

Note FSU sur le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique¹

Suite aux réunions de travail conduites à l'automne (voir les comptes rendus FSU <http://www.fsu.fr/-Egalite-professionnelle-.html>), un projet de protocole a fait l'objet d'une négociation le 20 décembre.

Une nouvelle version sera communiquée début janvier et stabilisée sous huitaine si la relecture appelle des demandes de modifications.

La ministre souhaite recueillir les signatures fin janvier.

Un précédent protocole sur le même sujet présenté par Sauvadet en mars dernier n'avait donné lieu à aucune signature, seule la CGC étant alors disposée à le signer. Les mesures concrètes du protocole de mars (réforme du congé parental en application d'une directive européenne, proportion de nominations dans les emplois supérieurs d'au moins 40% de chaque sexe en 2017 sous peine d'amende) avaient déjà été inscrites par le gouvernement dans la loi du 12 mars ! Et si le texte avait bien été marqué par nos interventions, nous n'avions pas pu y introduire les questions de rémunération et de retraite. Enfin, dans le dernier mois d'une législature, le signer aurait été donner un quitus à un gouvernement qui avait accru les inégalités de rémunération et de retraite.

Le protocole examiné le 20 décembre est élaboré au début de la législature ; il comporte 4 axes et 15 mesures (en annexe) et s'accompagne de l'explicitation des modalités de mise en œuvre et d'un échéancier.

Par rapport au texte précédent, il s'est en effet enrichi d'un axe sur le rôle du dialogue social pour aller vers l'égalité et la question des violences et du harcèlement est traitée. Les rémunérations sont un des sujets du deuxième axe, et s'agissant des retraites, nous avons obtenu de pouvoir aborder le sujet spécifique des femmes fonctionnaires en contribution du ministère à la réflexion annoncée pour 2013² ; de même la Fonction publique s'exprimera sur la possible réforme du congé parental, les droits et dispositions d'indemnisation étant communs à l'ensemble des salariés.

Le protocole affirme une démarche intégrée³. Cette démarche facilite la conclusion d'un accord en renvoyant des dossiers essentiels à d'autres discussions ; cependant, elle est fondamentalement juste car l'égalité femmes / hommes n'est pas un sujet annexe mais doit bien orienter toutes les politiques. La FSU avait d'ailleurs fait de l'accroissement des inégalités de rémunération induites par la politique de la droite un instrument de la contestation de cette politique.

La délégation de la FSU est intervenue régulièrement dans les discussions. Elle a soutenu l'axe relatif au dialogue social, et insisté pour les CAP (et CCP) voient leurs rôles explicités. Dans le texte du 20 décembre, les CAP sont présentes comme devant entendre un rapport annuel. Nous avons indiqué que cet aspect nous paraissait insuffisant et proposé que les

¹ Note rédigée à partir de la version de travail étudiée lors de la réunion du 20 décembre 2012.

² Extrait du protocole « *A l'occasion de la grande conférence sociale, le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission ad hoc en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées* ».

³ Extrait du protocole « *le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte à tous les niveaux.* »

propositions de l'administration soumises au CAP puissent être éclairées de ce point de vue. C'est déterminant s'agissant de l'évaluation et de ses conséquences sur l'avancement. Le cabinet a indiqué un accord de principe sur ce point.

La FSU a défendu que le sujet des rémunérations devait être traité (il le sera dans les rapport de situation comparée, au travers d'études spécifiques mais aussi dans les discussions sur ce dossier même). Elle a obtenu le travail sur les retraites des femmes fonctionnaires, soutenu les propositions de Solidaires qui débouchent sur le 4^{ème} axe.

Elle a contesté le principe d'un comité de suivi réservé aux signataires, rejointe par FO, Solidaires et CGT... mais d'autres organisations (CFDT, UNSA) sont intervenues en faveur de cette disposition arguant que les instances de concertation permettaient aux organisation représentatives mais non signataires de s'exprimer sur la mise en œuvre.

Il appartient à la direction de la FSU d'apprécier ce protocole et de déterminer si elle y apporte sa signature. La question posée est en fait d'une part d'acter les réponses favorables à ce que nous avons défendu et surtout d'apprécier si les mesures envisagées peuvent s'avérer un outil efficace pour avancer vers l'égalité.

Annexe

4 axes et 15 mesures, accompagnées d'un échéancier

1. dialogue social

- Mesure 1 rapports de situation comparée et plans d'actions sur l'égalité
- Mesure 2 réflexion en vue d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les collèges représentants des personnels: les OS « s'engagent à poursuivre leurs efforts ».
- Mesure 3 idem pour les collèges des employeurs territoriaux

2. rendre effective l'égalité dans les rémunérations et dans les parcours professionnels

- Mesure 4 assurer l'égalité professionnelle
- Mesure 5 lutter contre les stéréotypes
- Mesure 6 vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement
- Mesure 7 faciliter l'accès des femmes aux formations
- Mesure 8 lever les freins à l'avancement (grade) ou de promotion (corps / cadre d'emploi)
- Mesure 9 rapport annuel en CAP sur avancement et promotion

3. meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Mesure 10 rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en évitant toute perte de revenu (FPT, non titulaires dont l'ancienneté peut être insuffisante, certaines indemnités)
- Mesure 11 Contribuer aux négociations conduites dans le secteur privé sur le congé parental
- Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles et effets des choix en matière de congé familial et de temps partiel
- Mesure 13 définir des dispositifs d'organisation du temps de travail
- Mesure 14 promouvoir des dispositifs d'action sociale visant à une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée

4. prévenir les violences faites aux agentes et agents sur leur lieu de travail

- Mesure 15 prévenir et prendre en charge les violences faites aux agentes et agents sur leur lieu de travail.