



« Les déroulements de carrière »

Délégation FSU : Anne Féray, Luce Desseaux

- présentation sur diaporama par F. Verdier représentant le MFP

### 1/ Remarques préalables des différentes fédérations

- **La CGT** : souhaite connaître les règles de la négociation, le calendrier précis. Elle ne veut pas d'une négociation qui se réduirait à une seule séance.
- **Réponse Ministère** : Le cycle de négociation commence ; on est en phase préparatoire: 4 réunions + 1 conclusive fin novembre. Le document servant de base à la négociation et au projet de protocole sera alors élaboré à partir des échanges qu'on aura pu avoir. Il n'est pas question de soumettre des propositions auxquelles les OS n'adhèrent pas.
- **CFDT** : refuse d'accepter des négociations qui n'en finiraient pas, et souhaite des mesures concrètes.
- **Réponse Ministère** : Si on prend le temps de la concertation, c'est pour aller plus vite sur les négociations qui auront lieu en décembre, éventuellement avec deux réunions si cela est nécessaire.
- **FSU** : est rassurée sur le fonctionnement : des propositions, des pistes à débattre, et un ajustement du temps autour d'un protocole qui laisse le temps de la réflexion et de la consultation. Elle soulève le problème du congé parental, évoqué lors d'une précédente réunion sur le problème de retour à l'emploi, elle souhaite que soient revues les conditions de retour à l'activité.
- **Réponse Ministère** : ce point sera abordé lors de la prochaine réunion sur vie privée-vie professionnelle ; la réponse est dans la loi du 12 mars : « réaffectation dans l'emploi », donc les protections qui existaient précédemment demeurent.
- **UNSA** : satisfaite du cycle de concertations préalable à la négociation et du calendrier prévu.
- **Solidaires** : satisfait d'avoir eu éclaircissement sur la méthode et d'avoir le temps de réflexion interne. Il enverra une contribution sur le problème des violences faites aux femmes.
- **FAFPT** : souhaite que les textes qui passeront au CCFP puissent également passer dans les différents conseils supérieurs car il est important de tenir compte des spécificités de chaque FP.
- **Réponse Ministère** : c'est une vraie question à traiter dans le cadre du dialogue social (ailleurs)

### 2/ Présentation des fiches par le Ministère

#### Introduction :

Le point structurant est la notion d'exemplarité des employeurs publics, ce sera le préambule du projet de protocole. Il est nécessaire de rester dans l'action plus globale du gouvernement dans l'égalité professionnelle : « approche intégrée ». La circulaire du 23 août 2012 prévoit que cette approche soit systématiquement prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires (mesure de l'impact éventuel et mesures correctrices) et elle prévoit la mise en place d'un haut fonctionnaire à l'égalité professionnelle dans chaque ministère. Comment articuler cette problématique avec les autres chantiers en cours tels que celui sur les conditions de travail ou la rémunération ? L'engagement est pris que la perspective de l'égalité entre les F et les H soit intégrée dans chaque chantier de l'agenda social.

## **Fiche 1 : la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

### **4 axes de propositions**

- Sensibilisation et prévention des discriminations...par des actions de formation adaptées aux publics concernés : les agents, les responsables RH, les managers, les membres des jurys, des CAP, les conseillers mobilité carrière.
- Action de sensibilisation au niveau de la FI et des écoles des services publics (notamment les cadres) avec élaboration d'un module de formation opérationnel en 2013
- Communication appropriée dans chaque établissement, ou administration pour éviter les stéréotypes et favoriser la mixité des métiers
- Révision générale des fiches dans le répertoire des métiers (féminisation ou masculinisation des noms de métier par ex ) et des fiches de postes (pas d'élément permettant d'induire le genre ex : force physique, disponibilité...)
  
- **CFDT** : regrette que la circulaire du 1er ministre soit surtout axée sur la FPE, souhaite une rénovation de la charte qui impliquerait les OS et s'interroge sur l'existence effective des conseillers mobilité carrière (CMC).
- **CGT** : gênée par la notion de label égalité qui n'est pas toujours satisfaisant, la plupart des dispositions lui conviennent.
- **UNSA** : approuve les mesures annoncées ; il faudrait qu'il y ait des CMC partout. Il faut continuer de mutualiser et d'informer sur les pratiques qui existent.
- **FSU** : est d'accord sur la démarche intégrée ; souhaite que soit aussi traitée la question des retraites (dispositions du code des pensions) en préparation du débat public annoncé pour les prochains mois. Elle pointe la responsabilité de la ministre sur les personnels de la FP, leurs salaires, leurs retraites.  
Elle est satisfaite que la charte soit modifiée et soumise à l'avis des OS, est d'accord sur le principe des propositions de cette fiche mais la carrière c'est d'abord l'avancement d'échelon ; son rythme dépend de l'évaluation conduite par un entretien avec le supérieur hiérarchique direct. Tous les évaluateurs ne sont pas des gestionnaires RH et ils doivent aussi être concernés par la formation contre les stéréotypes. Elle cite un exemple d'étude portant sur les promotions de grade, en lien direct avec l'évaluation et qui met en évidence une sous représentation des femmes dans les promus.
- **FO** : n'a jamais vu de CMC et est d'accord sur la méthode de travail, pense qu'il faudrait des contraintes.
- **Solidaires** : le gouvernement précédent a agi comme un pompier pyromane avec la PFR ; label et charte ne sont pas suffisants, ni efficaces
- **CGC**: d'accord avec FO et solidaires
- **AMF** (association des maires de France) : regrette le manque de classification entre les différents états des lieux et l'hétérogénéité des labels ; rappelle l'existence de guides de la Halde, des CL et déplore qu'il n'y ait pas d'auto évaluation ( pourquoi pas un guide qui serait adapté à la FP?). Elle estime que le recrutement se fait peu par concours et que la formation des jurys n'est pas nécessaire.
- **CFDT** : a demandé des données sur les contractuels
- **FAFPT** : est d'accord avec l'approche globale ; il est difficile de changer les mentalités. Pointe l'impossibilité de donner une formation supplémentaire obligatoire alors que les 5 jours ne suffisent pas

## **Fiche 2 : Lever les freins au recrutement et au déroulement de carrière des femmes**

### **5 axes de propositions**

Mieux mobiliser les leviers des RH

- en matière de recrutement : formation des membres des jurys, examens professionnels basés

sur les compétences et pas les seules connaissances, rendre compte de l'évaluation ; principe de l'alternance dans les présidences de jurys

- en matière de formation professionnelle : avec pour objectif que le taux de femmes concernées soit égal au taux de féminisation du corps concerné ; faciliter l'accès à la formation promotionnelle ; à la formation d'adaptation à l'emploi après une interruption de carrière ; développer la formation à distance en complément des formations traditionnelles
- en matière d'avancement et de promotion : revoir les règles de mobilité contraintes parfois liées à l'avancement ou la promotion, garantir la transparence des critères d'avancement, et veiller à ce que les propositions d'avancement soient représentatives du taux de féminisation
- en matière d'égalité salariale : appel à projet de recherche sur mesures et analyses des écarts dans les 3 FP ; prendre des mesures correctrices et veiller à ce que les agents à temps partiel aient une carrière identique à celle des agents à temps plein
- en matière d'accès aux emplois supérieurs et de direction : constitution de « viviers équilibrés » pour permettre l'accès de 40% au moins de personnes de chaque sexe ; mise en place de plans d'action avec objectifs chiffrés ; création de « mentors »

-**CGT** : FPH de côté, manque sur les pensions, évoque le problème des filières et des temps partiels surtout dans la FPT ; fait remarquer qu'on demande plus aux femmes ex pour la formation

-**Réponse ministère** : veut garantir l'égalité de promotions

-**CFDT** : demande un tableau avec le poids des supérieurs hiérarchiques dans chacun des 3 versants ; le terme de « mentor » pose problème ; la différenciation compétences/connaissances pose problème

- **UNSA** : l'action sociale doit aller au delà des écoles ; il faut différencier temps partiels choisis et imposés ; la question des viviers est fondamentale, la notion de mentor fait réagir.

-**FSU** : 1) opposition compétences /connaissances n'est pas pertinente ; la professionnalisation est différente selon que le concours est interne ou externe ; l'accès au concours est fondamental ;

2) on ne peut pas se limiter à des formations courtes ; la formation à distance comporte des avantages mais aussi des risques ; ne doit être retenue que comme une modalité possible.

3) en CAP, disposer des statistiques F / H sur les projets de promotion ; en cas de déséquilibre, les retravailler. La publicité de ces statistiques est indispensable.

4) ok pour projet de recherche, analyser le rôle des différentes composantes dans la rémunération ; problème des cumuls d'activité souvent plus accessibles aux hommes, parfois déterminants pour une mobilité professionnelle ; distinguer l'effet du TP dans la carrière

5) insister sur le rôle du concours, parfois limitation des temps partiel dans la réglementation pour certaines fonctions comme celle des gestionnaires.

- **Solidaires**: F promouvables et F promues : nécessité d'être volontaristes et que les mentors soient pour toute la FP

- **FO** : connaît les failles et constate l'échec des lois existantes ; fera propositions sur fiches d'outils simples

- **AMF** : problème de la collégialité de la décision remise en cause ; le tutorat n'a pas nécessairement une dimension sexuée

**Ministère** : ne pas hésiter à faire des propositions d'ici la fin novembre, pour participer à la construction du futur document.