

Égalité professionnelle dans la Fonction publique : Vous avez dit « grande cause nationale ? »

COMPTE-RENDU — MONTREUIL > 23 JUIN 2022

La dernière réunion de la formation spécialisée *Égalité, mobilité, parcours professionnels* du Conseil commun de la Fonction publique (FS3 du CCFP) avait à l'ordre du jour les actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les discriminations liées à la grossesse et les actions interministérielles en faveur du handicap. Première réunion, suite à l'élection présidentielle, elle a été aussi l'heure du bilan très décevant sur le terrain de l'égalité malgré les discours sur la « grande cause nationale ».

Cette instance se déroulait le 7 juin, journée de mobilisation emblématique pour la Santé au cœur des luttes menées au quotidien pour la « revalorisation des métiers du soin et du lien », métiers à prédominance féminine sous-payés.

Forte de la consultation #Montravaillevautbien — pour une étude CGT-IRES en cours — qui place en priorité pour ces travailleuses, la revalorisation salariale et les créations d'emplois, la CGT Fonction publique a rappelé ses revendications pleinement inscrites dans la campagne confédérale « revalorisation du travail du soin et du lien ».

Alors que l'égalité salariale, inscrite dans la loi depuis 50 ans, n'est toujours pas une réalité, la CGT Fonction publique a martelé que l'urgence est en effet à la revalorisation des métiers à prédominance féminine très fortement représentés dans la Fonction publique, mais aussi à des politiques publiques ambitieuses, leviers d'égalité, qui répondent aux besoins de la population du début jusqu'à la fin de la vie.

Projet de rapport sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) présentait le projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, édition 2022 qui ne traitera désormais que des actualités de l'égalité dans la Fonction publique, intégrant les chiffres détaillés sur l'égalité et le bilan des nominations équilibrées dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique qui paraîtra à l'automne. On marche sur la tête : comment faire un bilan sans les chiffres détaillés de la situation comparée ? Nous avons néanmoins obtenu de l'administration que ces deux titres fassent l'objet d'une présentation à la FS3.

La bataille des chiffres et du diagnostic est en effet primordiale pour obtenir des avancées sur le terrain de l'égalité. Pour rappel l'INSEE évalue pour 2021 à 28,5 % les inégalités salariales. Pour la Fonction publique, les chiffres de 19 % sont toujours d'actualité. Ce ne sont bien sûr pas ces chiffres qui sont choisis par la DGAFP qui neutralise l'effet « temps partiel » et parle ainsi de seulement 12,6 % pour 2019.

Le rapport est une suite d'auto-satisfecits déconnectés des réalités vécues par les agentes concernées :

- Sur la revalorisation des rémunérations des filières à prédominance féminine qui serait quasiment acquise avec le Ségur de la Santé et l'extension du complément de traitement indiciaire au secteur social et médico-social...
- Sur le télétravail qui serait un « réel levier en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle » alors que de nombreuses études citées par la DGAFP (DARES et CESE) ont mis en lumière les inégalités de genre dans le cadre du télétravail et plus particulièrement pendant la crise sanitaire...

L'égalité salariale, inscrite dans la loi depuis 50 ans, n'est toujours pas une réalité

Ce sujet est
loin d'être
une évidence
pour de
nombreux
employeurs
publics

- Sur le bilan des plans d'action égalité, alors que dans l'hospitalière et la territoriale, de nombreux employeurs n'ont pas rempli leur obligation légale et qu'aucune sanction n'est prise, que de nombreux plans élaborés pour l'État ne le sont que sur le papier avec des budgets de misère et qu'ils sont rarement mis en œuvre...

- Sur les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles, alors que la situation n'est pas plus glorieuse, que seules 3 % des situations signalées donnent lieu à une sanction des agresseurs et que de nombreuses situations emblématiques que nous connaissons révèlent des manquements criants de l'administration pour la protection des victimes...

- Sur les représentant·es du personnel, référent·es violences sexistes et sexuelles, alors que cette disposition non contraignante est très peu connue et promue par les employeurs publics et alors que la fusion des comités techniques et CHSCT va drastiquement réduire les moyens des représentant·es...

Discriminations liées à la grossesse dans la Fonction publique

L'équipe de la Défenseure des droits (DDD) a présenté de nombreux avis qui montrent à quel point ce sujet est loin d'être une évidence pour de nombreux employeurs publics qui discriminent sans vergogne aussi bien dans l'accès à l'emploi que tout au long de la carrière : interruption de la procédure de recrutement, non-renouvellement de CDD, fin anticipée d'une mise à disposition, changement d'affectation, harcèlement moral, gels de notations...

Les avis rendus par la DDD sur ces situations sont des points d'appui importants pour lutter contre ces discriminations. [Vous pouvez les retrouver ici.](#)

Actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

En 2021, 989 recrutements, 89 d'apprentis, 13 titularisations d'apprentis, 32 détachements dans un corps de catégorie supérieure ont été réalisés. Ces chiffres sont provisoires au 1er mars 2022, sachant que l'on constate des difficultés de remontées d'informations et de connexion entre les services en charge de la politique du handicap et ceux en charge du recrutement.

Sur le handicap, là encore la DGAFP est dans l'auto-satisfécit, alors que le salon en ligne de recrutement n'a abouti qu'à seulement 3 recrutements (800 connectés et 57 offres d'emploi publiées par sept ministères) et que la circulaire du 17 mars 2022 sur la mise en place des référent·es handicap ne concerne que la Fonction publique d'État...

« Grande cause du quinquennat » le retour!

Le bla-bla-bla ça suffit!

La CGT Fonction publique exige des actes forts pour l'égalité au sein de la Fonction publique et une Fonction publique au service de l'égalité!

