

**LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS : LA FONCTION  
PUBLIQUE LOIN D'ÊTRE EXEMPLAIRE !**

**L'ordre du jour de cette formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » (FS3) du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) était bien dense pour des sujets d'une grande acuité : discriminations, diversité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap. En effet, les inégalités et discriminations persistantes dans la fonction publique doivent être combattues avec force. Les mobilisations contre le racisme et les idées d'extrême droite, les violences sexistes et sexuelles et la LGBT phobie montrent d'ailleurs à quel point l'égalité dans la vie et au travail est une forte aspiration des travailleurs et travailleuses. La CGT a dénoncé encore une fois les conditions de travail de cette formation spécialisée avec l'envoi de la plupart des documents le vendredi en fin de journée pour une réunion le lundi à 9h30, en totale contradiction avec les principes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, réduisant à néant les possibilités de préparation au sein des organisations syndicales et méprisant le fonctionnement démocratique de celles-ci. La DGAFP a émis la possibilité d'une réunion complémentaire de la FS3 notamment sur le rapport égalité femmes hommes, mais sans aucune garantie.**

**PROJET DE RAPPORT BIENNAL RELATIF A  
LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
ET A LA PRISE EN COMPTE DE LA  
DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE, ED. 2021**

Ce rapport est une obligation légale depuis la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Il s'inscrit dans la continuité de la charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de 2013 et est construit à deux voix : DGAFP et Défenseure des Droits. Il est en cohérence avec les plans nationaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, le plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2020-2023).

Ce rapport comporte une partie sur les politiques publiques et pratiques de prévention des discriminations, de promotion de la diversité (10 ans du label diversité en 2019).

Sont ainsi mis en avant les dispositifs autour de la préparation des concours (classes préparatoires intégrées, CP'ENA égalité des chances et Prépas Talents), de l'apprentissage,

du plan Talents, des allocations pour la diversité et bourses Talents, des jurys, des formations à la prévention des discriminations et de l'environnement numérique accessible pour les personnes en situation de handicap...

**20 retours d'expérience**

5 labellisations diversité et égalité professionnelle, 4 sur la prévention des discriminations et dispositifs d'alerte, 4 sur le handicap, 4 pour l'égalité des chances, 2 sur la formation, 1 sur l'apprentissage. 16 d'entre eux concernent l'État, 2 la fonction publique territoriale et 2 conjointes territoriale – hospitalière. La DGAFP a fait un focus lors de cette réunion sur 3 expériences :

– Une cellule d'écoute de la ville de Dijon qui a étendu son périmètre (Ville – CCAS – Métropole) suite à l'obligation inscrite dans le décret du 13 mars 2020 sur les dispositifs de signalement : les signalements concernent principalement des agent-es de catégorie C et des discriminations liées à l'origine, la santé et le handicap. Il n'y aurait aucune situation qualifiée de discrimination mais qui relèverait plutôt du mal-être au travail...

– Label égalité-diversité : dispositif conjoint hôpitaux Bel Air et Daumézon et mairie de Corcoué sur Logne

– Opération du Duoday dans le contexte de crise sanitaire

– Ministère des affaires sociales dispositif nouveau café virtuel accueil en distanciel des personnes en situation de handicap pour leur présenter les métiers des directions concernées : dispositif qui pourrait à l'avenir être mixte (présentiel et à distance)

Toute une partie du projet de rapport comporte des Études statistiques. À cette occasion, la DGAFP a rappelé la mise en place de la base de données sociale et du rapport social unique (BDS/RSU) avec des indicateurs accessibles aux représentant-es du personnel.

**Les opérations de testing  
menées par L'Horty**

En 2015-2016 les discriminations à l'embauche ont été relevées sur les critères suivants : sexe, origine, lieu de résidence, inégalités fortes pour les femmes et né-es hors de France métropolitaine et habitant-es ZUS. En 2017-2018 un critère complémentaire concernant l'orientation sexuelle a été ajouté : il n'y a pas eu de discriminations révélées mais des différences de traitement dans les étapes de recrute-

.../...

ment. En 2019 le critère du handicap a été ajouté et la 4e campagne de testing fin 2021 ajoutera un nouveau critère.

### **Contribution de la Défenseure des droits (DDD)**

L'équipe de la Défenseure des droits a présenté le bilan de ses saisines. Il faut savoir que le plus grand nombre de réclamations DDD qui concernent l'accès à l'emploi démontre que les discriminations liées à l'origine et au handicap sont fortes. La reconnaissance du handicap n'annule d'ailleurs pas la discrimination mais au contraire la RQTH diminue les chances.

La contribution de la DDD a vocation à améliorer la connaissance des mécanismes de discriminations avec l'ensemble des études menées notamment les baromètres avec l'OIT. Les discriminations sont très fréquentes avec 32 % des agent-es qui ont subi des discriminations. Pour rappel le 12e baromètre faisait un focus sur l'action syndicale avec des discriminations qui constituent des freins à la syndicalisation.

Les victimes sont aujourd'hui 2 fois plus nombreuses à agir par rapport à 2012 et le harcèlement discriminatoire est très présent dans la fonction publique (23 % des personnes actives).

Principaux critères évoqués : l'apparence physique (40 %), le sexe (40 %), l'état de santé (30%). Les agent-es de la fonction publique sont plus nombreux-ses à se tourner vers leur hiérarchie (63 % contre 50 % dans le privé) ou vers un syndicat (49 % contre 32 %). Bilan des saisines DDD : 581 réclamations en 2020 : handicap 22 % – état de santé 18 % – origine 12 % – syndicale 11 % – sexe 5,5 % – FPE 50 % – FPT 32 % – établissements publics 11,5 % – FPH 6,5 %.

Les contractuel-les sont surreprésenté-es par rapport aux fonctionnaires avec une importante problématique avec des non-renouvellements de contrat en situation de grossesse. La DGAFP indique qu'il est nécessaire de rappeler et marteler l'impossibilité qu'un congé parental ait un impact sur la carrière et de progresser dans les pratiques managériales grâce aux formations sur les questions d'égalité.

Il est constaté que les réclamations sur l'origine et la religion font l'objet d'une faible réaction des employeurs publics.

La DDD fait les recommandations suivantes :

- informer, sensibiliser, former l'ensemble du collectif de travail, mettre l'accent sur les acteurs et actrices clés tels que les représentant-es du personnel, managers, fonction RH.
- Le droit à la protection fonctionnelle : qui peut l'octroyer ? un organe indépendant afin d'éviter le conflit d'intérêts, nécessité d'externaliser l'enquête et l'accès aux droits
- renforcer l'accueil et accompagnement des travailleurs et travailleuses handicapé-es

Concernant la lutte contre les discriminations liées à l'origine, la DDD rappelle son rapport urgence d'agir en juin 2020 et informe de sa contribution à la consultation citoyenne rendue publique le 15 juin 2021. cf. lien

La DDD note que les campagnes de testing à l'embauche et les études de cohorte révèlent une surreprésentation des enfants de fonctionnaires et une sous-représentation en fonction de l'origine mais aussi la nécessité que la population retrouve confiance dans l'institution.

Elle a fait part de ses inquiétudes sur les dispositifs de signalement qui caractérisent très peu de discriminations or les personnes sont très rarement paranoïaques et il faut ab-

solument répondre à ces problématiques, vérifier que ces dispositifs d'alerte procèdent à des enquêtes approfondies, ne permettent pas des conflits d'intérêts et traitent les situations jusqu'à leur règlement.

Elle insiste sur la nécessité de s'attaquer à la ségrégation professionnelle au cœur des inégalités femmes hommes et Madame Descamps Crosnier rappelle la nécessité de la revalorisation des professions à prédominance féminine et de prendre en compte les discriminations croisées.

**La CGT a rappelé à l'occasion de cette présentation le combat mené pour la ratification ambitieuse de la Convention n° 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui entre en application ce 25 juin et l'interpellation faite à la Ministre concernant les violences sexistes et sexuelles à l'appui notamment d'une récente décision-cadre de la DDD.**

**La DDD confirme effectivement que la décision récente très importante sur les femmes au sein des forces de l'ordre avec des refus de protection fonctionnelle, des inactions et l'absence de sanctions sera incluse dans le rapport.**

### **PROJET DE RAPPORT RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, ED. 2021**

Depuis 2013, ce rapport fait l'objet de concertation dans le cadre de cette formation spécialisée ou en séance plénière du CCFP. Il est transmis aux présidents du parlement. L'édition 2021 revient sur l'actualité 2020 et début 2021 et comporte 28 fiches sur des retours expérience, reprend les statistiques genrées issues du rapport annuel et le bilan des nominations équilibrées.

Ce rapport note l'importance des professions du « care » et le fait que les femmes sont fortement présentes dans les populations les plus touchées par la crise sanitaire. Il revient sur les dispositifs de signalement pour les femmes victimes de violences conjugales. Il fait un état des lieux de l'accord de 2018 et de la loi du 6 août 2019, avec notamment le Fonds égalité pour l'État avec 59 lauréats en 2019, l'outil de calcul des écarts de rémunération et de la labellisation égalité-diversité ou encore le Vivier Vinci pour l'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique.

La question du temps partiel qui concerne à 82 % les femmes, la nécessité de mettre en place des études de cohorte ou encore le caractère discriminatoire des régimes indemnitaires ont fait l'objet des premières discussions sur ce rapport.

**La CGT a réservé ses observations et analyses sur ce rapport compte tenu de l'envoi tardif du document mais a rappelé avec force l'importance et l'urgence de la revalorisation des emplois à prédominance féminine qui représente une grande partie des inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT exige l'application du principe légal de « salaire égal pour un travail égal » et revendique la suppression des inégalités de salaires et de pensions de retraite. La CGT demande que ce rapport soit présenté en séance plénière du CCFP, au vu de l'importance qu'il relève.**

**La DGAFP a rappelé le rendez-vous salarial du 6 juillet dont un des objectifs pourrait être la revalorisation des filières féminines...**

.../...

## **BILAN DÉTAILLÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT**

La DGAFP n'est pas en mesure de présenter ce bilan sur l'ensemble de la fonction publique car les données sont très parcellaires sur les autres versants. Elle se gargarise de 100 % des plans effectués sur les ministères qui ont pour la plupart ajouté des axes supplémentaires aux 4 axes obligatoires. Or, certains plans ne comportent pas d'indicateurs (10 %) et 40 % des plans n'ont pas de calendrier, sans compter que pour les EPA il faudra attendre le 31 décembre 2021 pour avoir l'ensemble des remontées.

Plusieurs exemples sont mis en avant sur le traitement des écarts avec des objectifs chiffrés, la mixité, l'adaptation de l'organisation et du temps de travail, le soutien à la parentalité, les dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles, la formation et l'accompagnement des victimes.

La CGT a rappelé que les délais fixés par la loi étaient le 31 décembre 2020 et que nous ne pouvons-nous féliciter que de nombreux employeurs publics tordent les délais de relance et de mise en demeure et que dans les EPA, collectivités et établissements de santé, on soit très loin des 100 % !

**La CGT rappelle que ces plans doivent être :**

- **négociés avec les organisations syndicales représentatives**
- **élaborés sur la base d'un état des lieux partagé en prenant en compte toutes les causes des inégalités y compris la dévalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine**
- **dotés d'objectifs chiffrés de suppression des écarts**
- **accompagnés de budgets ciblés à la hauteur des enjeux d'égalité salariale et professionnelle**

-  **au bénéfice de l'ensemble des agent-es de la fonction publique (sans aucun angle mort)**

## **MOBILISATION RELATIVE A L'EMPLOI ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

La DGAFP a présenté les objectifs, modalités et calendrier de mise en œuvre du suivi renforcé par la ministre de la mobilisation accrue des employeurs, suite à la circulaire du premier ministre du 17 novembre 2020 (mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif), et ce pour chaque ministère :

- Février 2021 : diagnostic partagé sur la base d'une fiche synthétique / diffusion de fiches méthodologiques (titularisation des apprentis BOETH décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 – titularisation et promotion des fonctionnaires)

- Mars-juin 2021 : engagement sur des objectifs actualisés sur 2020-2022

- Juillet 2021 : présentation des engagements renouvelés en interministériel – fiche dédiée au recrutement des personnes en situation de handicap dans le guide DGAFP « fonction recrutement »

- Jusqu'en septembre 2021 : structuration et professionnalisation des référent-es handicap (missions, positionnement, moyens)

- Jusqu'en octobre 2021 : identifier les « bonnes pratiques », convention de partenariat avec Pôle Emploi

- Automne 2021 : Job dating dédié

- Prise en compte de la thématique du handicap au sein du schéma directeur de la formation 2021-2023 : formation des référent-es et référentiel de compétences commun

- Jusqu'à la fin 2021 : développement d'une offre de formation à distance via MENTOR