



Concertation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Compte-rendu réunion du Vendredi 20 avril

Axe 2 : « Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles »

Délégation CGT : Ophélie Labelle (fédération Santé et Action Sociale), Sylvie Reveyron (fédération services publics), Céline Verzeletti (fédération Etat).

La DGAFP annonce qu'une réunion supplémentaire aura lieu le 12 juin sur l'Axe 1 : « Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle » pour approfondir les propositions.

L'ensemble des organisations syndicales rappellent qu'elles ne souhaitent pas une concertation accélérée, qu'il est hors de question d'avoir une négociation débouchant sur un accord en-dessous de l'actuel, que de nombreux thèmes ne sont pas abordés dans la feuille de route de la concertation (conditions de travail, la précarité,...), qu'il faut prendre en compte les préconisations faites dans le rapport Descamp-Crosnier.

Concernant l'axe 2, sujet de cette réunion, la CGT et l'ensemble des organisations ont clairement posé que la mixité des métiers ne pouvait pas être abordée uniquement sous l'angle de la communication. Elle devait aussi l'être par la revalorisation des grilles indiciaires des filières à prédominance féminine, par une amélioration des conditions de travail et par une reconnaissance de la pénibilité particulièrement niée dans les filières sociales, de santé et de l'éducation...

Pour rappel :

Axes d'amélioration et d'innovation proposés par la DGAFP :

- Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers
- Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre, notamment pour les personnels ayant des responsabilités RH ou de management, ainsi que les membres de jury et les porteurs de mandats syndicaux
- Garantir l'égal accès aux formations, au compte personnel de formation et au conseil en évolution professionnelle
- Questionner les règles statutaires et pratiques de gestion liées à la mobilité géographique obligatoire et développer l'accompagnement à la mobilité
- Etendre le champ du dispositif de nominations équilibrées au sein de la fonction publique et veiller à ce qu'il prenne mieux en compte les déroulements de carrière

Plus précisément, la CGT a rappelé que les 5 propositions de la DGAFP d'axes d'amélioration étaient déjà actées dans le protocole de 2013 dans l'axe 2 « Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique ». A ce sujet la CGT a rappelé que depuis 2013 trop peu de mesures ont été mises en

place. Pour exemples, la maternité, malgré la circulaire, continue à impacter les déroulés de carrière des femmes, et la démarche intégrée n'est pas appliquée ou très peu et ce quel que soit le niveau de prise de décision (jour de carence, primes...). Les différentes mesures prises par le ministère de la fonction publique ne font pas l'objet d'étude sur l'impact qu'elles ont en matière d'inégalités femmes/hommes.

La CGT a porté, en plus des axes proposés par la DGAFP, sur le sujet « **Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles** » les propositions suivantes :

- Déconstruction dès le plus jeune âge de tous les stéréotypes, notamment par la mise en place d'un enseignement à même de le faire ; Pourquoi avoir abandonner les ABCD de l'égalité à l'éducation nationale ?
- Reprendre la préconisation du CESE, dans son avis « agir pour la mixité des métiers », de novembre 2014 qui appelle à l'action volontariste de la FP pour sa proposition n°23 : « Le CESE préconise que le principe de traitement égal pour un travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la FP»;
- Mettre en place très rapidement une étude sur les causes des écarts entre les filières majoritairement féminines et masculines. Comparer pour les niveaux de qualification égaux les différences de rémunération. Cela permettra de mettre en lumière les causes et de faire enfin appliquer la loi. Pour rappel, dans le protocole PPCR, la CGT avait fait intégrer le passage concernant l'égalité pro et la mise en place de cette étude. S'appuyer aussi sur l'enquête de la DRESS, concernant les emplois du travail social qui démontre que les emplois les plus qualifiés sont majoritairement masculins ;
- Limiter la mobilité géographique, en renforçant la notion de « bassin d'emploi public », entre versants de la Fonction publique, pour favoriser la mobilité professionnelle plutôt que géographique (proposition 13 du rapport Descamps-Crosnier) ;
- Reconnaître la pénibilité des métiers à prédominance féminine. Les critères de pénibilité doivent être élaborés suite à une analyse sexuée des conditions de travail. Des difficultés, aussi bien physiques que psychologiques ou émotionnelles, ou encore l'utilisation de produits toxiques ne sont pas reconnues comme source d'atteinte à la santé...Par exemple, une négociation doit être engagée pour reconnaître la catégorie active pour les infirmières hospitalières comme l'ont obtenu les IDE sapeurs-pompiers ;
- Permettre la transparence et l'équité dans les processus d'avancement et de promotion : c'est l'axe 2 mesure 4, 9 du protocole de 2013, Mme Descamp-Crosnier avait également fait la préconisation 27 « *obligation pour tout employeur public de soumettre un bilan devant le comité technique faisant état des avancements de grades et d'échelons du point de vue de l'égalité professionnelle femmes /es hommes. Ce bilan devra inclure des données sexuées sur les promotions au choix* » vont dans ce sens.

La DGAFP, après nous avoir écouté et pris note des différentes propositions, n'a pas pu répondre sur la plupart des sujets, notamment sur la question de la revalorisation des métiers, en attente d'un arbitrage politique.

Une prochaine réunion devrait avoir lieu courant mai mais à ce jour aucune date précise n'a été proposé par la DGAFP.