



Comité de suivi du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Préparation : Badiou, Brunol, Tejas, Verzeletti
Délégation : Badiou, Brunol, Verzeletti

C'est Harold Huwart qui dirigeait la réunion du 9 juillet 2013, en remplacement provisoire de Nathalie Colin, nommée à d'autres fonctions (cf le journal officiel). Il a toujours participé à la négociation du protocole égalité.

Suite à l'intervention liminaire de la CGT (voir ci-dessous), Monsieur Harold Huwart répond que la ministre de la Fonction publique n'a pas souhaité introduire des dispositions dans la loi sur l'égalité présentée par la Ministre du droit des femmes, car les mesures spécifiques seront dans la loi présentée par Madame Lebranchu (il faut comprendre « Le projet de loi relatif aux droits et obligations des fonctionnaires »).

Sur les retraites, Il nous annonce que nous serons invités à une concertation retraite Fonction publique probablement la semaine prochaine.

Sur le congé parental ils attendent les dispositions précises de la loi sur l'égalité et pourront le modifier en fonction dans le projet de loi sur la fonction publique.

Nous découvrons sur table la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les autres points prévus à l'ordre du jour sont examinés

1/ point sur le calendrier de réalisation des mesures du protocole :

Pour une bonne application du protocole et donc de la circulaire, les outils nécessaires doivent être mis en place et ce à tous les niveaux :

Le rapport annuel au niveau du conseil commun, les bilans sociaux dans les différents ministères, établissements et collectivités et le rapport de situation comparée pour chaque comité technique avec les 27 indicateurs prévus dans le protocole.

Ces nouveaux bilans devraient pouvoir être élaborés à partir de juin 2014.

Un groupe de travail sur la composition des listes syndicales électorales devra aussi être mis en place pour préparer de nouvelles données pour les élections 2018.

Concernant la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la CGT a demandé si un volet budgétaire pour 2014 était prévu à cet effet. Sans être surprenante, la réponse n'est pas satisfaisante puisqu'il nous a été rétorqué qu'il fallait attendre de voir les résultats des mesures et analyses des écarts de rémunération prévus en juin 2014.

Sur la question de l'application des mesures la DGAFP rappelle qu'elle est à la disposition des organisations syndicales pour intervenir en cas de non application auprès de la DGCL ou de la DGOS.

2/ point sur la prise en compte de la démarche intégrée « égalité professionnelle » dans les autres concertations ou négociation en cours dans le cadre de l'agenda social :

Il a été réaffirmé la volonté d'intégrer à chaque concertation en cours ou à venir une dimension genrée avec pour objectif d'atteindre l'égalité et de réduire les discriminations. Pour chaque nouvelle réforme, les impacts sur l'égalité doivent être appréhendés.

3/ présentation du projet de décret relatif au rapport « Égalité professionnelle » présenté devant le Conseil commun de la fonction publique :

Ce décret concerne le rapport annuel sur l'égalité dans la fonction publique. Comme stipulé dans l'accord sur l'égalité du 8 mars 2012, à partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux 3 versants de la FP, un rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Il sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique. La CGT l'a rappelé, il devra aussi refléter bien évidemment les bilans sociaux des employeurs des 3 versants avec les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.

4/ présentation des travaux relatifs à l'élaboration de référentiels de formation portant sur l'égalité professionnelle :

Les référentiels de formation définissent des axes et un tronc commun pour des formations sur l'égalité destinées à des publics cibles.

La CGT et tous les autres syndicats ont demandé des formations plus longues que celles initialement prévues. Pour exemple, la Fonction publique proposait 2 heures pour les agents et 1 journée pour les membres des instances représentatives du personnel. La CGT a proposé 1 jour pour les agents et 2 journées pour les instances. La CGT a aussi demandé que les représentants des CHSCT ne soient pas oubliés puisque n'étaient cités que ceux des CAP et CT. Nous avons demandé si ces formations CT, CAP étaient financées par l'employeur et sous la responsabilité des syndicats comme pour les autres formations CT et CHSCT.

Introduction liminaire CGT

La CGT fait de l'égalité femmes /hommes un enjeu revendicatif important. Nous avons signé le protocole car de nombreuses revendications de la CGT ont été introduites comme la démarche intégrée de l'égalité, le rapport de situation comparée, la suppression des inégalités salariales, l'articulation vie privée/vie professionnelle, le rôle des Institutions Représentatives des Personnels (IRP) est reconnu et consolidé.

La CGT veillera dans le cadre des négociations actuelles et à venir que l'approche intégrée du genre soit une réalité comme sur les sujets qu'elle a jugés insuffisant dans le protocole comme santé au travail, et **la notion « salaire égal pour un travail de valeur égale »**. Le travail du Défenseur des droits sur une **« évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine »** présenté à la commission spécialisée du CCFP, doit devenir une réalité, et l'État doit être exemplaire sur cette revendication consacrée dans la convention de l'OIT lors de sa création en 1919.

Dans le projet de loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes présenté au conseil des ministres du 3 juillet, et qui vise *« à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique »*, nous constatons que le gouvernement n'a introduit aucune mesure pour la Fonction publique, et surtout ce projet fait l'impasse sur l'égalité professionnelle. En occultant cet aspect fondamental, le gouvernement contribue à enfermer les femmes dans un rôle social prédéterminé celui de mère et/ou d'épouse. Pour éviter que cette loi soit une occasion manquée, il est indispensable que le projet soit enrichi, la CGT a demandé de mettre en place des dispositifs ambitieux en matière d'égalité professionnelle, et notamment :

- Renforcer les dispositions pour garantir **l'égalité salariale**, notamment en rendant obligatoire la renégociation des grilles de classifications qui sont actuellement défavorables aux métiers féminisés
- Adopter des mesures pour limiter les **temps partiels**
- Instaurer une **action de groupe « femmes »**, permettant aux femmes de s'unir pour agir en justice lorsqu'elles sont victimes de discriminations au travail
- **Encadrer les forfaits jours**, qui constituent un obstacle majeur à la prise de responsabilité des femmes, étant donné qu'ils ne permettent pas d'articuler vie privée et vie familiale.
- Adopter des mesures pour **lutter contre les violences sexuelles et sexistes** subies par les femmes sur leur lieu de travail.

Sur le congé parental, la CGT partage l'orientation affichée par le gouvernement de mieux le partager et de le limiter en durée. Cependant, le faible attrait des hommes pour le congé parental s'explique par des raisons culturelles mais aussi salariales. Pour que le congé parental soit pris à égalité de temps par les deux parents, il faut donc aussi qu'il soit mieux rémunéré et proportionnel au salaire. De même, pour permettre aux femmes d'articuler parentalité et vie professionnelle, il est nécessaire de développer considérablement l'accueil des jeunes enfants et de rendre obligatoire la scolarité dès 3 ans. A cet égard, la CGT attend des engagements financiers garantissant la mise en place du plan d'ouverture de nouvelles places en crèche annoncé récemment.

Lors de la négociation sur le protocole égalité FP, la question importante des inégalités de pensions posée par la CGT avait été renvoyée à la **concertation retraite 2013**. **Les propositions actuelles du gouvernement vont vers une baisse généralisée des droits à pensions. Les femmes comme pour les réformes précédentes seraient encore les plus pénalisées par les principales mesures proposées** comme :

- L'allongement de la durée de cotisation à 43 ou 44 ans, il touchera plus particulièrement les femmes aux carrières incomplètes et/ou interrompues, et qui sont les plus nombreuses au chômage ou le temps partiel... Le minimum garanti depuis la réforme 2010 devient inaccessible pour beaucoup d'entre elles, laissant dans la pauvreté beaucoup d'agentes de la Fonction publique.
- Le rapprochement des modes de calcul de la retraite dans le public et dans le privé entraînerait une diminution des pensions des fonctionnaires, et les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique et plus particulièrement dans les emplois le moins bien rétribués. Les exemples des pyramidages des catégories C, faits par le ministère pour la concertation, montrent le peu d'évolution des métiers à prédominance féminine.

Les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires se sont réunies lundi 8 juillet sur les questions des retraites, de l'emploi, des salaires, de l'avenir des services publics. Elles ont déjà largement fait part de leur analyse sur le rapport Moreau et des mesures qu'elles ne sauraient accepter : tout allongement de la durée de cotisation, l'opposition public/privé, la sous-indexation des pensions et des salaires portés aux comptes. *« Pérenniser le système solidaire de retraite par répartition nécessite de réparer les injustices dues aux précédentes réformes. Il faut sortir des logiques qui ont diminué le niveau des pensions et créé des inégalités notamment entre les femmes et les hommes. Le financement des retraites nécessite de construire des alternatives par l'apport de ressources nouvelles, tout particulièrement en améliorant le pouvoir d'achat des salarié-es et en créant des emplois. Il est urgent d'augmenter l'ensemble des salaires, du privé comme du public, ce qui impose d'en finir avec le gel du point d'indice et de revaloriser réellement le SMIC.*

Les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU et Solidaires appellent à une journée nationale d'action interprofessionnelle avec grèves et manifestations le 10 septembre 2013 pour ne pas laisser les propositions du MEDEF faire la loi et pour imposer d'autres choix au gouvernement. »

Pour changer de cap et faire face à la situation, le gouvernement doit rompre avec les politiques d'austérité particulièrement néfastes dans la Fonction publique, et plus particulièrement envers les femmes très nombreuses en terme d'emploi, de précarité, de bas salaires. Et ces politiques d'austérité ont les conséquences en termes de réduction des divers dispositifs sociaux et de fermeture des services publics : accueil des enfants, éducation, services aux personnes, services de santé, maternité, centres d'IVG...

Le gouvernement ne peut se contenter d'afficher une démarche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'autres réformes sont possibles pour que cessent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Montreuil, le 12 juillet 2013