

Egalité professionnelle hommes femmes dans la Fonction publique Compte rendu FSU de la réunion du 6 février 2012

Délégation FSU : Philippe Aubry, Luce Desseaux et Anne Féray

La réunion est consacrée à l'axe 4 du protocole « *Pour une haute Fonction publique exemplaire en matière d'égalité professionnelle* ».

Le directeur de cabinet présente les amendements adoptés le 1er février par la commission des lois de l'assemblée nationale (Chapitre III). Certains sont cohérents avec les réflexions menées dans les groupes de travail et le ministre a donné son accord. Ils sont désormais intégrés dans le texte du projet de loi :

- rapport annuel : précisions relatives à son contenu. Il devra être transmis au Parlement.
- Présentation en comité technique, chaque année dans le cadre du bilan social d'un rapport sur l'égalité professionnelle.
- 40% au moins de personnes de chaque sexe au sein des désignations de l'administration dans les conseils supérieurs, au CCFP, dans les CAP, dans les jurys de concours et comités de sélection (dérogations possibles), parmi les personnalités qualifiées pour les CA des établissements publics.

Il y a encore débat sur l'amendement que le gouvernement déposera sur l'axe 4. Les parlementaires de la commission égalité de l'assemblée, Mesdames Guégot et Zimmermann, défendent la parité sur les nominations de directeurs. Le gouvernement estime que cela n'est pas réaliste et envisage des objectifs sur les flux de nominations assortis de pénalités financières. Les arbitrages seront rendus dans la soirée, d'où l'intérêt de cette réunion.

La plupart des organisations interrogent sur la méthode : « on ne sait plus où on en est » (FO), « quel est le rôle de cette réunion ? » (Solidaires), « quel est l'amendement sur l'axe 4 ? » (UNSA). La FSU et la CGT indiquent qu'un courrier a été adressé par FSU, CGT, Solidaires, CGC et CFTC alertant les députés sur le calendrier qui ne permet pas d'apprécier les mesures, leur portée et leurs effets, celles-ci devant être précisées le 6 février dans la soirée pour être adoptées le 7 ou le 8.

La FSU explique en outre, que si les amendements déjà adoptés ne soulèvent pas de difficultés, les arbitrages à venir montrent bien la difficulté des sujets reportés à l'ultime séance du Parlement.

La CGT s'inquiète de quotas qui ne prendraient pas en compte les diversités de situations suivant les corps. La CGC récuse la méthode des quotas et l'idée qu'il y en ait besoin.

Débat sur le texte du protocole

Propos introductif

CFDT : affiner les statistiques de la haute FP. Ne pas viser que le versant Etat.

FSU : il y a besoin d'explication. Quel est le périmètre (haute FP ou encadrement supérieur) ? Besoin d'analyser pourquoi les mesures déjà prises (affichées ?) depuis 2000 n'ont pas eu d'effet. Qu'est ce qui les a contrariées ? Besoin de préciser l'articulation des différentes mesures proposées par le projet de protocole. L'UNSA demande aussi que le périmètre soit précisé.

La CGT et FO craignent qu'une action sur l'encadrement supérieur laisse entier le problème sur l'encadrement intermédiaire. La CFDT appuie en faisant état de l'expérience des entreprises.

Réponses : seraient concernés 4000 à 4500 emplois fonctionnels ; il s'agit notamment des emplois qui donnent lieu à nomination en conseil des ministres (600), des emplois de sous directeurs d'administration centrale, de directeur des services déconcentrés, de directeurs des services et directeurs adjoints (FPT), des directeurs d'établissements hospitaliers.

Faire peser une contrainte sur les emplois de débouchés obligera les responsables RH pour renforcer les viviers.

Mesure 1 : Favoriser l'égalité professionnelle dans la détection des hauts-potentiels.

FSU : demande que soit explicité le « dispositif interministériel de détection des potentiels » et récuse le « coaching » alors qu'il faudrait miser sur l'organisation du travail. Qui sera le coach ?

Réponse : la circulaire du 10 février 2010 a été élaborée pour mettre en place une procédure d'identification des agents susceptibles d'occuper dans un délai de 2 ans les emplois à la décision du gouvernement. Les SG

des ministères adressent leurs propositions. Les inscrits reçoivent alors des formations. L'objectif actuel est d'arriver à la parité dans ces propositions.

Pour la FPH, il y a un comité de sélection avec une procédure préalable d'agrément, préparée notamment par le coaching, qui peut être assuré par les cabinets de conseil.

Dans la FPT, depuis 2007 les collectivités doivent avoir un plan pluriannuel d'accès des femmes au plus hauts postes de la collectivité. Les hauts potentiels se détectent sur la durée à partir des entretiens d'évaluation, des réseaux.

Les différentes interventions des organisations portent sur le rôle des réseaux, la transparence, les critères, les recours dans cette procédure. Elles conduisent le directeur de cabinet à la conclusion qu'il est nécessaire d'explicitier davantage la présentation de ce dispositif.

Mesure 2 : Mettre en place des plans pour une représentation équilibrée des 2 sexes dans les viviers des administrations.

3 lignes seulement dans le texte.

La FSU fait préciser qu'il s'agit des viviers au sens statutaire et indique que cet aspect mériterait d'être explicité en lien avec l'objectif suivant. La CFDT formule la même demande.

FO invite à développer la promotion sociale.

Mesure 3 : Fixer des cibles de représentation des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant des administrations des trois versants de la Fonction publique

Les objectifs portent sur les nominations ; la progressivité (20% en 2013, 30% en 2015 et 40 en 2018) est définie en lien avec la situation des corps, la nécessité de permettre à ceux déjà nommés de poursuivre leurs carrières.

Le questionnaire oblige le directeur de cabinet à préciser qu'il ne s'agit pas de « quotas », le terme est politique, utilisé pour la communication mais la loi retiendra la notion de « taux », des objectifs et des sanctions financières s'ils ne sont pas respectés. Cela est conforme à la constitution, révisée en 2008 qui permet des mesures coercitives pour l'égal accès des femmes.

Ces pénalités ont vocation à ne pas être perçues, inutile de prévoir un fonds. On irait donc vers des amendes, non affectées. La mesure de l'atteinte des objectifs se fera par ministère ou par collectivité.

La CFDT juge les objectifs « très modérés ».

La CGC trouve cela trop mécanique et préférerait d'autres types de mesures, évoquant un label égalité. Elle considère qu'une telle démarche méconnaît la diversité des situations et qu'il faudrait viser une proportionnalité des nominations par rapport aux viviers plutôt que la parité.

Mesure 4 : Transposer aux établissements publics administratifs les dispositions prévues par la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Cette mesure, déjà transposée dans la loi pour la FPE, ne s'appliquera qu'aux personnalités qualifiées nommées dans les CA. Celles-ci devront respecter la présence d'au moins 40% (arrondi vers le bas) de chaque sexe dans la désignation. A défaut les nominations des personnes du sexe surreprésenté sont nulles mais il n'y a pas invalidation des décisions du CA.

La CFDT fait préciser que la disposition adoptée pour la FPE sera étendue aux deux autres versants.

Une prochaine réunion dans la semaine du 20 au 25 février permettra le balayage du texte réécrit (ensemble des 4 axes) ; la réunion « conclusive » sera organisée vers le 10 mars.
--