

Compte-rendu du CCFP du 31 janvier 2017

1. Présentation du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique.

La CGT a, dans sa déclaration, regretté le peu de temps laissé aux débats sur ces questions, la réunion spécifique prévue mi-décembre ne s'étant tenue que le 17 janvier. La CGT ne s'explique pas le refus de la ministre d'instaurer une sous-formation sur l'égalité issue de la FS3, alors que le comité de suivi de l'accord égalité n'existe plus et que le règlement intérieur de ce conseil l'autorise.

La circulaire égalité publiée le 22 décembre 2016 identifie le télétravail comme solution à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Or, les femmes ne sauraient être les cibles privilégiées du télétravail : le but n'est pas d'accentuer la double journée. Il est à craindre qu'en consacrant un paragraphe au télétravail à cet usage dans la circulaire, il ne soit institutionnalisé. Peut-être qu'ainsi le temps partiel subi diminuera, mais à quel prix pour les conditions de travail et de vie des femmes ?

Les budgets d'action sociale, loin d'être abondés pour améliorer les prestations, sont réduits. Même si une circulaire ne crée pas de moyens budgétaires, l'aspect budgétaire n'est jamais évoqué, l'absence de moyens mobilisés faisant redouter que le contenu de la circulaire reste des déclarations de bonnes intentions.

La CGT s'est opposée et s'oppose toujours au rapprochement des labels égalité et diversité. Les femmes ce n'est pas la diversité, elles constituent la majorité du salariat assumant les missions de services publics ; or, ce rapprochement des labels se traduit, malgré vos dénégations, par la rétrogradation du label égalité à une branche du tronc label diversité. Ce n'est pas un procès d'intention, il s'agit d'un risque véritable que la CGT a tout de suite identifié.

Le comité interministériel de mars 2015 a décidé que « les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. »

La labellisation Egalité n'est donc qu'une invitation du gouvernement à l'occasion de la labellisation diversité. Autre exemple : « Les réunions interservices pour accompagner la candidature des ministères au Label Diversité, et si possible au Label Egalité (alliance des deux labels en 2016). » Il serait intéressant de disposer de données concernant le taux des agents couverts par le label, et celui de ceux couverts par un accord déclinant le protocole de 2013, afin de ne pas en rester aux échanges à partir d'une liste de bons et de mauvais élèves.

Sur la révision du Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat : la rédaction au féminin et au masculin est un premier pas. L'analyse du contenu des fiches emploi-référence reste cependant à mener pour vérifier qu'il n'y a pas de biais.

La CGT se félicite de la réalisation du rapport L'Horty et ne peut que souscrire à la recommandation d'un suivi permanent de la réalité des discriminations pour pouvoir y mettre un terme. Il faut souligner un aspect des conclusions de ce rapport : Le concours ne préserve jamais totalement du risque de discrimination, même si, à l'évidence, il le réduit relativement à un recrutement sans concours.

Et quand le rapport L'Horty relève des résultats aussi mauvais que dans le secteur privé, il précise qu'il existe des modes d'organisation du recrutement dans le public très décentralisés et très peu organisés, qui sont en pratique très proches du privé. Il n'est donc pas étonnant que nous trouvions ce type de résultat, en particulier là où les modes de recrutement sont les plus déconcentrés.

Il relève également que le recrutement contractuel est plus discriminatoire, ainsi, pour lutter contre les discriminations aux recrutements, ce n'est pas de moins de concours, plus d'autonomie des établissements, des collectivités et des chefs de services dans le recrutement dont nous avons besoin, mais au contraire de davantage de recrutements statutaires par voie de concours évitant le contrat de gré à gré. Évidemment le concours n'est pas une condition suffisante de protection des candidats, mais il s'agit pour nous d'améliorer ce mode de recrutement afin de protéger les candidats de l'arbitraire.

Or, souvent la réponse aux discriminations dans l'accès aux emplois publics, c'est d'augmenter les voies de recrutements hors concours, c'est pour le moins paradoxal.

Sur les rémunérations, lors de notre audition par Madame DESCAMPS-CROSNIER, nous avons remis l'étude d'une cohorte d'agents C des finances publiques recrutées au milieu des années 80. Cette étude démontre les écarts de carrière, singulièrement pour les mères de familles. Nous tenons à souligner cette étude car elle concerne des agentes de catégories C et confirme ce que d'autres études ont montré : les plafonds de verre existent à chaque étage, il faut donc s'y attaquer pour toutes les carrières et pas seulement pour les emplois supérieurs de direction.

Enfin, on ne parviendra à réduire les écarts de rémunération sans revaloriser les filières à prédominance féminine.

La ministre répond que le rapprochement des deux labels diversité et égalité constitue pour elle une nouvelle dynamique. Elle sera cependant vigilante à ce que le label égalité conserve sa spécificité. Elle est consciente que l'égalité est un combat qu'il ne faut jamais lâcher.

Il faudra poursuivre en tirant les conséquences des rapports L'Horty et Rousselle en définissant des politiques plus ciblées.

Il faut s'assurer qu'il existe bien un référent égalité dans chaque ministère, que la composition des jurys est bien paritaire et que leur formation sur les discriminations est effective.

PPCR représente pour elle un progrès pour les corps féminisés, avec par exemple la création du 3^{ème} grade des enseignants.

L'intégration du comité de suivi dans les compétences de la FS3 correspond aux besoins en matière de suivi de mise en œuvre de l'accord. Il est inutile de créer une sous-formation.

2. Projet de décret relatif à la gestion des instruments financiers détenus par les agents occupant certains emplois civils permanents de l'Etat.

La loi Déontologie du 20 avril fait obligation aux fonctionnaires, lorsqu'ils exercent des responsabilités en matière économique ou financière et lorsque leur niveau hiérarchique ou la nature de leurs fonctions le justifient, de prendre toutes dispositions pour que leurs instruments financiers soient gérés, pendant la durée de leurs fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard. Le projet de décret définit le périmètre des emplois concernés dans les trois versants de la fonction publique.

Il rappelle que le mandat de gestion dessaisit l'agent de toute possibilité de donner directement ou indirectement et par quelque moyen que ce soit des instructions d'achat ou de vente à son mandataire. Il précise en outre, que toute modification des termes du mandat ou tout changement de mandataire doit être communiqué au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La CFTC demande que les frais de gestion entraînés par la mise sous mandat soient remboursés par l'Etat.

L'administration donne un avis défavorable considérant que le périmètre des emplois ne concerne que les cadres dirigeants.

Vote sur l'amendement :

Pour : CFTC

Contre : CFDT – CGC - CGT – FAFP – FSU – Solidaires

Abstention : FO – UNSA – Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Les employeurs territoriaux demandent que les directeurs généraux des services des régions soient exclus de la liste.

L'administration donne un avis favorable.

Vote sur l'amendement :

Pour : FAFP – Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Contre : CGT – Solidaires – UNSA

Abstention : CFTC - CFDT – CGC - FO – FSU

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – FAFP – UNSA – Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CFTC - CGC – CGT – FO – FSU - Solidaires

3. Projet de décret pris en application de l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatif au référent déontologue.

La loi Déontologie institue la fonction de référent déontologue qui participe à la diffusion de la culture de la déontologie auprès des fonctionnaires et des agents publics. Ces derniers ont, en effet, le droit de consulter un référent déontologue pour obtenir tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques et notamment des conseils visant à prévenir les situations de conflits d'intérêts.

Le projet de décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues dans les trois versants de la fonction publique.

Il précise que la désignation du référent déontologue relève de la compétence du chef de service. Une grande souplesse est laissée aux autorités de désignation des référents déontologues quant à leur nombre, à la possibilité de confier cette fonction à une formation collégiale et, enfin, à leur périmètre d'intervention qui peut couvrir plusieurs services au sein d'une même administration ou de plusieurs d'entre elles.

Il indique que ces fonctions peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes appartenant à la même administration, à une autre administration, à un établissement public, à une autorité administrative indépendante, voire à une autorité publique indépendante.

Enfin, le décret ouvre la possibilité aux autorités de confier à une formation collégiale l'exercice de la fonction de référent déontologue. Celle-ci pourra comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique.

Seuls des magistrats des fonctionnaires de catégorie A ou assimilé, en activité ou retraités, des agents contractuels du niveau de la catégorie A peuvent être désignés en cette qualité.

La désignation du référent déontologue par le chef de service est accompagnée d'une lettre de mission dans laquelle il précise notamment les spécificités de son service, ainsi que les risques déontologiques qui lui sont associés.

L'indépendance qui doit être assurée aux référents déontologues dans l'exercice de leurs missions relève de la responsabilité du chef de service qui les a désignés.

La CGT a rappelé que le décret était pris pour application de l'article 28 bis du statut général qui prévoit désormais que « tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile aux respects des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans présence de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Alors que la loi déontologie a créé 11 articles supplémentaires sur les obligations des fonctionnaires, il s'agit là du seul article créant des droits nouveaux dans le chapitre IV du statut général.

La CGT a déjà eu l'occasion de dire ce qu'elle pensait de cette inflation législative qui fait peser sur les fonctionnaires un soupçon de manquement aux obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de qualité.

Dans ce cadre, alors que le législateur a prévu, par exemple, de lourdes sanctions pénales pour les agents qui omettraient de déclarer de potentiels conflits d'intérêt, le droit à consulter un référent déontologue ne paraît pas à la hauteur des enjeux. Cette mission d'information et de prévention incombe aujourd'hui aux chefs de service qui conserveront à l'avenir toutes leurs responsabilités et prérogatives. Le risque existe donc de voir les « déontologues » submergés de questions très diverses sans disposer des moyens d'intervenir sur les situations concrètes.

Enfin, le décret entretient un flou sur les obligations du référent déontologue, son champ de compétence et sur les moyens en temps et en formation dont il dispose pour accepter sa mission. Pour ces différentes raisons, la CGT s'abstiendra sur le texte.

Solidaires demande que le périmètre d'action du référent déontologue ne puisse être plus restreint que le département.

Vote sur l'amendement :

Pour : Solidaires

Contre : CFDT – Employeurs Etat (EE)

Abstention : CFTC – CGC - CGT – FAFP – FSU – FO – UNSA – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

L'amendement des employeurs hospitaliers précisant que l'autorité investie du pouvoir de nomination désigne le référent déontologue est retiré au profit de celui du gouvernement qui le reprend intégralement.

La FSU demande que le périmètre d'intervention du référent-déontologue, le nombre d'agents mobilisés sur cette mission, leurs conditions d'exercice fassent l'objet d'une consultation du ou des comités techniques concernés.

Le gouvernement donne un avis défavorable au motif que cette nomination n'entre pas dans les compétences des CT.

Vote sur l'amendement :

Pour : CGT – FAFP – FSU – UNSA - Solidaires

Contre : Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CFTC – CFDT – CGC - FO – UNSA

Solidaires supprime la possibilité que le collège puisse comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique.

Vote sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGT – FAFP – FSU – UNSA - Solidaires

Contre : Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CFDT – CGC - FO

La FSU retire la possibilité pour des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique de siéger dans le collège.

Vote sur l'amendement :

Pour : CGT – FAFP – FSU – UNSA - Solidaires

Contre : Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CFTC – CFDT – CGC - FO

Solidaires supprime la mention des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique.

Vote sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGT – FAFP – FSU – UNSA - Solidaires

Contre : Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CFDT – CGC – FO

La FSU retire son amendement identique.

La FAFP élargit la possibilité de désignation des référents-déontologues à tous les fonctionnaires quelle que leur catégorie et l'interdit aux agents contractuels.

Vote sur l'amendement :

Pour : FAFP

Contre : CFDT – CFTC - CGC - Solidaires – UNSA– Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : CGT – FSU – FO

L'UNSA retire son amendement au profit de celui de l'administration qui élargit à toutes les catégories la possibilité d'être désigné référent.

L'UNSA retire son amendement visant à ajouter la mission de référent laïcité à celle de déontologue au profit de celui de l'administration.

Solidaires retire ses amendements prévoyant la formation et le temps nécessaire à l'exercice de la mission de référent déontologue au profit de celui de la FSU.

La FSU précise que le chef de service garantit aux référents déontologues qu'il désigne l'indépendance nécessaire à l'exercice de leur mission, notamment en matière d'information, de conseil aux agents et aux services dans la prévention ou la résolution des conflits d'intérêts. Il leur assure la formation professionnelle initiale et continue nécessaire. Il met à leur disposition les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

Vote sur l'amendement :

Pour : Unanimité syndicale

Contre : Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Vote global sur le texte :

Pour : UNSA– Employeurs Etat (EE) – Employeurs hospitaliers (EH) – Employeurs territoriaux (ET)

Abstention : : CFDT – CFTC - CGC - CGT – FAFP - FSU – FO - Solidaires