



Réunion de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du 17 janvier 2017

La délégation UIAFP-FO était composée de : Philippe Soubirous (FGF-FO), Valérie PUJOL (FSPS-FO).

Trois points étaient à l'ordre du jour de cette réunion.

A - Point d'actualité sur l'égalité professionnelle, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité dans la fonction publique.

1. Présentation du plan d'actions contre les discriminations :
 - L'article 1 l'alinéa 8 du décret du 22 décembre 2016 relatif au rôle de DRH de l'Etat de la DGAFP – compétence transversale égalité lutte contre les discriminations diversité.
 - Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations LGTB
 - Etat de la labellisation
2. Publication des rapports en cours
 - Rapport L'Horty : fait en juin 2016
 - Rapport Rousselle : courant février 2017
 - Rapport de la députée Descamps Crosnier : idem
 - Ces rapports pourraient être soumis au CCFP du mois de mars voire avril.
3. La loi égalité et citoyenneté est en cours d'examen au conseil constitutionnel. Elle contient toute une série de mesures en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle (Jury : alternance H/F des présidences, PrACTE = Mise en œuvre du prérecrutement en catégorie A et B par le biais de CDD public, 3^{ème} concours : Elargissement des conditions d'accès). Certains textes d'application (sur le recrutement) pourraient être soumis à la FS textes fin mars.

B – Présentation du projet de circulaire relative aux nouveaux engagements de l'égalité, la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité dans la fonction publique (voir pièce jointe)

Cette circulaire fait suite à une précédente du 22 décembre 2016, qui faisait uniquement référence à l'égalité professionnelle. Cette nouvelle mouture combine égalité professionnelle, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans la Fonction publique.

FORCE OUVRIERE s'est interrogée sur la pertinence d'une telle circulaire qui intervient avant que la plupart des textes et des rapports auxquels elle fait référence ne soient pas encore connus. Nous considérons que ces textes doivent être présentés et discutés dans le cadre de la FS du CCFP.

Pour FO, soit nous sommes dans une précipitation de fin de gouvernement, soit dans l'apparence du dialogue social. En fait, tous les textes seraient d'ores et déjà prêts, dans

les tiroirs de la DGAFP.

De surcroît, cette nouvelle circulaire fait l'amalgame entre discrimination et égalité professionnelle. Si ces deux problématiques s'articulent, elles méritent d'être différenciées notamment pour leur apporter des solutions adéquates.

La circulaire met l'accent sur les chartes et les labels. Or, pour FO, considérant que les objectifs sont clairement établis par la loi, donner une réponse comportementale apparaît insuffisamment proportionné. Nous demandons des mesures contraignantes en droit positif.

La DGAFP reconnaît que cette circulaire s'apparente plus à une circulaire d'affichage de l'engagement politique du gouvernement sur la question de l'égalité et de la diversité dans la fonction publique.

C – Présentation du projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2016

Suit un examen très (trop !) rapide, faute de temps, du rapport annuel et des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la Fonction publique.

Nous avons fait remarquer les délais trop courts entre l'étude de ce document en formation spécialisée et sa présentation en plénière du CCFP.

Pour FO, ce rapport est trop descriptif et manque d'analyses voire de préconisations.

Certains thèmes sont totalement absents (les pensions - notamment l'impact des réformes 2003... sur les retraites des femmes).

Concernant les rémunérations, FO insiste sur la nécessité d'une approche indirecte des discriminations. Il nous semble indispensable, outre la mise en évidence des différences salariales entre les personnes en place, de regarder ce que les grilles produisent en matière de discrimination. Ainsi, à grilles comparables, les conditions d'avancement placent souvent les corps et cadres d'emplois fortement féminisés dans une situation moins favorable que ceux plus équilibrés (H/F) ou très masculins. La réticence de la DGAFP à mener cette étude est, pour FO, un aveu que le système (PPCR compris) génère en soi des écarts de salaires sur la carrière malgré des niveaux de recrutement équivalents.

Concernant les recrutements, il convient de mettre en évidence le ratio candidats/lauréats pour comprendre les raisons d'un déséquilibre entre H/F dans certains corps et cadres d'emplois. Le manque de viviers ou la faible attractivité d'une carrière engendrent des résultats sensiblement différents.

Pour finir, FO considère que l'accumulation de statistiques ne suffit pas à poser les bases d'une analyse et trouver les solutions pour mettre fin aux discriminations.

PARIS, le 17 janvier 2017

