



Formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique « Égalité, mobilité et parcours professionnels » du 17 mai 2023

La séance est présidée par M. Philippe Laurent. Les organisations syndicales CFTD, UNSA, FSU, CGC et FAFP sont présentes.

Les organisations syndicales se sont exprimées avant l'examen de l'ordre du jour.

La CFTD fonctions publiques a choisi de participer à cette séance, mais le conflit social autour de la réforme des retraites n'est pas soldé, et il ne s'agit pas pour nous de reprendre cet agenda social là où il en était resté comme si rien ne s'était passé, et comme si rien ne se passait encore. Nos exigences seront les mêmes qu'exprimées à de nombreuses reprises par notre confédération, à savoir celles des conditions d'un vrai dialogue social. L'annonce de l'ouverture de négociation en vue d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle nous agréé, et nous serons très vigilants sur la méthode employée et attentifs à la prise en compte de nos demandes. Lorsqu'il s'agira de concertation, nous voulons également qu'il s'agisse de vraie concertation, et pas seulement de séances d'information dans lesquelles nos demandes sont poliment écoutées sans être entendues, comme on a pu le constater à regret ces derniers mois à plusieurs reprises, notamment lors du dernier GT du 14 février sur l'index égalité professionnelle.

Trois points à l'ordre du jour :

1. Présentation du rapport égalité professionnelle dans la fonction publique - édition 2023

Sur les plans d'action, la CFTD :

- Souligne le bilan inquiétant de la fonction publique territoriale (FPT), avec seulement 49 % des 1361 collectivités concernées qui ont élaboré un plan d'action. Elle déplore de n'avoir encore une fois que des données parcellaires pour la fonction publique hospitalière (FPH) : une enquête dans 4 régions (Pays de la Loire, Île de France, Normandie, PACA, avec des taux de réalisation des plans d'action allant de 22 à 84 %. La CFTD souhaiterait avoir des éléments d'information sur cet écart et ce qui le justifie.

Sur les écarts de rémunération, la CFTD :

- Rappelle que l'effet prime n'est pas si marginal que le rapport l'affirme. La présentation des premiers résultats de l'outil de calcul des écarts de rémunération dans la fonction publique de l'État (FPE) lors de la dernière réunion de cette formation spécialisée en octobre 2022 montrait que les écarts de rémunération étaient en moyenne dus à :
 - La ségrégation des corps pour 64 %
 - L'effet démographique pour 21 %
 - L'effet prime pour 15 %, au même niveau que le temps partiel.

Cet effet est d'autant moins négligeable que c'est un levier sur lequel l'employeur dispose de moyens d'action.

Sur l'effet temps partiel, la CFTD :

- Rapelle à nouveau la demande de la prise en compte des temps non complets pour la FPT.

Sur le label égalité professionnelle, la CFDT :

- S'interroge de savoir si la réalisation de plans d'action fait partie des critères obligatoires pour obtenir le label

Réponses de l'administration

La remontée des données dans la FPH a été ralentie par la crise du Covid. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la FPT et la Direction générale de l'offre de santé (DGOS) pour la FPH font remonter les données au fil de l'eau et l'administration présentera un tableau complet ultérieurement.

L'attribution du label égalité professionnelle est soumise à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action.

L'administration informe que la circulaire de lancement de l'appel à projets sur le Fonds pour l'égalité professionnelle paraîtra début juillet 2023 pour une date limite de dépôt des projets en novembre. Les projets ne peuvent être retenus que si un plan d'action a été élaboré et mis en œuvre.

Sur l'Index égalité professionnelle : une proposition de loi a été adoptée par le Sénat en avril, et sera soumise à l'Assemblée en juin. Si elle est adoptée, elle sera déclinée dans des textes réglementaires à partir de septembre 2023.

2. Présentation du projet de sommaire du rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, édition 2023

La CFDT regrette de découvrir ce sommaire en séance, elle sera en mesure de commenter plus utilement ce rapport lorsqu'il sera présenté. Elle salue le précieux éclairage apporté régulièrement par les études menées par l'équipe du professeur Lhorty, et regrette que les actions correctrices, qui devraient en découler, tardent à montrer leurs effets.

La CFDT salue la présence et l'engagement du Défenseur des Droits dans ces dossiers, en particulier lors de cette séance sur le sujet de l'évaluation, facteur aggravant des discriminations et inégalités femmes hommes. La CFDT pointe à nouveau la nécessité d'une formation de l'ensemble des acteurs impliqués dans l'évaluation des agents, dans les trois versants.

3. Politique RH inclusive au sein de la fonction publique - Bilan de la mobilisation de la communauté interministérielle 2021-2022 en faveur de l'emploi et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap - Engagements pris et mesures annoncées lors de la CNH du 26 avril 2023

La CFDT regrette de nouveau de découvrir ce document en séance. Elle s'interroge sur la professionnalisation des référents handicap et l'inscription de ce nouveau métier au Répertoire interprofessionnel des métiers de l'État (RIME), annoncée par le ministre dans la presse en début d'année sans que cela ait fait l'objet de discussion ni d'information préalable.

Sur les engagements pris par la Conférence nationale sur le handicap (CNH), la CFDT rappelle que le sujet du handicap n'est pas seulement un sujet de ressources humaines, et que l'accessibilité bâimentaire reste un point noir de ce dossier en France. L'accessibilité bâimentaire des établissements recevant du public (ERP) de l'État a été présentée lors du CNH comme une accélération, alors qu'elle n'est que la mise en œuvre des obligations de la loi de 2005 sur le handicap (disposition reportée à 2024 en 2015. Il est temps de s'y atteler !). La CFDT souligne le retard et l'insuffisance de cet engagement qui ne concerne que les ERP : permettre l'accès des usagers aux ERP c'est bien, permettre aussi aux agents d'y travailler c'est mieux.

L'administration informe qu'elle travaille avec l'école des hautes études en santé publique (EHESP) à un référentiel de formation pour les référents handicap.

La CFDT était représentée par : Carole Chapelle, Dominique Duclos – experte : Delphine Roger