

Conseil Commun de la Fonction Publique
Formation Spécialisée Égalité, mobilité, parcours professionnels (FS3)
Compte rendu du 18/11/2021

1- Point d'avancement de la mobilisation des employeurs publics de la FPE relative à l'emploi et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap

Pour la CGT, le temps dont dispose le ou la référent·e handicap ne doit pas être laissé au bon vouloir de l'employeur.

Nous posons également la question de la capacité de financement du FIPHP lorsque de plus en plus d'employeurs publics atteignent les 6% de personnels en situation de handicap et ne participent donc plus au financement du fond.

La « mobilisation » des employeurs ne laisse pas apparaître des actions qui coûtent : adaptation bâtementaire, des formations sources d'échecs et de licenciements...

La DGAFP répond que ce dispositif ne résume pas tout, s'agissant des référent·es, le pourcentage de temps qui y est consacré dépend de leur positionnement, ils et elles ne gèrent pas tout mais font le lien. Un projet de décret va faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

2- Présentation du projet de sommaire de l'édition 2022 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport

En 2022 aura lieu la fusion du rapport annuel sur l'égalité professionnelle et du rapport annuel de la Fonction publique en un rapport social unique (RSU)¹.

Pour la CGT, il est nécessaire de débattre de la construction de la Base de Données Sociales qui va alimenter le RSU.

La DGAFP indique que le débat a eu lieu dans la Formation Spécialisée numéro 2 du Conseil Commun. S'agissant des fiches de retour d'expérience prévues dans le rapport, la CGT regrette que ne figurent pas des exemples à ne pas suivre comme les ministères qui ont dû payer une pénalité car ils n'atteignent pas les objectifs de la loi concernant le pourcentage de femmes primo nommées à des postes de direction : Défense, Bercy, Affaires étrangères, Intérieur.

3- Présentation des chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées 2020 dans les trois versants de la fonction publique

Pour la CGT, l'objectif de la loi Sauvadet est d'impulser, sinon les 40% de primo-nominations seront un plafond. Il faut se poser la question des blocages tout au long de la carrière, et du mode de recrutement des postes de direction.

La DGAFP rappelle qu'un décret de 2019² a mis en place un processus de sélection plus transparent et uniforme. Les recruteurs sont maintenant formés sans biais de discriminations.

Cette démarche s'inscrit dans une politique générale de plan d'action égalité, mixité des métiers.

1 [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

2 [Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)