



Formation spécialisée
"égalité, mobilité et parcours professionnels" (FS3) du
Conseil commun de la Fonction publique (CCFP)
du 21 janvier 2025
Déclaration liminaire

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs,

Le rapport 2024 sur l'égalité professionnelle, que nous réexaminerons aujourd'hui, montre des avancées encourageantes. Cependant, il souligne également des défis immenses que nous ne pouvons ignorer.

1. Les écarts de rémunération : des causes structurelles

Le rapport met en lumière deux dimensions majeures des écarts salariaux :

- Le plafond de verre, dont les mesures récentes de nomination équilibrée ont montré des effets positifs. Mais il reste à étendre ce dispositif à tous les niveaux, et non seulement à l'encadrement supérieur.
- Les parois de verre, ou la ségrégation sexuée des métiers, constituent une cause fondamentale des inégalités salariales. Les femmes sont majoritaires dans les métiers à faible rémunération moyenne et sous-représentées dans les fonctions mieux valorisées.

La CFDT appelle à une reconnaissance formelle de la technicité des métiers féminisés et à leur revalorisation. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir la mixité dans ces métiers, mais de réviser la « pesée des métiers » pour en finir avec des biais historiques. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.

Dans le champ spécifique de la transformation numérique, la problématique de l'égalité professionnelle n'est pas propre à la DINUM mais à l'ensemble de la filière numérique. Nous avons de nombreux exemples documentés, comme au sein des services de la Cour de cassation par exemple, où la façon dont sont introduits les projets de transformation numérique est une véritable réminiscence des "dames de la Carte du ciel", ces femmes dont le travail a été invisibilisé par les astrophysiciens au XIX^e siècle.

2. La santé au travail et adaptation des tenues de travail : un angle trop peu exploré

Avec seulement trois pages dédiées à ce sujet dans le rapport, la santé des femmes reste une priorité non atteinte. La prise en compte des spécificités biologiques et sociales, notamment des pathologies comme l'endométriose, la dysménorrhée invalidante ou les impacts des violences sexistes, doit être élargie et quantifiée.

Par ailleurs, il est important d'adapter les tenues de travail aux besoins spécifiques des femmes dans des métiers tels que les pompiers et les douaniers, pour garantir leur confort et leur sécurité.

3. La gouvernance et la quantification des actions

Le bilan des plans d'action montre un manque criant de chiffres pour cette année. La transparence des résultats est essentielle pour maintenir une dynamique d'amélioration. De plus, le faible nombre de référents égalité dans certains ministères, comme l'Éducation nationale, est préoccupant au vu du nombre d'agents concernés.

La publication des indices pour 2024 témoigne de l'adhésion large des employeurs publics à cette démarche, une majorité d'entre eux franchissant la barre des 75 points (lien vers les résultats). Cet engagement mérite d'être salué, à l'instar du rapport, comme un signe positif. Cependant, il

impose aussi une responsabilité accrue : celle de veiller à ce que cet outil demeure fidèle à son ambition initiale. La CFDT Fonction publique entend ainsi rester vigilante, consciente des dérives possibles d'auto-satisfecit, telles que le "feminism washing" ou le "pinkwashing".

Par ailleurs, certaines situations mettent en évidence des limites méthodologiques qui nécessitent des ajustements, notamment, pour n'en retenir qu'un, le niveau minimal requis de 75 points sur 100 qui semble très insuffisant, d'autant plus que 100 % des ministères et 85 % des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points.

4. Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Des actions renforcées, outre celles relevées dans le rapport, 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.

5. Sensibilisation et formation

Lutter contre le plafond de verre ne signifie pas seulement encourager des femmes à dépasser des obstacles, mais former l'ensemble des personnels à identifier et à déconstruire les stéréotypes de genre. L'indispensable généralisation de formations sur ces thématiques ne peut être remise à plus tard.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne saurait être une question résiduelle ou accessoire. Elle est un prérequis pour une fonction publique plus forte, plus inclusive et plus performante. Nous devons dépasser les approches correctrices et travailler à des transformations structurelles et pérennes. Dans ces conditions, la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2018, bien qu'elle ne relève pas encore d'un mandat confié à la CFDT Fonction Publique, constitue une perspective qu'il conviendrait d'examiner en tant que levier supplémentaire pour approfondir et consolider les avancées en matière d'égalité.