



Séance de concertation égalité professionnelle dans la Fonction publique du 23 octobre 2012

La séance de concertation est dirigée par Nathalie COLIN, [directrice adjointe du cabinet de la Ministre de la FP], en la présence de Jean-François VERDIER [directeur général de l'administration et de la fonction publique] et Laurent GRAVELAINE [Sous-directeur de l'animation interministérielle des politiques de ressources humaines de la DGAFP].

La délégation CGT était composée de: Magali BADIOU [fonction publique territoriale]; BRUNOL Sylvie [fonction publique hospitalière] Stéphane JULIEN [fonction publique d'État].

Dès l'ouverture de la séance la CGT demande la parole pour une intervention liminaire :

Nous nous permettons de rappeler deux phrases, de la DGAFP mis en ligne sur le site du Ministère à propos de la négociation dans la FP

« Conformément aux stipulations des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique renforce la place de la négociation.

Au-delà de la reconnaissance juridique des pratiques de négociation, les nouvelles dispositions, d'application directe, visent à promouvoir le développement d'une véritable culture de la négociation au sein de la Fonction publique »

Notre organisation la CGT, a signé (avec d'autres) les accords de Bercy, et il s'agit bien pour nous de promouvoir « une véritable culture de la négociation » à tous les niveaux pertinents respectant la hiérarchie des normes.

Nous n'avons pas reçu le diaporama présenté par Monsieur Gravelaine (RH DGAFP), qui nous avait précisé lors de la séance précédente, essentiellement la méthode utilisée pour construire les trois thèmes choisis : état du droit, état des lieux, propositions et perspectives.

Mais pour la CGT, ce n'est pas suffisant, nous avons besoin de connaître les règles de cette négociation, qui n'ont pas été annoncées clairement :

- formalisation des grandes étapes : concertation pour préparer les séances de négociation (nous pensons être dans cette phase), puis négociation d'un protocole d'accord où la présence de la Ministre est indispensable (diffusion ? Comité de suivi ? Modifications post signature ? etc)
- Nous avons donc besoin de l'élaboration d'un agenda partagé plus précis, la négociation doit porter sur trois thèmes que vous nous avez proposés à partir d'un document enrichi pendant une phase de concertation. Cette négociation ne peut se réduire à une seule séance de négociation en novembre (que vous avez nommé conclusive).
- L'envoi de documents dans un délai de 7 jours avec un week-end au milieu est trop court pour un travail sérieux dans notre organisation, nous devons prendre le temps pour être dans le cadre d'une négociation « sérieuse et loyale » (art. L.2242-10 CT).
- Quels moyens budgétaires pour des recours à l'expertise ?

Nous avons été déconcerté par la dernière séance où nous pensions travailler à partir du document présenté, mais deux questions nous ont été posées pour l'enrichir. Nous ne pouvons composer en séance sans travail préparatoire dans notre organisation syndicale.

En résumé :

Il nous semble important d'avoir avant toute chose d'une séance spécifique pour borner la méthode des négociations sur l'égalité professionnelle dans la FP.

Madame Colin répond aussitôt, avant de passer la parole aux autres organisations. Elle précise la méthode et propose des étapes suivant le calendrier suivant:

Nous sommes dans un cycle de réunions de concertation sur trois thématiques où sont recueillis les avis pour élaborer un document qui servira de base à la négociation. Avec une première séance de « lancement », nous sommes à la 3ème séance, Après cette séance il restera deux rendez-vous consacrés à *un atelier thématique sur les indicateurs pour les bilans sociaux et rapport égalité devant le CCFP et la troisième thématique prévue « articulation vie professionnelle vie personnelle »*.

Fin novembre devrait s'achever la rédaction du document socle de négociations et la proposition de calendrier des négociations. La négociation commencera ensuite pour se conclure par un accord soumis à signature, avec le temps qu'il faudra à nos organisations pour donner leur avis.

1. **20 septembre 2012** : lancement de la négociation
2. **9 octobre 2012** : réunion de travail n° 1 sur la thématique « le dialogue social comme élément structurant de l'égalité professionnelle »
3. **23 octobre 2012** : réunion de travail n° 2 sur la thématique « le déroulement de carrière des femmes »
4. **16 novembre 2012** : réunion au cours de laquelle sera abordée la définition du "socle commun d'indicateurs" relatifs à l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique (*)
5. **19 novembre 2012** : réunion de travail n° 3 sur la thématique « articulation entre vie professionnelle et vie personnelle »
6. **27 novembre 2012** : réunion conclusive ou réunion complémentaire

(*) [NDR: Initialement, la séance consacrée aux indicateurs spécifiques du rapport de situation comparée, fut proposée pour le 23 octobre au matin. La date du 14 novembre matin, évoquée en séance est finalement repoussée au vendredi 16 novembre 2012 à 9h30.]

Puis conformément à l'ordre du jour, la séance, consacrée au « déroulement de carrière des femmes », est abordée par les trois sous-thématiques suivantes:

-Favoriser une approche globale pour parvenir à l'égalité professionnelle

-Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

-Lever les freins au recrutement et au déroulement de carrière des femmes

Il est convenu de rajouter en fin de séance un temps de ré-examen sur le questionnement autour de la parité dans la représentativité syndicale évoquée lors de la séance précédente.

1 °thème

Constatant que des déséquilibres perdurent, tant dans les carrières, les métiers que dans les rémunérations, il est proposé de favoriser une approche globale pour parvenir à l'égalité professionnelle. La méthode utilisée consiste en une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.. Des premiers dispositifs sont mis en œuvre avec le deux circulaires du Premier ministre du 23 août 2012 (l'étude d'impact « égalité

professionnelle » pour chaque projet de loi et un haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits dans chaque ministère)

L'engagement en ce sens propose déjà que, dans chaque chantier inscrit à l'agenda social, soit intégrée la perspective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT :

Nous revendiquons depuis longtemps cette approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela semble aller plutôt dans le bon sens et cela doit s'appliquer partout dans toutes les négociations, projets de lois, textes réglementaires.. .

2° thème

Le second thème de la séance entreprend de lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Un rappel est formulé autour de la législation établie. Parmi les 18 critères prohibés par la loi, figurent les discriminations fondées sur le sexe.

Il est proposé de travailler autour de quatre axes:

-Former et sensibiliser les membres des jurys de concours et de CAP ; les recruteurs RH, managers, agents ; les conseillers mobilité carrière

-Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans la formation initiale dispensée dans les écoles du RESP des 2013

-Communiquer vers les agents des trois versants de la fonction publique

-Développer la mixité dans l'emploi : porter une attention particulière aux « répertoires métiers », fiches de postes

Pour la CGT :

Nous avons tendance à penser que la labellisation mise en avant par le Ministère dans son document, s'apparente plus à de l'affichage, comme un effet vitrine, sans obligations de résultats, au vu de l'expérience que nous en avons dans le secteur privé. Nous considérons que la partie la plus importante demeure les négociations en amont et une réelle mise en œuvre, avec des moyens.

L'évolution des mentalités ne pourra progresser qu'avec une mise en œuvre dès la plus jeune enfance et ce poursuivant tout au long de la vie.

3° thème

Cette partie se penche sur les pistes à explorer pour lever les freins au recrutement et au déroulement de carrière des femmes. Cinq axes de propositions sont formulés:

-Recrutement : former les membres de jury ; mettre en place la présidence alternée femme/homme des jurys

-Formation : tendre vers un taux de participation aux actions de formation au moins égal au taux de féminisation des corps ; mettre en place des entretiens avant et après une interruption de carrière ; développer des formations courtes, modulaires et proches du lieu de travail

-Avancement et promotion: ré-appréier les règles de gestion des mobilités géographiques dans le cadre des avancements et des promotions ; veiller à une gestion équilibrée des avancements et des promotions

-Écarts de rémunération : lancer l'étude économétrique avec le Défenseur des droits ; mettre en place de mesures correctrices (évolution de carrière suite à maternité, temps partiel, etc.)

-Encadrement supérieur: constitution de viviers équilibrés, mentorats, etc... pour accompagner la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012

Pour la CGT :

Dans la fiche préparatoire produite, nous notons un certains nombres d'éléments à revoir dans l'état des lieux.

Nous notons l'absence de notes sur la problématique des pensions

Au chapitre des perspectives et propositions, nous rappelons les termes de l'article 99 de la loi de 2010 des thèmes à négocier dans le secteur privé, trois thèmes essentiels manquent dans les propositions du Ministère : qualification ; classification ; conditions de travail. Ils doivent figurer dans ce document. Cette revendication importante n'est pas reprise par les autres organisations syndicales. Madame Colin en profite pour dire que cela ne concerne pas l'égalité !!!

Nous constatons également l'absence d'indication sur les recrutements à temps partiels ou incomplets à l'embauche

Nous évoquons que dans les professions à prédominance féminine certaines études mentionnent une formation obligatoire plus importante pour les femmes notamment dans l'encadrement, (exemple des directrices de soins).

Nous évoquons l'insuffisante représentativité féminine dans l'avancement et la promotion ainsi que dans la part des femmes dans le ratio promu/promouvable.

Dans certaines filières, nous constatons des différences indiciaires importantes dans certaines classification d'emplois entre les femmes et les hommes comme dans la filière sociale au regard des qualifications requises et responsabilités...

Problématiques posées par la délégation aux Fédérations :

- Meilleure représentativité syndicale dans les instances et aux élections : le questionnement est repoussé à la séance du 19 novembre 2012, heureusement pour notre délégation, car nous n'avions pas de mandat de nos fédérations sur ce sujet, malgré le questionnement de Philippe Crépel suite à la deuxième séance de concertation.
- La délégation pose la question de demander au Ministère la présentation d'une expertise sur le sujet « *à travail de valeur comparable salaire égal* » (voir initiative CFD de 2011) pour une présentation au groupe de travail (qui donne l'apparence d'être peu informé sur ce sujet) ; c'est certainement une des problématiques importantes des inégalités. Si nos organisations sont d'accord, il faut faire rapidement la demande. Bien sûr nous attaquons le nerf de la guerre un financement qui pourrait s'avérer important !
Hors les éléments importants qui demandent un financement sont éliminés de la négociation, ce qui ne montre pas un réel engagement de l'Etat d'éliminer définitivement les écarts de traitement entre les femmes et les hommes !
- Le fait que l'on soit dans une concertation et que la dernière séance du 27 novembre appelée par erreur conclusive (dixit Madame Colin) se transforme en "bilan" de la concertation avant élaboration du document pour la négociation : cela risque de nous cantonner dans un cadre très restreint au moment de la négociation,

- les mesures proposées , notamment en ce qui concerne l'axe 2 ne correspondent pas à l'ensemble des 3 versants.

- la démarche intégrée est tellement "intégrée" que de nombreux points sont élu-
dés. La CGT devra rester très vigilante pour que ce principe soit appliqué dans
toutes les négociations et projets de textes réglementaires...

Une réunion de travail pour préparer la prochaine concertation nous semble très importante, le Ministère a proposé qu'on lui renvoie nos propositions de corrections ou nos apports avant la prochaine séance.

Nous devons aussi préparer la séance sur les indicateurs.