

Extract of Pour Info - FSU - En ligne

<http://pourinfo.fsu.fr/Groupe-de-travail-egalite.html>

# **Groupe de travail égalité professionnelle dans la Fonction publique**

- Archives - Année 2010-2011 - N°486 - Du 23 au 27 mai - 2011 -

Publication date: lundi 30 mai 2011

---

**Copyright © Pour Info - FSU - En ligne - Tous droits réservés**

---

## **Egalité professionnelle dans la Fonction publique** **Compte rendu du groupe de travail n°1** **« Amélioration de la connaissance statistique »** **4 mai 2011**

DGAFP : présidence de Marie Anne Lévêque, chef de service puis de Laurent Gravelaine  
Présentation de Christine Gonzalez Demichel, chef du bureau statistique. Présence DGCL

Délégation FSU : Sylvie Debord SNETAP, Luce Desseaux SNUIPP, Anne Féray SNES.

Documents reçus : tableau de présentation du RSC (rapport de situation comparée ; document statistique ; note de problématique (constat, proposition du rapport, questionnement sur 4 pistes de travail).

DGAFP : présente ses excuses pour le délai de transmission des documents (24 h). Les documents préparatoires pour la prochaine réunion seront adressés en début de semaine pour le vendredi.

Les trois groupes de travail doivent permettre de dégager les pistes de travail, de les identifier et de les enrichir. Les remarques et demandes permettront de présenter au ministre une première série d'orientations, base des futures négociations. L'objectif est de se concentrer sur l'égalité professionnelle même s'il y a d'autres sujets. Le but est de signer avant 2012 (G.Tron et F.Baroin souhaitent faire vite : projet de loi si possible avant l'été).

### *Intervention liminaire FSU*

La FSU saisira la proposition de traiter des carrières dans l'ensemble des groupes. En effet, il est insuffisant de traiter des emplois supérieurs, ce sont bien les carrières de toutes et tous qui nous intéressent.

Elle regrette que les statistiques déjà disponibles ne débouchent pas sur des débats dans les instances auxquelles elles sont présentées et demande où et quand seront débattus les mécanismes qui dans la Fonction publique sont créateurs d'égalité, comme ceux qui la contrarient ? C'est un enjeu essentiel.

Inquiétudes sur le calendrier exprimées par CGT (souhaite que le sujet soit traité spécifiquement et s'inquiète de la volonté du gouvernement d'insérer des mesures par amendements au projet de loi de lutte contre la précarité) et par l'UNSA (prendre le temps).

Depuis 2007, le sujet est traité dans le rapport annuel sur l'état de la FP, et non plus comme par le passé dans un rapport spécifique biannuel ; cela noie le sujet (CGT, Solidaires).

Demande que la lutte pour l'égalité professionnelle dans les ministères et les établissements fasse l'objet d'un financement supplémentaire et identifié (CGT et Solidaires).

### *Présentation par la DGAFP d'un diaporama qui reprend et complète le dossier statistique remis la veille.*

Actuellement, il y a des difficultés objectives à élaborer des statistiques comparables d'un versant de la FP à l'ordre, à exploiter des données agrégées, ou construites à partir de nomenclatures différentes...

Le nouveau contexte statistique devrait permettre de progresser, puisque l'on disposera d'une source unique exhaustive (système d'information sur les agents des services publics SIASP de l'INSEE).

La politique de la DGAFP est de rechercher en priorité à compléter les enquêtes générales menées par l'INSEE, la DARES (enquête emploi, enquête ménages...) ; elle finance les volets FP de ces enquêtes et travaille à leur adaptation. On dispose aussi du panel au 12ème constitué par l'INSEE depuis 1978, ce qui permet le suivi de cohortes. Cependant ces enquêtes n'ont pas lieu tous les ans.

Financement aussi d'enquêtes qualitatives en complément des enquêtes quantitatives : en cours un travail effectué par convention DGAFP CNRS (C Marry) sur « le plafond de verre dans les ministères » (fin prévue en novembre

2012).

Besoin de mener des enquêtes économétriques du même type que celle de la DARES (analyse des différences de rémunérations entre hommes et femmes dans le secteur privé - 2006).

S'agissant des sujets à étudier

Les concours : on n'a pas actuellement d'éléments sur les admissibles, ce qui ne permet pas d'identifier le rôle des différents types d'épreuves. Concours internes : on ne dispose pas de la connaissance du vivier.

Formation : il n'y a pas de base de recueil dans la FPE ; ni de connaissance du taux de participation aux actions de formations : les durées moyennes sont calculées sur les participants).

Les travaux sur les rémunérations doivent être affinés.

FSU : souligne la difficulté de lire des données globales, les effets de structure pouvant masquer les phénomènes en jeu.

Jusqu'à présent, malgré une production déjà importante on est resté sur notre faim du point de vue du débat.

Expliciter (dans le III) l'orientation politique d'une application effective des textes cités au I dans toutes les administrations.

Sur les rémunérations : éclairer le rôle des différents composantes (TIB, indemnités...). Dans les deux cas, interroger le rôle de l'évaluation (distribution des indices de traitement donc avancement et promotion ; ou fonction et performance) ; repérer les stéréotypes en jeu. Choisir des corps et des cadres d'emploi significatifs pour ces travaux.

La question de la féminisation des métiers est posée (manifeste pour la FPH, mais existe bien dans les 2 autres versants).

Le suivi de cohortes est un outil fondamental.

Points soulevés par les autres organisations

Féminisation des métiers, égalité avec obligation de résultats (CGT).

Evaluation (Solidaires qui propose l'ONF comme champ d'étude).

Disposer de statistiques sur les pensions (CGT, UNSA).

Taux de promotion (CGC)

Ne pas attendre les résultats pour agir (CFDT).

Nourrir le dialogue social dans toutes les instances, moyens avec plan d'action (Solidaires).

*Réponses DGAFP* : dans le prochain CCFP, le débat pourra être conduit dans les commissions spécialisées.

Présentation des pistes de travail, qui pourraient être reprises dans un cahier des charges statistique :

Consolider et harmoniser les données actuellement disponibles

Définir de nouveaux champs de recherche pour mieux identifier les obstacles rencontrés par les femmes.

Quels types d'indicateurs mettre en place ?

Sur quelles bases, le dialogue peut avoir lieu dans les instances que sont les CT et les CHSCT : projet de décret sur amélioration des conditions de travail et accès à tous les emplois ? Ex bilan social (normé dans FPT et FPH, à améliorer pour FPE).

Comment transposer dans la FP le « rapport de situation comparée » existant dans le secteur privé ?

FSU : partir des RSC, la démarche convient mais nous ne sommes pas en mesure dans les conditions actuelles de nous prononcer dans le détail. Accord pour que la transposition débouche sur la formalisation des bilans examinés dans les organismes consultatifs.

Réfléchir aux bilans qui pourraient être examinés en CAP, en sus de la confirmation du rôle des CAP pour l'examen des décisions individuelles. Celles-ci dessinent un résultat qu'il faut pouvoir analyser et maîtriser.

### Prochaines réunions

**vendredi 13 mai à 9 h 30 ; mercredi 18 mai à 9 h 30.**