFP a pris l'engagement de faire un suivi.

**Sur la fiche méthodologique pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions** : la Ministre souhaite un suivi des aspects très opérationnels des dispositifs de signalements : est-ce que les agents sont informés, est-ce qu'ils savent comment signaler... La Ministre souhaite en présenter un bilan qualitatif lors d'un prochain Comité de suivi.

### **Intervention de Aline Crépin, membre de la commission nationale Egalité et Diversité de l'Association Nationale des DRH**

Ces quelques notes retracent à grandes lignes une intervention dense et précise.

**Sur les rémunérations** : la difficulté réside dans l'interprétation des statistiques. Plusieurs éléments sont à regarder de près :

- ✓ Impact des congés maternité et parentaux.
- ✓ Sur les promotions internes, il peut y avoir un impact transitoirement négatif (les femmes promues gagnent transitoirement moins que les hommes en place depuis longtemps).

**Former le management sur ses propres stéréotypes** : impact majeur sur les promotions et le repérage des talents (les femmes sont souvent repérées trop tard et les hommes trop tôt... ce qui n'est bénéfique pour personne, ni pour les collectifs).

L'objectif de 50-50 peut être créateur de distorsion. En fait, il faut faire attention aux équilibres (// ratios hommes-femmes dans les promouvables – promus).

Mesurer les proportions d'hommes et de femmes dans les inscriptions aux formations pour agir dessus.

**Équilibre des temps de vie** : ne doit pas être exclusivement focalisé sur la maternité. Le congé paternité doit être mobilisé et à valeur d'exemplarité quand les cadres prennent leur congé paternité.

**Ce qui fait que ça marche** : la volonté politique, l'exemplarité du management et du top management.

Le comité de suivi s'est achevé à 12h10.

Délégation CFDT : Mylène Jacquot, Carole Chapelle, Amandine Tormento, Monique Gresset.