

## **Égalité professionnelle du 14 février 2023**

Deux points à l'ordre du jour de ce GT qui fait suite à celui du 27 octobre 2022 :

- L'index égalité professionnelle dans la fonction publique
- L'évolution du dispositif de nominations équilibrées (DNE)

Préalablement à l'examen de l'ordre du jour, **la CFDT fait part de sa déception** devant la version minima de l'index tel qu'il est présenté, et qui ne correspond pas aux demandes formulées lors du GT précédent. Sur le dispositif de nominations équilibrées : **la CFDT considère positivement** le fait d'y inclure le « stock », et réitère son souhait que ce dispositif soit étendu à d'autres catégories que le seul encadrement supérieur. Sur l'ensemble de ces points et sur d'autres telles que les mesures de rattrapage, ou la qualité de l'emploi (les temps incomplets et les temps partiels imposés), **la CFDT arrive à la conclusion** qu'il est indispensable d'ouvrir les négociations en vue d'un nouvel accord.

### **Transposition de l'index Égalité professionnelle dans la fonction publique**

**La CFDT est favorable à la transposition de l'index** existant dans le secteur privé, dont l'objectif serait de mesurer les écarts de rémunération pour mieux les réduire. Il serait cependant utile de procéder à un bilan de l'index du privé, et d'en éliminer les défauts déjà identifiés plutôt que de le transposer tel quel. Sur l'objectif affiché d'identifier les points de progression, il serait aussi utile d'élaborer un référentiel permettant d'imposer à l'employeur de prendre les mesures nécessaires à la résorption des écarts constatés.

**La CFDT considère** que le niveau minimal requis de 75 points sur 100 est très insuffisant, d'autant plus que la moyenne atteinte en 2022 par les entreprises du secteur privé est de 89 points. Le délai de 3 ans pour atteindre cet objectif est beaucoup trop long, et les mesures de contrôle et de vérification trop évasives. Calquer la vérification des obligations de l'index sur la procédure de vérification des plans d'action est insuffisant.

**La CFDT demande des indicateurs** précis et vérifiables (le déclaratif a déjà démontré ses limites). Il serait utile d'ajouter aux indicateurs déjà proposés :

- L'écart de promotion au retour de congé maternité ou avec ou sans maladie lié à la maternité, durant la maternité par rapport aux autres collègues par catégorie socio-professionnelle (à l'instar du secteur privé) ;
- La proportion de femmes et d'hommes à tous les niveaux d'encadrement ;
- La proportion de femmes et d'hommes occupant des postes à responsabilités ouvrant droit à rémunération (un exemple simple : professeur principal).

**La CFDT s'inquiète du périmètre proposé**, pour chacun des trois versants : dans la FPE le département ministériel couvre des réalités très différentes ; le seuil de 50 dans la FPH fait s'interroger sur le sort des agents affectés dans ces établissements : ils sortent des radars de l'index ? Pour la FPT, la CFDT demande que le seuil de 50 agents soit dissocié de celui du nombre d'habitants.

**Enfin, la CFDT demande que la transparence du dispositif soit effective**, par sa présentation devant le Comité social avant publication, et que les corps de contrôle en soient destinataires. Les sanctions pour non-respect de la procédure, ou non atteinte du seuil doivent être rapides et suffisamment coercitives pour être efficaces.

Réponse de la DGAFP :

Les indicateurs sont différents de ceux de l'outil de calcul de l'écart de rémunération. Ils figurent dans le rapport social unique (RSU). La plupart des indicateurs seront des données dont disposent les administrations. La DGAFP ne souhaite pas retenir l'indicateur relatif à la maternité.

Le seuil de 75 points et les trois ans pour l'atteindre ne seront pas modifiés. Les périmètres ne changeront pas.

### **Évolution du DNE**

La DGAFP présente les éléments figurant dans le document fourni. **La CFDT rappelle qu'elle partage les trois objectifs affichés** : élargir le périmètre d'application ; revoir à la hausse les objectifs sur les primo-nominations ; atteindre l'objectif de mixité de l'occupation des emplois (« stock »).

La DGAFP s'annonce favorable à l'ouverture d'une négociation en vue d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

La CFDT était représentée par : Carole Chapelle, Géraldine Ruscassier.