

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE LIBERTÉ–ÉGALITÉ–FRATERNITÉ
DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

**Questionnaire adressé à aux représentants des organisations
syndicales ***

Table ronde du mercredi 3 avril 2019 à 16h30

CONTRIBUTION DE LA FA-FP

Enjeux généraux

1-Quel regard portez-vous sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique ? Constatez-vous des différences ou des spécificités pour certains secteurs ?

Pour la FA-FP le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'impose comme l'une des priorités en matière de dialogue social. Les différences entre secteurs sont directement liées aux aspects culturels véhiculés par la société civile au travers d'idées souvent pré conçues et profondément ancrées comme : « les métiers dédiés aux femmes » et « les métiers dédiés aux hommes », les « aptitudes » des femmes pour exercer de préférence tel ou tel métier et leurs « difficultés » pour en appréhender d'autres.

Les femmes sapeuses-pompières (proposition de l'Académie française), tout comme les hommes ATSEM, les maïeuticiens ou les cheffes d'orchestre et, en dehors de la Fonction publique les commandantes de bord, doivent s'intégrer dans l'environnement professionnel de notre pays.

En dehors du volontarisme lié aux employeuses et employeurs publics et aux représentantes et représentants des personnels, l'éducation nationale a sans doute un rôle important à jouer dans ce domaine afin de sortir des clichés encore trop nombreux.

Mais sur ces sujets les contributions de qualité ne manquent pas, citons notamment le rapport de Mme Descamps Crosnier « La force de l'égalité », celui du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale consacrée aux ATSEM ou celui co rédigé par l'IGEN et de l'IGA portant sur le même sujet. Force est de constater que l'inertie reste de mise lorsqu'il s'agit de faire bouger les lignes en matière d'égalité professionnelle.

2-De façon générale, considérez-vous que l'accord du 30 novembre et le projet de loi sont de nature à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes?

Quels sont, de votre point de vue, les avancées les plus importantes ?

Nous traiterons de manière différente, la globalité du projet de loi et l'accord du 30 novembre 2018.

Ce dernier s'inscrit dans le prolongement de celui du 8 mars 2013 pour lequel la

FA-FP avait demandé une évaluation de sa mise en application. Cette évaluation n'a pas eu lieu et nous le regrettons mais fidèle à notre volonté d'obtenir des évolutions pour les agentes et agents publics, la FA-FP s'est engagée sans réserve dans la seule véritable négociation ouverte depuis la mise en place du gouvernement et a donc signé ce protocole.

Les avancées les plus importantes portent de notre point de vue sur :

- La garantie d'égal accès aux corps et cadre d'emplois.
- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Le rapport de situation comparée (encore faudra-t-il que l'employeur ait l'obligation d'en tenir compte).
- La suppression des écarts de rémunération et le maintien des éléments de rémunération pendant le congé de maternité.
- La conservation des droits à l'avancement durant la période de congé parental.

La FA-FP, signataire de l'accord eu 30 novembre, perçoit l'intégration de certaines dispositions de cet accord dans le projet de loi de transformation de la Fonction publique comme une forme d'instrumentalisation destinée à convaincre les organisations syndicales de soutenir ce projet de loi. La remise en cause profonde des instances de dialogue social, le recours généralisé au contrat, l'encouragement de l'individualisation des rémunérations sont autant d'éléments d'incohérence lorsqu'il s'agit de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations professionnelles.

Titres Ier et IV

3-L'article 3 du projet de loi précise que ces nouveaux comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement auront à connaître, entre autres, des questions relatives « aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines » (alinéas 7, 47 et 87) et « aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels » (alinéas 8, 48 et 88), mais ne mentionne pas explicitement les questions d'égalité professionnelle et salariale. Considérez-vous qu'il faut systématiser un tel examen et si oui sous quelle forme ?

Nous sommes opposés à la création des comités sociaux car nous restons attachés aux compétences spécifiques actuellement assurées de manière distincte par les comités techniques (CT) et les CHSCT.

Les orientations en matière d'égalité, qu'elles soient professionnelles ou salariales devraient être bien évidemment connues et soumises à l'avis des comités techniques.

De même, la place des CAP en matière de suivi des déroulements de carrières et de promotions internes, que ce soit sur une approche collective ou individuelle, reste pour la FA-FP un élément essentiel en termes d'égalité.

La remise en cause de ces instances nous apparaît en totale incohérence avec l'objectif affiché par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle.

4-De façon plus globale, quel regard portez-vous sur le dialogue social en ce qui concerne les enjeux d'égalité ? Disposez-vous des éléments nécessaires pour avancer en la matière ?

C'est un élément essentiel en termes de suivi tant des conditions de travail, d'évolution et de formation des agentes et agents et donc de qualité du service public.

5-Les articles 21 et 22 prévoient plusieurs mesures en matière de formation. Que pensez-vous de la formation au sein des trois fonctions publiques ? Considérez-vous qu'il existe un égal accès des femmes et des hommes à la formation ?

Pour la FA-FP la formation professionnelle fait partie intégrante des droits fondamentaux des agentes et agents public comme d'ailleurs de tout salarié du secteur marchand.

L'accès à la formation nous semble à bien des égards inéquitable et les attaques répétées contre le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT), outil indispensable en matière de formation au sein de ce versant, nous semblent injustes et inefficaces.

Lors du premier comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018 qui s'est tenu le 29 janvier de cette année, Mme Florence Méaux (Mission cadres dirigeants) évoque toutefois des résultats encourageants dans ce domaine. Sur les 450 cadres dirigeants à l'État 35 % sont des femmes. En 2014 les femmes n'étaient que 19 % à occuper ces postes. Par comparaison, dans le secteur privé, les femmes membres des comités exécutifs (COMEX) des entreprises du CAC 40 ne sont que 17 %.

Toujours selon Mme Méaux, la question se pose également au regard de l'hésitation exprimée par certaines femmes qui ont, plus que les hommes, tendance à s'auto censurer lorsqu'il s'agit de présenter un concours, de s'inscrire dans une démarche de formation en vue de se présenter à un poste de cadre dirigeant.

Il reste donc beaucoup à faire pour inverser la tendance et convaincre les femmes qu'elles ont toute leur place sur des postes à haute responsabilité.

Titre V

6-Que pensez-vous des mécanismes de signalement des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes existant aujourd'hui au sein des fonctions publiques ? De votre point de vue, les suites données à ces signalements (administratives et judiciaires) sont-elles adaptées et suffisantes ?

Malgré une politique volontariste menée sur ce point qui est d'un abord complexe, il est nécessaire d'évoluer sur la sensibilisation et la formation tant des employeuses et employeurs que des agentes et agents eux-mêmes.

La FA-FP s'est positionnée lors des négociations en faveur de l'implication des délégué·e·s au Défenseur des droits qui, de notre point de vue, pourraient

s'appuyer sur une plus grande indépendance.

7-Que pensez-vous de la systématisation du dispositif de signalement ? Auriez-vous des recommandations à faire en matière d'outils techniques (plateforme, ligne d'appel, disponibilité et accessibilité du dispositif, confidentialité...) ainsi qu'en matière de constitution des équipes en charge de ce dispositif (notamment de leur capacité à recueillir pareil signalement) ?

Sur cette question, le niveau de formation des équipes dédiées et la protection des lanceurs d'alerte sont deux aspects qui nous semblent essentiels. Là encore le Défenseur des droits nous semble devoir jouer un rôle important dans ce dispositif.

8-L'alinéa 13 prévoit que les CDG mettent en place le dispositif de signalement pour les collectivités et les établissements qui en font la demande. Les CDG disposent-ils des ressources suffisantes pour le faire ? Comment vont-ils faire face à ce transfert de charge potentiellement conséquent ?

Les Centres de Gestion disposent des compétences et de toute l'expertise nécessaire pour accomplir ces missions mais pas des ressources suffisantes. Tout comme pour le CNFPT, la question des moyens dédiés aux CDG aurait dû trouver sa place dans ce projet de loi.

1-Quelle appréciation portez-vous sur la loi de 2012 visant à améliorer la promotion des femmes en instaurant un seuil de 40 % dans les primo-nominations ? Le dispositif vous semble-t-il adapté dans son principe ? Comment est-il mis en œuvre aujourd'hui ?

Encore trop d'employeuses et d'employeurs s'y soustraient, par ailleurs les éléments évoqués au point 5 sont également valables pour cette question.

2-L'étude d'impact indique que quatre ministères, une région, un département, trois communes et 12 EPCI se sont acquittés d'une contribution financière faute d'avoir atteint l'objectif légal en 2017. Pourtant en 2017, le taux moyen de primo-nominations de femmes n'atteint que 36 %. Comment alors expliquer que si peu de structures se soient acquittées de la contribution ? Toutes les structures n'ayant pas atteint l'objectif légal ont-elles effectivement versé la contribution ?

Voir également réponse au point 5 ci-dessus (formation). Quant à l'effectivité du versement des contributions, il y a là un vrai sujet sur l'application effective des dispositions législatives et réglementaires qui malheureusement ne portent pas uniquement sur le sujet de l'égalité (mise en œuvre des plans de formation, réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP – par exemple).

3-Que pensez-vous du plan d'action et par le rapport de situation comparée prévus par l'**article 29** du projet de loi ? Considérez-vous que les fonctionnaires à l'égalité auront les moyens d'établir le rapport de situation comparée ?

Quelques chiffres révélateurs du caractère incomplet de ce dispositif :

sur les 35357 communes françaises (métropole et Outre mer), 34895 se

retrouvent en dessous du seuil de 20000 habitants (soit 98,7% du nombre totale de communes), et échappent donc à ce dispositif qui ne concerne finalement que 462 communes !

S'agissant des moyens donnés aux fonctionnaires à l'égalité, la FA-FP insiste à nouveau sur l'indépendance et la neutralité de ces fonctionnaires vis-à-vis des employeurs, ce qui nous ramène à l'idée d'impliquer les délégué-e-s au Défenseur des droits.

4-Considérez-vous que le plan doit comprendre des mesures opérationnelles destinées à traiter les cas de violence et à réduire les écarts de rémunération ou les différences de déroulement de carrière ? Faut-il également mentionner les enjeux relatifs à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ?

Nous sommes bien évidemment favorables à l'intégration de ces éléments.

5-L'alinéa 14 de l'**article 29** du projet de loi supprime le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par la loi de 2012. Considérez-vous que le rapport de situation comparée couvre bien tous les champs traités actuellement par le rapport relatif à l'égalité professionnelle ?

S'il est complet et que les fonctionnaires à l'égalité ont toute la latitude et la neutralité nécessaire pour sa rédaction il couvrira tous les champs prévus par la loi de 2012. Reste une inconnue de taille concernant les éléments statistiques qui pourront être pris en compte.

Les difficultés à recueillir des données statistiques sur les contractuel-le-s (près d'un millions dans la Fonction publique dont 67 % de femmes) et les collectivités ou établissements de petite taille (EHPAD notamment) posent également question.

Pour le versant territorial, la FA-FPT a proposé que les Formations spécialisées numéro un (FS1) du CSFPT et numéro deux (FS 2) du CCFP, toutes deux compétentes en matière de statistiques, puissent travailler de concert en associant la Direction générale des collectivités locales (DGCL), le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des Centres de gestion (FNCDG) et la coordination des employeuses et employeurs afin de mutualiser l'ensemble des données statistiques disponibles dans ce versant qui concerne près de 1 900 000 personnes.

6-Quelle appréciation portez-vous sur les dispositifs de sanction prévus par le projet de loi (absence du plan d'action et non-respect des règles sur les primo-nominations) ? Considérez-vous qu'ils suffiront pour que des mesures opérantes soient mises en œuvre ? Les structures ne respectant pas l'obligation verseront-elles toutes la contribution ?

Voir réponse à la question 2.

7-Selon vous, qui doit s'assurer du respect de ces dispositions ? Faut-il faire appel à une autorité indépendante ?

Le respect de la loi ne s'inscrivant pas dans une démarche à géométrie variable, toutes les dispositions habituelles prévues dans ce cadre doivent être mises en œuvre.

8-En cas de pénalité, à qui la contribution devrait-elle être reversée ?

Un fonds dédié spécifique à chacun des trois versant doit être créé.

9-Que pensez-vous de l'extension des mesures de promotion prévue par l'**article 30** ?

Nous y sommes bien évidemment favorables

10-Dans certaines catégories, compte tenu du faible nombre de femmes dans les grades requis pour assurer la présidence ou participer à un jury, les femmes en poste sont, en pratique, sur-sollicitées pour participer aux jurys de recrutement ou d'avancement. Comment ces participations sont-elles prises en compte dans leur carrière ? Existe-t-il un mécanisme de valorisation et de reconnaissance de cette activité ?

La question mérite d'être abordée et cette sur-sollicitation doit être valorisée, y compris lorsqu'il s'agit d'une sous-représentation masculine.

11-Que pensez-vous de la recommandation de la Délégation formulées par Céline Calvez et Stéphane Viry dans leur rapport sur les femmes et les sciences, visant à ce que la participation aux jurys soit un élément obligatoire pour l'avancement et notamment l'accès aux grades terminaux du corps considéré ?

Il nous semble intéressant d'inciter et de valoriser cette implication, cependant la FA-FP reste toujours réservée sur la dimension obligatoire et préfère l'encouragement pédagogique.

12-De façon générale, comment les fonctions publiques prennent en compte les congés maternité ? Dans le déroulement des carrières, constatez-vous un ralentissement au moment de la maternité ?

La diversité d'approche liée notamment à la multiplicité des employeuses et employeurs ainsi que le ralentissement des déroulements de carrière sont deux réalités particulièrement prégnantes.

13-En matière d'avancement, comment les périodes de congés maternité sont-elles prises en compte ? Existe-t-il un dispositif de report systématique des limites d'âge (quand elles existent) pour les femmes ayant eu des enfants ?

Actuellement les périodes de congés de maternité ne sont pas prises en compte de manière satisfaisante et les travaux de Mme Sylvie Leyre, auteure du rapport « Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » dans le secteur marchand sont riches d'enseignements. La FS 2 du CCFP envisage d'ailleurs de s'inspirer de ces travaux dans la réflexion en cours au sein de la fonction publique.

14-Certains ministères ont déployé des mesures d'accompagnement de la parentalité de façon à ce que les parents puissent trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au-delà des initiatives individuelles,

existe-t-il une démarche coordonnée dans chaque fonction publique en la matière ?

Non et à plus forte raison dans le versant territorial ou la multiplicité des employeuses et des employeurs rend difficile, voire impossible, une quelconque coordination dans un tel domaine.

15. Quel regard portez-vous sur le maintien des droits à avancement en cas de congé parental (**article 33**) ?

C'est l'une des avancées qui a conduit la FA-FP à s'engager pleinement dans l'accord égalité du 30 novembre.