



Compte rendu de la réunion du comité de suivi de l'accord égalité femmes/hommes dans la Fonction publique du 13 octobre 2014

Délégation CGT : Sylvie BRUNOL, Céline VERZELETTI

La réunion est dirigée par Marie-Anne LEVEQUE, directrice générale de la DGAFP, assistée de Olivier MARY, Bureau (RH1) de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de RH et de l'égalité professionnelle

❖ En liminaire, la CGT intervient sur la non-reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes fonctionnaires

Après la suppression de la catégorie active aux infirmières hospitalières, des auxiliaires puéricultrices ont leur départ anticipé remis en cause, par une « réinterprétation » récente de la CNRACL de l'arrêté de 1969 (classement en catégorie active).

Un rassemblement unitaire a eu lieu à Bordeaux devant la CNRACL le 9 octobre, et le directeur de la Caisse persiste pour appliquer une nouvelle interprétation. La CGT, avec d'autres OS ont interpellé les Ministres de la FP et de la Santé. La CGT ne peut se contenter de la réponse de la Ministre de la FP, qui dit se rapprocher du Ministère de la santé. LA CGT demande aux Ministres de stopper immédiatement toutes ces décisions arbitraires de la CNRACL très néfastes pour les fonctionnaires, et demande l'application de l'arrêté comme il est appliqué depuis 45 ans.

La DG de la DGAFP n'est pas au courant de ce dossier, elle transmet.

La CFDT intervient pour appuyer notre intervention.

❖ Sur proposition de la DGAFP, le suivi de l'accord égalité se fera désormais dans le cadre de la FS 3 (formation spécialisée sur l'égalité du conseil commun)

Les organisations syndicales pensent qu'il est nécessaire de poursuivre avec le groupe de travail du comité de suivi, car peu de dispositions en faveur de l'égalité ont été prises à ce jour. La DGAFP souhaite tenter l'expérience car la FS3 s'est peu réunie, elle explique que l'on peut avoir des experts.

❖ **En actualité, un bilan a été fait sur la démarche intégrée dans les négociations en cours :**

- Négociation « qualité du dialogue social » : une démarche est en cours pour mettre en place des mesures visant une juste représentation des femmes dans les listes électorales syndicales (pour les élections suivantes), pour les comités exécutifs ;
- Négociation « qualité de vie au travail » : proposition de chartes de temps pour une meilleure articulation de la vie privée-vie professionnelle ;

Nous intervenons sur la négociation « parcours professionnel, carrières et rémunérations » qui n'est pas évoquée, et nous rappelons le protocole égalité mesure 4 : « *Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale* ». Aucune mesure spécifique pour l'instant, et au regard de l'avancée du dossier, la DGAFP va voir, à suivre....

Nous insistons sur une démarche intégrée dans toutes les négociations, textes réglementaires...

❖ **Mesures à voir suit à la publication de la loi sur l'égalité du 4 août 2014 :**

Une proposition de décret sera soumise au Conseil commun de la Fonction publique du 4 novembre concernant l'article 68 sur les primos nominations dans les emplois supérieurs, à compter de 2016, d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

D'autres articles concernent aussi la Fonction publique comme :

- L'article 16 qui prévoit que l'employeur condamné pour discrimination ou atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le plan pénal et les employeurs qui n'ont pas engagé la négociation sur l'égalité professionnelle et n'ont pas régularisé leur situation ne peuvent pas se porter candidat à des commandes publiques (un marché public, à une délégation de service public ou à un contrat de partenariat avec l'Etat ou ses établissements publics).

- Par contre, certaines mesures, comme l'alignement des droits d'autorisations d'absence pour le PACS sur le mariage (4 jours) et l'allongement du congé parental, doivent être intégrées dans la loi sur la déontologie pour être applicables dans la Fonction publique. Cette loi ne sera présentée au parlement qu'en 2015. Nous rappelons nos revendications d'un congé plus court et surtout mieux rémunéré, la proposition de la Ministre pour le PLFSS pour faire des économies, sanctionne les femmes les plus précaires... ce sujet est repris par plusieurs OS.

❖ **Suivi des mesures prévues par le protocole égalité femmes hommes et feuille de route égalité pour les ministères :**

Des accords ou chartes ont été signés notamment dans certains ministères comme l'Intérieur, la Défense, l'Écologie du développement durable et de l'énergie, les affaires étrangères...

Si des initiatives sont prises dans des ministères, nous faisons remarquer que peu de mesures ont été prises dans le versant hospitalier. Les mesures présentées par la DGOS sont des mesurette qui ne concernent pas seulement les femmes, et pour exemple aucune action a été faite sur un sujet comme la notation malgré nos courriers à la Ministre de la santé, et des décisions du défenseur des droits, des femmes subissent toujours des gels de note systématique dans certains établissements, l'année de leur maternité.

L'étude engagée depuis 1 an sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes est quasi terminée et sera présentée par les chercheurs aux syndicats dans le cadre de la prochaine FS3 du conseil commun en janvier 2015 5 (?). Nous avons redemandé un point d'étape sur cette étude, pour voir si elle répond à la commande, nous sommes soutenues par d'autres OS.

Un guide doit être réalisé pour mieux informer les agents-tes sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et temps partiel (mesure 12 du protocole).

Un guide, en cours d'élaboration, sur les violences est prévu aussi dans la Fonction publique. Nous rappelons que nous avons demandé la prise en charge des femmes qui subissent des violences en dehors du travail, car ces événements ont des répercussions importantes sur la vie professionnelle.

Des initiatives de sensibilisation sont prévues 25 novembre 2014, dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

La CGT a insisté sur :

- **des pratiques discriminantes qui perdurent (notation neutralisée en cas de congés maternité, ...)** ;
- **la démarche intégrée notamment pour la négociation PPCR ; car les inégalités perdurent**
- **le travail insuffisant concernant la mesure sur la pénibilité et les conditions de travail spécifiques aux femmes ;**
- **la déclinaison des mesures de l'accord dans les services, établissements, collectivités ;**
- **les conséquences des restrictions budgétaires, notamment sur l'action sociale.**