



Comité de suivi de l'accord égalité professionnelle du 9 décembre 2024 Compte rendu

Le 9 décembre 2024, le Comité de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle s'est réuni sous la présidence de Mathilde Icard, cheffe de service, représentante de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFFP).

Organisations syndicales présentes : CFDT, UNSA, FSU et CFE-CGC
Employeurs et administrations : AMF, ADF, DGCL, DGOS, DGAFFP

Mathilde Icard a ouvert la réunion par un rappel du contexte (absence de gouvernement de plein exercice) qui n'empêche pas de poursuivre la travail de bilan de l'accord de 2018, ni d'engager des réflexions sur la suite.

Le bilan de l'accord ayant été partagé fin 2023, il n'est pas nécessairement prévu de refaire une présentation lors de cette séance, mais l'objectif est surtout de reprendre les échanges sur l'opportunité d'engager une négociation sur un nouvel accord.

Bilan de l'accord du 30 novembre 2018

En réaction à la présentation du rappel des éléments de bilan qui feront l'objet d'une prochaine publication, la CFDT a noté que si le versant État arrive - globalement - à s'astreindre à respecter les mesures de l'accord, les autres versants sont à la peine, notamment en matière de remontées d'informations.

Le représentant de l'association des départements de France (ADF) a d'ailleurs reconnu que tout n'est pas parfait et propose de lancer une enquête dans les collectivités territoriales.

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) souligne l'importance d'avancer sur la stratégie RH et de retravailler les dispositifs de signalement pour qu'ils soient opérationnels, afin de "libérer la parole". Cette intervention était liée à l'actualité du secteur. De son côté, la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) a indiqué que 86% des entités respectent un score d'au moins 75 sur 100 à l'index.

Les premières propositions de la DGAFFP pour un potentiel nouvel accord

1. Égalité dans la vie professionnelle
 - Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
 - Promouvoir la mixité des métiers ;
 - Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes.
2. Articulation vie professionnelle/vie personnelle :
 - Encourager le partage de la parentalité dans la fonction publique ;
 - Agir davantage sur l'articulation des temps de vie ;
 - Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs favorisant l'égalité professionnelle.

Réaction de la CFDT

La CFDT, en réponse aux thématiques proposées par la DGAFFP n'a, à ce stade, aucun mandat mais exprime une cohérence de l'ensemble des thématiques proposées avec ses propres revendications. Elle souligne également que la CFDT porte également d'autres revendications pour renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

1. **Mixité des métiers** : il est essentiel d'examiner attentivement les grilles salariales et les parcours professionnels afin de promouvoir une véritable mixité des métiers. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.
2. **Dynamisation des trajectoires de carrière des femmes** : l'attention ne doit pas se limiter aux postes d'encadrement. Il est crucial de se pencher sur les carrières des femmes dans toutes les catégories, y compris en C, avec un focus particulier sur la Fonction Publique Territoriale (FPT), où les emplois à temps incomplet sont majoritairement occupés par des femmes. La qualité de ces emplois doit être améliorée pour offrir de meilleures perspectives professionnelles.
3. **Articulation vie professionnelle/vie personnelle** : des actions renforcées sont nécessaires pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela comprend la promotion de la parentalité partagée, l'allongement du congé paternité et une attention particulière aux familles monoparentales, qui rencontrent des défis spécifiques. Mais l'attention particulière à la parentalité ne peut en aucun cas être une limite au sujet de la conciliation des temps.
4. **Négociations supplémentaires** :
 - *Sanctions* : pour que le futur accord soit contraignant, il est proposé d'introduire des sanctions en cas de non-respect des engagements en matière d'égalité professionnelle, touchant les primes, le déroulement de carrière et incluant des mesures de rattrapage salarial.
 - *Organisation du travail* : une réflexion approfondie sur l'organisation du travail est nécessaire, en tenant compte des études récentes sur le travail des femmes, afin d'éliminer les obstacles structurels à l'égalité. La CFDT souhaite que la question de la santé des femmes au travail fasse également l'objet d'une attention particulière.
 - *Adaptation des tenues de travail* : il est important d'adapter les tenues de travail aux besoins spécifiques des femmes dans des métiers tels que pompiers ou douaniers, pour garantir leur confort et leur sécurité.

2

Par ailleurs, la CFDT :

- estime qu'un bilan complètement bouclé, dès lors que l'essentiel du bilan est déjà réalisé, n'est a priori pas nécessaire pour entamer de nouvelles négociations.
- rappelle le besoin de reconnaître l'unicité de l'accord sur l'égalité professionnelle, sans distinctions entre les trois versants de la fonction publique. Depuis 2018, les employeurs disposent d'un délai suffisant pour intégrer les contraintes correspondantes. Il est donc inapproprié de persister à invoquer la complexité du traitement des données comme justification d'une inertie. Il est surprenant de constater que chaque versant (FPT, FPH, FPE) publie individuellement son bilan de l'accord du 30 novembre 2018, sans une approche concertée.

Concernant la proposition de la DGOS visant à "libérer la parole des femmes", il apparaît que cette étape est déjà franchie. Désormais, il est essentiel de "libérer l'écoute" notamment dans la FPH : entendre, écouter et agir. L'inaction contribue à perpétuer l'inégalité professionnelle. Il est temps de progresser vers l'égalité.

La réunion s'est conclue sur la nécessité de poursuivre les discussions et le travail, même en l'absence de gouvernement.

Paris, le 17 décembre 2024