

Fédération Autonome de la Fonction Publique

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique : un document dont la qualité ne peut masquer les incohérences du moment !

Présidée par M. Philippe Laurent, Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT), la Formation spécialisée numéro 3 du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) s'est déroulée le 17 juin en présence du Directeur général de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP). Rosan Durimel (FA-FPT Guadeloupe) titulaire et Bruno Collignon représentaient la FA-FPT.

La présentation de la 5^{ème} édition de ce rapport annuel fut l'occasion pour la FA-FP de mettre une nouvelle fois en avant la qualité de ce document qui a su s'enrichir au fil des années grâce notamment à la prise en compte des propositions des organisations syndicales et qui représente à nos yeux une source d'informations de grande qualité à l'instar du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique.

Cette année ce rapport ne sera pas présenté en séance plénière du CCFP, ce que regrette la FA-FP, aussi avons-nous proposé que ce document fasse l'objet d'une présentation dans chacun des Conseils supérieurs.

Ce document contient notamment 22 retours d'expériences en matière d'égalité professionnelle (9 au sein de la FPE, 2 pour la FPH et 11 pour la FPT) qui, pour la FA-FP, méritent d'être valorisés afin de démontrer que l'égalité professionnelle peut trouver sa place dès lors qu'elle est portée par une réelle volonté politique. Pour conclure sur la présentation de ce rapport, un point d'étape sur les primo nominations équilibrées permet de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs fixés (40 % d'un même sexe).

En 2017, la FPE atteignait 36 % de primo nomination de femmes, la FPH culmine à 49 % et la FPT peine à atteindre les 34 % ce qui a généré plus de 2 millions d'Euros de pénalités!



A l'issue de cette présentation la FA-FP a souligné les incohérences entre les engagements pris par le Gouvernement qui souhaite faire de l'égalité professionnelle l'une des grandes causes du quinquennat et qui dans le même temps affaiblit le rôle des CAP dans leur mission de veille en matière d'équité et n'impose l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle qu'aux seules collectivités de plus de

FA-FP 96 rue Blanche 75009 PARIS

Tel: 01 42 80 22 22 E-mail: <u>contact@fa-fp.org</u>

Site internet: http://www.fa-fp.org

20 000 habitants soit seulement 1,3 % des collectivités (article 29 du <u>PJL TFP</u>). Enfin, que dire de <u>l'amendement n° 344</u> adopté en commission des lois du Sénat qui vise à supprimer la prime de précarité pour les contractuelles dans la FPH!

Le deuxième point de cette formation spécialisée portait sur la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce sujet s'inscrit dans le prolongement de la Formation spécialisée numéro 2 du 8 mars dernier et de l'intervention de Madame Sylvie Leyre (voir le compte rendu de cette réunion sur le site de la FA-FP).

Un guide méthodologique à destination de l'ensemble des employeurs publics sera mis en ligne dès le mois de septembre prochain sur le site de la DGAFP).

Enfin une présentation rapide des 42 dossiers retenus dans le cadre du « fonds égalité professionnelle » (sur les 51 présentés initialement), a permis de faire le point sur le lancement de cette initiative prévue par l'action 1.7 de l'accord sur l'égalité professionnelle du 30 novembre dernier sur lequel la FA-FP a engagé sa signature.

Malgré les incohérences portées par le Gouvernement sur un sujet aussi important que l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, la FA-FP continuera de s'engager avec la même détermination sur ce dossier dans le prolongement de l'accord du 8 mars 2013 puis de celui du 30 novembre 2018.

Autonome, progressiste, solidaire, à la FA un autre syndicalisme est possible!