



Conseil commun du 9 mars 2018

Olivier Dussopt qui présidait la séance a rappelé que le président de la République a décrété la cause des femmes et de l'égalité professionnelle, grande cause nationale.... Il a ensuite annoncé que la circulaire contre les violences sexistes et sexuelles est en cours de publication.

Il a par ailleurs confirmé que l'agenda social traiterait en priorité de la politique d'emploi des personnes handicapés, une première réunion se tenant le 19 mars. Les premières mesures seront intégrées dans le projet de loi relatif à l'avenir professionnel et seront examinés au CCFP du 27 mars.

Les sujets portabilité des CET et frais de mission continueront d'être traités dans le courant du trimestre.

Le rendez-vous salarial sera avancé au mois de juin (entre le 10 et le 20 juin) avant l'envoi des lettres plafond aux ministères.

La CGT est intervenue sur les deux points à l'ordre du jour : le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et sur les propositions de thématiques de travail dans le cadre de la concertation sur l'égalité professionnelle.

« Le premier ministre a annoncé ce 7 mars de premières mesures pour l'égalité professionnelle avec l'ouverture d'une concertation de 4 à 8 semaines pour aboutir à des dispositions législatives. La CGT se félicite que la mobilisation syndicale et féministe contraigne enfin le gouvernement à annoncer des mesures concrètes. Il reprend en effet la proposition des organisations syndicales de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale dans le secteur privé. Il prévoit d'y associer des sanctions si les inégalités salariales ne sont pas supprimées dans un délai de 3 ans.

Ces premières avancées ont été gagnées grâce à l'unité syndicale (communiqué unitaire : pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes), au rassemblement des associations féministes, et à la mobilisation de toutes et tous. Cependant, de nombreuses interrogations demeurent sur la traduction effective de ces annonces qui comportent des lacunes majeures. Rien pour lutter contre la précarité des temps partiels, rien sur la parentalité ni sur les violences sexistes et sexuelles notamment.

Le gouvernement annonce la mise en place d'un logiciel pour calculer les écarts de salaires et évaluer les écarts inexplicables, qui s'élèveraient au niveau national à 9%. La loi impose de supprimer toutes les discriminations dont sont victimes les femmes, qu'elles soient

« expliquées » ou non. Nous n'accepterons donc pas que le logiciel se transforme en boîte noire, en ardoise magique des inégalités salariales et professionnelles, permettant de passer de 26 à 9 voire 0% d'écart de salaire ! Ce n'est pas seulement à poste égal qu'il faut raisonner, il est nécessaire de prendre en compte les temps partiels, les inégalités cumulées sur la carrière, la dévalorisation des métiers à prédominance féminine et la part variable de la rémunération.

Le gouvernement annonce aussi la multiplication par 4 des contrôles de l'inspection du travail. Il était temps ! Alors que 60% des entreprises ne respectent pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, seules 0,2% d'entre elles ont été sanctionnées. Cependant, les effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail ont baissé de 20% en 10 ans, il faut donc augmenter considérablement leur nombre pour que les contrôles soient réels. Les restrictions budgétaires qui nous sont, à nouveau imposées, sont en totale contradiction avec cette volonté de contrôle.

Concernant la fonction publique, le bilan, présenté aujourd'hui, montre que les inégalités F/H, malheureusement, perdurent au niveau du traitement, du déroulement des carrières professionnelles et du niveau des pensions. Madame Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a ainsi déclaré il y a peu que : « L'Etat n'est pas exemplaire, il doit le devenir, c'est un des axes prioritaires de ma feuille de route ».

Nous sommes donc satisfaits de cette prise de conscience. C'est pourquoi le gouvernement ne peut pas rester sur des effets d'annonces et de communication que ce soit pour le secteur privé ou public. Il ne peut pas non plus, d'un côté, annoncer des mesures dédiées à l'égalité femmes/hommes et d'un autre, mettre en place des mesures générales qui aggravent ces inégalités femmes/hommes...

Pour exemple, le rétablissement du jour de carence dans la Fonction publique dans la loi de Finance de 2018, nouvelle attaque faite à l'ensemble des fonctionnaires, pénalisera particulièrement les femmes . Une étude de la DRESS de 2014, démontre que les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêts de maladie indemnisés entre les femmes et les hommes âgés de 21 à 45 ans dans le secteur privé. Il serait intéressant d'avoir une étude sur ce sujet dans la Fonction publique. Nous n'avons aucune donnée sur ce sujet dans le pré-rapport annuel de la FP.

Nous le savons, l'absentéisme est aussi fortement lié aussi aux conditions de travail, ce qui est encore plus vrai pour les agent-es ayant perdu le bénéfice de la catégorie active. Pour rappel, dans la FPH, qui est certainement la plus symptomatique, 26,2% des agents n'ont pas 48h de repos hebdomadaire, 70,3% travaillent le samedi et 64% le dimanche, 32,3% la nuit. Vous ne pouvez pas imaginer que ces contraintes n'aient pas d'incidence sur la santé des agent-es. Il est impératif de travailler sur des mesures de prévention et de réparation en matière de santé. La possibilité de partir plus tôt à la retraite n'est pas un privilège mais bien une mesure de réparation pour celles et ceux qui notamment subissent des horaires décalés ou le travail de nuit.

Concernant le gel du point d'indice, les annonces de non revalorisation entraînent aussi des pertes considérables pour les agent-e-s de la FP (composée à 62% de femmes) où les conséquences sont plus marquées chez les femmes lésées dans leurs déroulements de carrière et leurs pensions. Un rapport de l'OCDE rappelle que les infirmier-e-s en France, ont un salaire 5% inférieur au salaire moyen, constat également fait pour les enseignant-e-s, métiers qui sont à prédominance féminine.

Je ne m'étendrai pas ici sur le document d'orientation pour la concertation sur « refonder le contrat social avec les agents publics », mais il s'agit encore de mesures extrêmement graves avec des effets particulièrement aggravants sur les inégalités : fusion des IRP, recours au contrat et salaire au mérite.....Je rappelle que l'accord égalité 2013 prévoit une démarche intégrée qui impose une analyse genrée des mesures pour vérifier l'impact sur les inégalités. Vous ne pouvez pas à nouveau, oublier cette démarche. Nous demandons donc avec insistance une étude d'impact sur les inégalités sur toutes les nouvelles propositions.

Des négociations sont annoncées à partir du bilan de l'application de ce Protocole d'accord égalité de 2013.

Oui la CGT souhaite de nouvelles négociations mais il est essentiel de faire un point objectif de cet accord. Or peu de déclinaisons des mesures de cet accord sont constatées dans les collectivités, établissements et services. Nous souhaitons aussi revenir sur l'adhésion au Label Égalité qui relève plus de plan de communication que de véritable politique pour l'égalité.

Vous l'aurez compris, la CGT souhaite des actes forts et des engagements sur les points suivants :

- Revalorisation des métiers à prédominance féminine :

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

- Il s'agit d'établir une carte sexuée des emplois (filière/cadres d'emplois/corps) en faisant ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60% d'un sexe représenté.

- Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

2. Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières :
c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

3. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique :

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT) : qualifications ; complexité du poste ; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique (reconnaître toutes les composantes de la qualification requise et reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles). Les charges physique et mentale font partie des critères

retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence.

Par exemple : concernant les exigences physiques, il faut prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...). Il existe aussi d'autres sollicitations corporelles comme la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle...

Il faut reconsidérer les conditions de travail en milieu de soins, social, éducatif et administratif et prendre mieux en compte :

- La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...);
- Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme ;
- La disponibilité ;
- L'imprévisibilité de la charge de travail ;
- L'exposition à des dangers également humains, plus imprévisibles.

- Des mesures concernant les conséquences de la maternité :

Dans le rapport vous présentez les différentes évolutions concernant ce point, toutefois, nous ne pouvons en rester là et encore beaucoup de manquements sont à relever :

Nous revendiquons, là encore, l'application du protocole d'accord de 2013 :

« D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé. »

De plus la CGT revendique :

- L'application de l'aménagement du temps de travail à partir du 3^{ème} mois de grossesse, comme le prévoit la loi ;
- L'allongement du congé maternité - il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines ;
- Une reconstitution de carrière pour les agentes ayant subi une pénalisation dû à une grossesse ;
- L'obtention d'autorisations spéciales d'absences pour la PMA conforme à ce que prévoit le Code du travail c'est à dire qu'elles ne soient pas conditionnées aux nécessités de service.

- Des avancées sur la lutte contre la précarité, la résorption de l'emploi précaire :

Nous ne comprenons donc pas votre volonté de développer le recours au contrat en lieu et place de la titularisation des agent-es, sachant que la précarité est un élément essentiel des inégalités.

Et bien évidemment sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, la CGT souhaite des actions efficaces :

En effet, la question d'égalité professionnelle passe aussi par la prévention des violences et l'aide aux femmes victimes aussi bien pour les violences au travail que celles intra-familiales qui ont un impact sur la vie professionnelle. La France a ratifié la Convention d'Istanbul, le gouvernement doit donner des moyens pour la prévention et l'aide aux victimes, assurer la formation des fonctionnaires et les effectifs nécessaires dans la Fonction publique pour les accueillir dignement.

A la CGT, nous pensons que la circulaire présentée et bientôt signée ne peut être la seule mesure avancée pour la fonction publique en termes de luttes contre les violences sexuelles et sexistes. Le sujet est bien trop grave et important. La CGT, avec les 29 organisations du collectif #8mars15h40 a réalisé une consultation en ligne et recueilli en deux semaines 2635 témoignages de sexisme et de violences sexuelles commises sur le lieu de travail, dont 56 viols. 974 femmes ont témoigné de violences conjugales et plus de 50% d'entre elles estiment que ces violences ont eu un impact négatif sur leur emploi ou leur carrière. Alors que plus de 80% des entreprises n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles, le gouvernement n'annonce aucune mesure contraignante pour les employeurs. Il ne prévoit aucun nouveau dispositif pour protéger les victimes : pas de nouveaux droits pour les représentant.e.s du personnel et les conseiller.e.s du salarié, pas de prise en charge des frais médicaux et psychologiques, pas d'extension des délais de prescription pour contester des licenciements abusifs...Et toujours aucun moyen humain et financier supplémentaire, notamment pour l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, débordée et contrainte de fermer son accueil téléphonique.

Nous avons des propositions spécifiques pour la FP, vous le savez et je vous les énumère rapidement :

- *Mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué ;*
- *Obligation pour les employeurs d'élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint ;*
- *Formation pour toutes et tous les acteur.rices ;*
- *Reconnaissance du droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant volontaire » ;*
- *Droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT pour la procédure disciplinaire à l'initiative de l'employeur ;*
- *Sanction de l'employeur si ce dernier ne met pas en place les mesures de prévention et de protection de la victime...*

Je l'ai dit, les mesures prévues dans la circulaire ne sont pas satisfaisantes pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, de plus, aucun financement n'est prévu.

Ensuite et à nouveau je le réaffirme : les dernières annonces sur la fonction publique (simplifier et déconcentrer les instances représentatives comme dans le secteur privé, rémunération plus individualisée, élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements, plan de départs volontaires.....) aggraveront très certainement les inégalités femmes/hommes et priveront les personnels d'instances essentielles comme les CHSCT pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Comme le prévoit l'accord 2013 sur l'égalité, avant toutes nouvelles mesures, une étude doit être faite pour vérifier qu'elles n'aggravent pas les inégalités femmes/hommes, il serait bien qu'enfin le gouvernement et tous les employeurs publics respectent et appliquent cet accord.

Nous rappelons une nouvelle fois que sans moyens budgétaires supplémentaires, l'égalité professionnelle reste un leurre, un effet d'annonce.

Nous vous demandons d'ouvrir solennellement une vraie négociation sur les sujets cités précédemment en votre présence, monsieur le ministre de l'action publique et en présence de la secrétaire d'État au droit des femmes. »

Quatre propositions de thématiques de travail dans le cadre de la concertation sur l'égalité professionnelle ont été présentées : les conditions pour un égal accès à la fonction publique, l'égalité salariale, les questions de grossesse et de parentalité et la gouvernance des politiques d'égalité (promotion de la négociation d'accords à tous les niveaux, reconnaissance dans les instances, diffusion du label égalité ...).

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles apparait en nota bene !

Le ministre a indiqué qu'il souhaite qu'il s'agisse non d'une simple concertation mais bien d'une négociation.

Pour la CGT, un nouvel accord ne saurait être la reconduction du précédent. Il devra se traduire par des mesures concrètes conduisant à des effets réels de réduction des inégalités constatées.