



FS3 du CCFP du 1er décembre 2020

La lutte pour l'égalité et contre les discriminations est une urgence !

La Formation Spécialisée 3 (égalité, mobilité et parcours professionnels) du Conseil Commun de la Fonction publique s'est tenue en audio conférence le 1er décembre.

La CGT Fonction publique a rappelé que lors du CCFP du 13 novembre, la Ministre a annoncé un travail concernant l'apprentissage, essentiellement dans la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique d'État. La CGT a souligné que lors de son intervention, la ministre, n'a absolument pas fait référence à la Fonction Publique Hospitalière, or, les personnels hospitalier, de toutes les filières sont demandeurs d'accès à la Formation Professionnelle, qu'elle soit par l'apprentissage ou par les études promotionnelles.

La FS3 instance doit participer aux réflexions, la CGT a des propositions très concrètes.

Alors qu'il y a quelques jours nous étions le 25 novembre, Journée Internationale pour l'éradication des violences faites aux femmes, la ministre du travail a annoncé la ratification par la France de la norme 190 de l'OIT « contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ». Nous serons très attentifs à cette signature et nous espérons des transpositions législatives rapides dans le Code du Travail pour les salarié.e.s du privé mais aussi pour les agent.e.s. de la Fonction publique. Pour cela nous demanderons une ouverture de suivi de transposition.

La CGT Fonction publique souhaite aborder la négociation du Ségur de la santé, exemple d'un moment manqué pour qu'enfin le gouvernement s'attaque au problème de la revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine.

Alors que la ministre, Mme de Montchalin, parle d'attractivité de la Fonction Publique, de la marque de qualité « employeur FP », la revalorisation des professions à prédominance féminine est un levier fort et réel d'égalité et d'attractivité pour la Fonction publique : c'est une urgence !

Le dernier rapport annuel de la Fonction Publique montre que les femmes sont les plus touchées par la précarité : 67 % des contractuels sont des femmes. La lutte contre la précarité et le développement de l'emploi public pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité.

1- Restitution du rapport du Pr L'Horty « *Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multicritères* » ;

Cette troisième campagne de testing par l'envoi de CV a permis de dégager de nombreux enseignements dont deux principaux:

- la mention de la possession de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un frein à l'embauche par rapport à un postulant en situation de handicap qui ne mentionne pas la RQTH ;
- la discrimination liée à l'origine (nord africaine dans l'étude) est forte.

La CGT Fonction publique a souligné la grande qualité de l'étude et l'intérêt des phénomènes mis à jour ; nous avons demandé qu'un travail soit enclenché sur la base de cette étude pour y remédier. S'agissant de la RQTH qui est censée faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap, nous avons émis l'hypothèse que les recruteurs y associaient une obligation d'aménagement de poste. En effet, ces dernières années des employeurs publics ont conditionné certains aménagements et aides au fait d'être détenteur de la RQTH. La CGT a toujours défendu le droit à aménagement sur préconisation du médecin de prévention ou du travail, que le travailleur et la travailleuse soit possesseur.e de la RQTH ou non.

Pour la CGT, il faut rapidement prendre des mesures pour adapter les conditions de formations dans les écoles de la Fonction publique. Une décision récente du Défenseur des Droits a demandé à la DGCCRF de prendre des mesures pour lutter contre les discriminations liées au handicap à l'ENCCRF.

De même la DGOS n'a rien fait sur le sujet du handicap.

Une circulaire du 1er Ministre du 17 novembre donne ses instructions pour un État plus inclusif, à voir si dans ce cadre, le gouvernement est prêt à prendre en compte nos propositions.

S'agissant de la discrimination sur l'origine, le rapport permet d'objectiver une discrimination qui ne peut pas être détectée par les enquêtes internes qui ne concernent par définition que les personnels après recrutement ou sélection. Cela doit amener des décisions fortes pour y mettre fin.

2- Présentation du projet de sommaire de l'édition 2020 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'expériences des employeurs publics du titre 1 du rapport.

Nous avons demandé des compléments, à savoir une photographie des filières à prédominance féminine en relevant leur présence sur le terrain pendant la crise sanitaire. Ainsi par exemple, les infirmières, les aides-soignantes, les aides à domicile, les professeures de l'Education nationale, majoritairement des femmes sont des filières très exposées. Il s'agit de l'objectiver dans le rapport.

Nous avons demandé des données genrées sur le versement de la prime COVID, ainsi que sur l'application du jour de carence.

S'agissant des retours d'expérience, la CGT note la production d'un index sur le modèle du privé au sein des Ministères sociaux. Cet index a prouvé son inefficacité dans le privé, nous nous interrogeons sur le sens de le produire aux ministères sociaux alors qu'un outil de mesure de écarts de rémunération vient d'être mis en place par la DGAFP.

De plus, les retours d'expériences sur la crise sanitaire et les conditions de travail ne concernent que la Fonction publique d'Etat. L'absence de la Territoriale et de l'Hospitalière interroge et est à mettre en lien avec l'absence de circulaire instituant les référents égalités dans ces deux versants de la Fonction publique.

Du reste, s'agissant des retours d'expériences sur l'ensemble des thématiques, il y a peu de données dans la territoriale et quasi rien en FPH !

La DGAFP précise que les données sur la crise sanitaires ne sont pas encore disponibles, des études seront lancées en 2021 qui seront intégrées au rapport suivant.

Sur le déploiement des référent.e.s un point d'étape est en cours.

3- Retours d'expérience de la ville de Paris et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'utilisation de l'outil de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La CGT Fonction publique est satisfaite de l'outil tel qu'il a été construit, en effet, il doit permettre d'objectiver où se joue les inégalités salariales et d'intégrer les agents non titulaires aux comparaisons.

La DGAFP nous informe que s'il peut être utilisé pour les ouvriers d'Etat, des travaux sont engagés pour adapter les fichiers pour les contractuels.

Il est d'ores et déjà mis en œuvre à la mairie de Paris et au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et a permis à la DGAFP de mesurer les écarts pour les agents publics dont le traitement est géré par la DGFIP.

S'il est satisfaisant de voir des employeurs publics se saisir de cet outil, leur nombre est encore bien faible.

De plus, le principal sera les actions mises en œuvre pour corriger et réparer ce qui nécessitera obligatoirement un effort budgétaire.

En outre, plusieurs écueils doivent être évités :

- le périmètre de comparaison, car au sein d'une filière « masculine » les écarts peuvent être faibles entre femmes et hommes, mais importants vis-à-vis d'une filière « féminine » (de qualification et valeur du travail égal) au sein de laquelle les écarts seront faibles entre femmes et hommes.
- Détecter où se jouent les écarts peut amener l'employeur à avoir une démarche « toute chose égale par ailleurs » visant à démontrer qu'il n'y a en fait pas d'écart injustifié.

Par exemple, dans le rapport annuel 2020 sur la Fonction publique l'outil est utilisé pour justifier les écarts :

le rapport commence par calculer les écarts en équivalent temps plein, le temps partiel subit, les temps incomplets subits sont donc effacés ; puis sur la surreprésentation des femmes dans les corps moins bien rémunérés, le rapport nous ressort l'argument de l'autocensure des femmes qui choisiraient volontairement d'aller travailler là où elles sont moins bien rémunérées.

Pour la CGT, c'est la question de la valorisation des corps et des filières féminines qui doit se poser !

Bref, l'utilisation de l'outil de mesure des écarts de rémunération par la DGAFP démontre que nous devons nous en emparer et ne pas le laisser entre les mains des employeurs.

La CGT rappelle cependant que si l'outil permet de mesurer à un instant T les écarts, les études de cohortes sont indispensables pour mesurer les ralentissements de carrières ; ces études sont d'ailleurs prévues dans les différents accords et protocoles de ces dernières années.

La DGAFP juge ces études très compliquées à mettre en œuvre d'où leur absence !

S'il est vrai que ces études nécessitent un investissement des services des personnels des différents employeurs publics, elles sont possibles : le ministère des Finances en a conduit une en 2010 sur la DGFIP.

En outre, si la DGAFP ne sait pas quelle méthode employer, la CGT Fonction publique en tient une à disposition : la méthode dite « du nuage de points ». Cette méthode permet de lire en dynamique les trajectoires professionnelles et de rémunération. Il s'agit d'un « film » du déroulement de carrière des agent.e.s et non pas d'une photographie. Ces indicateurs sont faciles à mettre en œuvre : les données demandées ne sont pas confidentielles et toutes les informations sont en possession de l'employeur. Cette méthode respecte tout à fait l'anonymat des agent.e.s.