



UNION INTERFEDERALE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries 75010 – PARIS
(Tél. : 01.44.83.65.55) – contact@fo-fonctionnaires.fr

26 avril 2011

Circulaire 2011- n° 6 du 26 avril 2011

Rapport Guégot sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique Réunion du 13 avril 2011

L'UIAFP-FO était conviée à une réunion de présentation du rapport de Françoise Guégot, députée UMP de Seine-Maritime, sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la Fonction publique.

Partant du constat que les **inégalités professionnelles persistent**, la députée fait **six propositions**, s'inspirant, au passage, de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

La ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale a annoncé, le 8 mars, qu'elle s'engageait à **inclure** ces six **propositions** dans le **plan d'action interministériel** consacré à l'égalité hommes-femmes élaboré actuellement par le gouvernement, qui sera rendu public fin mai.

Dispositif statistique

Françoise Guégot recommande en premier lieu de **renforcer** le **dispositif statistique existant** pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs. Ainsi, il faudrait améliorer le pilotage de l'action en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la restitution systématique des statistiques « genrées » dans l'ensemble des services publics. La députée insiste en particulier sur le suivi qu'il faudrait effectuer en matière de **rémunération** grâce aux fichiers paye de l'Etat et aux bilans sociaux des ministères. En outre pour chaque **concours** de la Fonction publique, une publication des données genrées sur le nombre de candidats, le nombre d'admissibles et le nombre d'admis s'avèrerait indispensable. Ces différents travaux de cadrage devraient être menés d'ici fin 2011, est-il précisé.

Plus largement, le rapport estime aussi nécessaire la mise en place de rapports de situations comparées entre hommes et femmes dans les trois versants de la Fonction publique.

Quotas de femmes

Le rapport estime nécessaire de fixer des **objectifs clairs et contraignants** de **proportion** de femmes aux postes de **direction**. Il s'agirait en premier lieu d'obliger les **administrations** à employer **40%** de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre d'ici 2015.

Des **objectifs annuels** devraient être établis et communiqués deux fois par an en Conseil des ministres, et les ministres devraient rendre compte de leur progression au président de la République.

Un **classement** des ministères en termes d'emploi de femmes aux emplois d'encadrement supérieur pourrait être publié annuellement.

En terme de sanctions envisageables, Françoise Guégot propose de **geler** les procédures de **nomination** dans l'attente, soit d'un minimum de candidatures féminine, soit du respect d'objectifs chiffrés d'évolution. Cette dernière mesure pourrait entrer en vigueur au début de l'année 2012.

Ce seuil de 40 % devrait aussi être atteint chez les **cadres dirigeants** de l'un ou l'autre sexe **nommés en Conseil des ministres** d'ici 2017. La députée propose également de **transposer la loi du 27 janvier 2011 aux établissements publics**.

Enfin la règle des 40% devrait s'appliquer à tous les **jury de recrutement** d'ici la fin 2013.

GRH

Troisième proposition du rapport Guégot, agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes.

Il faudrait dans ce cadre assurer un **suivi** obligatoire **avant** et **après** les **interruptions de carrière** liées à des congés maternité ou parental, permettre au fonctionnaire de conserver tous ses droits à l'**avancement** en cas de **congé parental**, lui assurer la prise en compte de ce congé comme service effectif pour l'avancement de grade et la promotion interne, et lui donner la possibilité de prendre ce congé en position de détachement.

Autres propositions du rapport Guégot : imposer des **tableaux de bord « suivi de carrière »** pour les agents de **catégorie A** et promouvoir le **management** au féminin.

Concilier vie familiale-vie professionnelle

Quatrième proposition du rapport : favoriser la **conciliation vie privée-vie professionnelle** en généralisant des **chartes de « gestion du temps »** (horaires de réunions, notamment), en favorisant le recours au télétravail, et en développant des services pour faciliter la vie quotidienne (accueil des jeunes enfants).

Françoise Guégot propose également de mettre en place un **Plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle**. Il comprendrait un volet pour la **sensibilisation** à destination de tous les agents (par le biais de la formation initiale et continue), rendu obligatoire d'ici la fin 2013, et un volet **formation spécifique Ressources Humaines (RH)**, dédiée aux agents concernés par la Gestion des RH

La mise en place de **délégués « égalité professionnelle »** dans chaque ministère, ainsi que de **« référents égalité-professionnelle »** dans chaque administration, est aussi évoquée.

La députée préconise de lancer d'ici fin 2011 une **négociation** avec les organisations syndicales afin d'aboutir à la signature d'un **accord national** dans la Fonction publique sur ces sujets.

Enfin, elle recommande une **représentation équilibrée** des deux sexes dans les **instances de concertation** (CAP, comités techniques, CHSCT, etc.) et sur les listes électorales.

L'UIAFP FO estime qu'il est intéressant d'étudier des mesures volontaristes afin de progresser vers l'égalité hommes-femmes dans les trois versants de la Fonction publique. Certains secteurs ont instauré des mesures positives. Par exemple, un quota d'heures pour préparer les concours, à destination des parents de jeunes enfants ; des prises en charge financières améliorées lors de déplacements prolongés pour des formations. En revanche, l'évaluation et la rémunération au mérite peuvent être particulièrement défavorables aux femmes dès lors que l'on fait prévaloir des critères de disponibilité et de mobilité.

Le directeur de cabinet du ministre de la Fonction Publique Vincent Soetemont, a indiqué le souhait du gouvernement d'ouvrir une négociation d'ici l'automne sur cette question
