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

Compte rendu

La séance est présidée par M. Philippe Laurent.

L'ensemble des OS était représenté.

Cette séance était initialement prévue le 14 novembre 2024 avec le même ordre du jour faute de quorum.

L'ordre du jour de cette réunion est le suivant :

1. Présentation de l'édition 2024 du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Point d'actualité sur le programme Handi'Talents ;
3. Présentation du bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019.

1. Présentation de l'édition 2024 du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

i. Déclaration liminaire CFDT relatif au point 1

Lors de cette séance, la CFDT a réaffirmé son engagement pour une égalité professionnelle réelle et durable dans la fonction publique. Nous avons souligné les enjeux structurels persistants, tels que les écarts de rémunération, la ségrégation des métiers et le manque de reconnaissance des métiers féminisés. Nous avons également mis en lumière des aspects négligés, comme la santé au travail des femmes, l'adaptation des tenues professionnelles, et l'importance de quantifier les actions pour garantir leur efficacité.

Par ailleurs, la CFDT a insisté sur l'urgence de renforcer les mesures pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, et de généraliser les formations sur les stéréotypes de genre. Par ailleurs, bien que la CFDT Fonctions Publiques ne dispose pas, à ce jour, d'un mandat spécifique, la renégociation de l'accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle pourrait constituer un levier stratégique. Ce cadre rénové permettrait non seulement de consolider les avancées déjà obtenues, mais également de promouvoir les transformations indispensables pour atteindre une égalité réelle (l'intégralité de la déclaration liminaire figure en annexe).

ii. Les nouveautés du rapport 2024

La DGAFP présente le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui présente des innovations notables cette année :

- Introduction de nouvelles thématiques, notamment autour de la santé des femmes ;
- Un équilibre renforcé dans les illustrations et les exemples entre les différents versants de la fonction publique ;
- Une mise en avant des témoignages et des pratiques des acteurs et actrices de l'égalité professionnelle ;
- Un format renouvelé, organisé en six axes thématiques, remplaçant l'ancienne structure en deux parties.

iii. Position de la CFDT

Dans le prolongement de notre déclaration liminaire, la CFDT a réitéré plusieurs points essentiels :

1. **Écarts de rémunération :**

La CFDT a appelé à une révision des classifications pour valoriser les métiers féminisés. Nous avons également mis en garde contre les risques de "feminism washing" et insisté sur la nécessité de garantir des résultats concrets et mesurables.

2. **Santé au travail et tenues adaptées :**

Nous avons salué l'introduction de la thématique de la santé des femmes, tout en soulignant l'absence de retours d'expérience sur des dispositifs spécifiques, tels que les congés adaptés. La CFDT demande des mesures concrètes et un suivi renforcé sur ce sujet.

3. **Formation et sensibilisation :**

La CFDT a insisté sur l'importance de généraliser les formations à l'égalité, notamment dès la formation initiale, pour déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir une véritable culture de l'égalité.

4. **Index et gouvernance :**

Bien que l'index soit un outil significatif, son utilisation nécessite du dialogue social, de la transparence et de la rigueur. Nous avons également souligné l'importance d'un suivi qualitatif des plans d'action et d'une meilleure articulation entre l'égalité professionnelle et les autres politiques RH, notamment en matière de télétravail.

iv. Réponses et annonces de la DGAFP

- Données genrées : La DGAFP s'est engagée à intégrer davantage de données genrées et à mieux contextualiser les écarts de nomination dans les prochaines éditions du rapport en lien avec le bilan de l'accord 2018.
- Santé des femmes : Des retours d'expérience sur les congés spécifiques et d'autres dispositifs seront inclus dans le futur.
- Nominations équilibrées : La loi du 12 mars 2012 – loi dite Sauvadet – a introduit des obligations pour les administrations de procéder à des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les emplois supérieurs et de direction. Des évolutions ont été apportées par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Parmi ces évolutions, on retrouve l'augmentation du taux des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction de 40 % à 50 %. Aussi, les primo-nominations ne sont plus seulement concernées. La loi fixe, pour les mêmes emplois de direction, un taux minimal de 40 % de femmes sur les emplois existants. La DGAFP souligne que cet objectif est ambitieux et que l'enjeu majeur ne réside pas uniquement dans l'atteinte de cet objectif chiffré, mais également dans la capacité des femmes à se maintenir durablement dans ces postes. Il est essentiel de veiller à ce que les conditions de travail, les perspectives d'évolution de carrière et l'environnement professionnel soient propices à la rétention des femmes dans ces fonctions de direction.

2. Point d'actualité sur le programme Handi'talents

La CFDT ne souhaite pas revenir sur le long débat qui a eu lieu lors de la présentation du programme lors de la FS3 du 28 mai 2024. Elle rappelle l'alerte qu'elle avait formulée sur le calendrier trop serré, crainte qui se confirme avec la prolongation des candidatures jusqu'en mars 2025 annoncée en séance.

La DGAFP rappelle que le suivi du programme sera fait dans le cadre du Fonds d'intervention pour les personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP).

3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

La DGAFP rappelle que ces deux articles font l'objet d'une expérimentation : jusqu'au 7 août 2025 pour l'article 91 et jusqu' 31 décembre 2026 pour l'article 93.

Concernant l'article 91 : la CFDT déplore la faible proportion de titularisation (2 à 4%) à l'issue de la période d'apprentissage et s'interroge sur le devenir des apprentis non titularisés. Les explications fournies sont un peu courtes et la CFDT demande à disposer d'éléments plus qualitatifs afin de mieux comprendre pourquoi cette expérimentation est un échec.

La même remarque vaut pour l'article 93, et la CFDT s'interroge sur le peu de suivi apparent de ces expérimentations. Les employeurs semblent ne pas s'être emparés de l'article 93 faute d'avoir compris son objet, faute de moyens de mise en œuvre etc. Mais pourquoi durant ces presque 6 années d'expérimentation n'y a-t-il pas eu de mesures correctives mises en place pour y remédier ?

La DGAFP répond qu'un bilan plus complet et qualitatif sera rédigé avant sa présentation au gouvernement en fin d'expérimentation, et sera à l'ordre du jour d'une prochaine séance de la FS3 à l'été 2025.

Confédération Française Démocratique du Travail - **U**nion des **F**édérations **CFDT** des **F**onctions publiques
47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris CEDEX 19 **–** Tél. 01 56 41 54 40 – Fax 01 56 41 54 44 – Mel. uffa@uffa.cfdt.fr