



Déclaration délégation CGT
Première concertation
« égalité professionnelle dans la Fonction publique »
4 mai 2011 à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique)

Dans un communiqué de décembre 2010, suite à l'audition de notre organisation syndicale, nous nous félicitons qu'enfin le gouvernement réponde à notre demande d'ouvrir des négociations dans la Fonction publique sur la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Nous avons tenu à ce que cette négociation soit actée dans la loi de rénovation du dialogue social dans la FP.

Depuis, Madame la députée Françoise Guégot a rendu son rapport demandé par le Président Sarkozy.

Le constat est édifiant et pour ne citer que quelques exemples :

- une forte spécialisation des métiers entre les femmes et les hommes à l'image des représentations traditionnelles de leurs rôles respectifs dans le monde du travail et dans la société ;
- des écarts de rémunérations toujours au désavantage des femmes ;
- une sous représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de dirigeant ;
- un déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruption, temps partiel) qui influe fortement sur leur niveau de pension.

Il faut souligner que ce constat ne prend pas en compte les personnels non titulaires qui pourtant représentent près de 20% de la masse salariale. Les mesures proposées ne sont pas suffisantes, elles ne ciblent que quelques problématiques.

L'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision et être intégrée dans toutes les négociations avec une obligation de résultats pour lutter contre les inégalités (comme les négociations en cours dans la FP, notamment sur les salaires). Les réductions de financement des politiques publiques entraînent, entre autre, des reculs pour l'égalité comme les suppressions de postes dans l'Education nationale, qui ne permettent plus l'accueil des enfants avant 3 ans.... La réforme des retraites de 2010, qui supprime brutalement la possibilité de départ à la retraite « 15 ans et 3 enfants », entraîne un départ de femmes de la Fonction publique dans un contexte de suppression de postes.

Pour la CGT, l'Etat doit être exemplaire sur cet enjeu majeur de société qui

concerne aussi bien le secteur public que privé. L'égalité professionnelle est au premier rang des attentes des femmes et des hommes parce que c'est une question de justice sociale.

Il ne s'agit pas pour la CGT de se contenter de vagues promesses, ni de s'engager dans une négociation à marche forcée visant uniquement à un affichage politique de circonstance. Pour la CGT une **négociation annuelle spécifique avec obligation de résultats** (comme le demande la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes), **est incontournable. Des financements supplémentaires doivent être affectés pour mettre en place un plan d'action afin de parvenir à l'égalité.**

Lors de la présentation du rapport de Madame Guégot aux Organisations syndicales, vous nous avez proposé 3 thèmes de concertation, en nous proposant de faire des remarques ou demandes. Pour pouvoir aborder une réelle négociation, nous revendiquons que les thèmes suivants soient pris en compte :

- Un rapport annuel de situation comparée (titulaires, non titulaires) pour les trois versants de la Fonction publique, et sa déclinaison à tous les niveaux de décisions pertinents ;
- Une réelle mixité et égalité des filières des formations initiales et l'égalité d'accès à la formation continue pour toutes les catégories professionnelles. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes, l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- L'assurance d'un déroulement de carrière pour toutes les femmes et de leur accès aux postes à responsabilité ;
- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par leur réévaluation dans les grilles salariales ;
- Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) et une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail ;
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé et reconnaissance de la pénibilité de leur travail ;
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

Pour la concertation d'aujourd'hui sur "statistiques / bilans chiffrés", nous vous rappelons que la loi du 13 juillet 1983 avait établi que le gouvernement devait réaliser tous les deux ans un rapport sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Le dernier et Xème rapport au parlement a été remis en 2006.

Depuis, avec la mise en place de la LOLF (La loi organique relative aux lois de finances), ce rapport de situation comparée (RSC) a été supprimé par une loi de 2007 qui a prévu que tous les bilans qui existaient auparavant sur des thématiques particulières comme l'égalité femmes-hommes soient fusionnés en un seul et même document, annexé au projet de loi de finances et intitulé "*rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations*".

La comparaison des deux documents montre qu'en fait, il y a un réel appauvrissement des données sexuées disponibles et surtout, qu'on n'y retrouve pas une information claire et ordonnée concernant l'égalité professionnelle.

Comme dans le privé, nous devons avoir une obligation de négocier régulièrement sur l'égalité femmes-hommes sur la base de rapports de situations comparées, avec des éléments d'analyse et de compréhension, et des indicateurs d'évolution dans le temps.

Ces rapports doivent être établis à tous les niveaux de décisions pertinents (nous vous renvoyons au guide RSC du secteur privé).

Avec la mise en œuvre des accords de Bercy, la question de l'égalité professionnelle est clairement listée comme un des champs d'intervention des comités techniques, et comme un sujet de négociation déclinable à tous les niveaux.

Nous posons donc comme préalable un retour à un document exclusivement consacré à cette thématique au moins équivalent à ce qui se faisait précédemment et produit de façon annuelle pour les 3 versants de la FP.

En préalable nous vous demandons de nous exposer la méthode et le calendrier proposés par le gouvernement, pour négocier l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

Nous réitérons notre exigence d'une négociation spécifique sur l'égalité, qui doit être exemplaire, avec un financement nécessaire pour le plan d'action.

Délégation CGT : Sylvie BRUNOL, France-Line MARY-PORTAS, Nathalie MERCHE-NICKLES, et Christine MOYSE

Paris, le 4 mai 2011