



## **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.