

## Suivi du protocole Égalité professionnelle Femmes/Hommes dans la Fonction Publique

### Sommaire :

- Déclaration de la CGT ;
- Compte rendu de la réunion DGAFP du 22 novembre 2013

### Déclaration CGT :

## Comité de suivi du protocole

Réunion à la DGAFP, le 22 novembre 2013

Pour la CGT, l'égalité femmes/hommes est un enjeu revendicatif important. Nous estimons que l'Etat devrait être exemplaire en la matière.

Nous constatons malheureusement que les inégalités de rémunération perdurent dans la Fonction publique. Les écarts salariaux moyens entre les femmes et les hommes sont de 12,1 % pour le versant territorial, 17,6 % pour l'Etat et 24 % pour le versant hospitalier dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique (édition 2013).

Si nous nous félicitons du protocole d'accord du 8 mars 2013, signé par toutes les organisations, nous resterons très vigilant-es quant à l'application de ce dernier. Nous ne nous contenterons jamais d'un affichage, et d'un catalogue de bonnes intentions sans de véritables avancées sur cette question.

Or nous tenons à vous faire part de notre inquiétude sur la volonté du gouvernement à mener une véritable politique d'égalité.

En effet et pour exemple, le rapport Pêcheur qui traite des grilles indiciaires, des traitements, des déroulés de carrière, de l'emploi... ignore la problématique des inégalités femmes/hommes, ignore le protocole d'accord du 8 mars et le guide que nous a présenté le Défenseur des Droits sur « *une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine* ». Pourtant le rapport Pêcheur doit servir de base pour les négociations sur les carrières et rémunérations prévues à partir du 5

décembre 2013. Si le gouvernement reste libre de retenir ou pas les préconisations du conseiller d'Etat Bernard Pêcheur, il aurait au moins pu sur sa lettre de mission, exprimer une forte intention de supprimer les inégalités femmes/hommes, puisque nous avons validé dans le protocole une approche intégrée de l'égalité.

Concernant ce rapport traitant d'enjeux essentiels, qui sont des leviers incontournables pour enrayer les inégalités, la CGT a déjà interpellé la ministre de la Fonction publique en indiquant aussi et plus généralement qu'une réforme de progrès ne peut être envisagée dans un contexte dévastateur de politique d'austérité.

Vous le savez, comme nous toutes et nous tous, le gel des salaires des fonctionnaires reste un sujet épineux et aucune mesure visant l'égalité ne pourra compenser cette perte de pouvoir d'achat qui augmente toujours plus les inégalités. Tout comme pour la réforme des retraites, le gouvernement ne peut pas annoncer des mesures en faveur des femmes tout en maintenant l'allongement de la durée de cotisation qui pénalisera en premier les femmes.

Nous vous rappelons que la politique de restrictions budgétaires s'avère chaque année plus destructrice et génératrice d'inégalités : les bas salaires se multiplient, près d'un-e agent sur 5 touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont très insuffisants et bien souvent ce sont des femmes.

Il y a une véritable urgence à augmenter le point d'indice, à reconnaître réellement les qualifications et compétences des fonctionnaires et notamment dans les corps et catégories sous valorisés comme ceux occupés en majorité par les femmes.

Le gouvernement refuse, encore aujourd'hui, ces revendications et ces contradictions ne sont plus acceptables.

Une mobilisation unitaire est d'ores et déjà prévue, dans la Fonction publique, pour les salaires, du 9 au 13 décembre, la CGT y prendra toute sa place. Elle s'emploiera, aussi, à être le plus offensive possible, dans chaque négociation qui s'ouvrira.

Les inégalités doivent cesser au plus vite, et s'il est impératif de se doter d'outils et d'indicateurs, de mettre en place des études pour mesurer précisément les inégalités, le gouvernement et l'administration ne peuvent pas se dédouaner de leurs responsabilités en matière d'égalité en attendant les résultats de ces données.

Nous ne manquerons pas de vous rappeler, à tous les niveaux, la démarche intégrée de l'égalité inscrite dans l'accord du 8 mars.

La démarche intégrée ne peut pas être qu'un slogan, elle doit devenir réalité et ce dans tous les chantiers du « dialogue social ».

Compte-rendu :  
**Réunion à la DGAFP, le 22 novembre 2013**

Délégation : Céline VERZELETTI, Sylvie BRUNOL

*Magali BADIOU, coincée dans la tourmente de neige stéphanoise, n'a pas pu être remplacée.*

La directrice de la DGAFP est excusée et remplacée par Monsieur Nègre, sous-directeur de l'animation interministérielle des politiques de ressources à la DGAFP.

Monsieur Nègre, nous explique :

qu'il valorise le travail de la DGAFP et du Ministère du droit des femmes montrant l'engagement très fort du gouvernement sur l'égalité femmes/hommes : conférences, colloques...

que le volet égalité sera un axe fort en 2014 du gouvernement avec une loi égalité. Mise en place structurée d'une gouvernance dynamique pour impliquer les trois versants de la FP.

Nous sommes intervenues en suivant cf déclaration liminaire CGT pour demander une approche réellement intégrée de l'égalité professionnelle dans toutes les concertations et négociations dans la FP (cf : ci-dessus) : rémunération, point d'indice, retraite...

Alors que FO, FSU, Solidaires suivent notre déclaration, la CFDT considère que ce n'est pas le lieu de parler du rapport Pêcheur, point d'indice, gel des salaires...

Monsieur Nègre rappelle que c'est bien une démarche intégrée de l'égalité femmes/hommes qui sera prise en compte dans les concertations et négociations pour avoir de vrais résultats.

**Ordre du jour de la réunion** : 2 thèmes, à savoir

- 1- suivi du protocole
- 2- Directive relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique

## **1. Suivi du protocole d'accord égalité professionnelle femmes/hommes dans la FP**

Le Ministère a répondu à la plupart des questions posées par les organisations syndicales sur le suivi du protocole : voir tableau du suivi en A3.

Mais sur la négociation qui doit s'ouvrir sur rémunérations, carrières... dans la FP, nous avons dû lourdement insister pour entendre Monsieur Nègre nous dire que là il fallait interroger le « Budget ». Madame Rohner, chef du bureau de l'animation interministérielle et des ressources humaines et de l'égalité professionnelle à la DGAFP, a rajouté qu'ils avaient conscience que la filière technique était mieux valorisée, mais qu'en effet cette question devrait être vue avec « le Budget ».

## **2. Directive relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique**

Nous avons demandé un délai supplémentaire pour nous exprimer car nous avons reçu le document 3 jours avant la réunion : nous devons envoyer nos remarques dans le courant de la semaine donc avant vendredi 29 novembre 2013.

Cette directive rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la LOI n° 2012-954 du 6 août 2012, elle décrit leur impact dans les 3 versants de la FP. Elle aborde les sanctions et la prévention.

La plupart des OS ont trouvé cette directive peu dynamique, on ne sent pas la volonté de l'administration d'engager vraiment les employeurs sur cette question. L'aspect de la communication doit aussi être revu.

Il manque aussi, dans le volet prévention et protection, un point sur les violences conjugales pour accompagner les femmes (principales victimes) car cela a bien une incidence importante sur leur travail et leur santé.