



FONCTION PUBLIQUE

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 15 octobre à 17h, Olivier Dussopt présidait un point d'étape de la négociation égalité professionnelle femmes - hommes dans la Fonction publique. Retrouvez ci-dessous la déclaration de la CGT Fonction publique.

Monsieur le Ministre,

Nous vous avons alerté dès le départ sur un calendrier de négociation trop serré. Force est de constater qu'il l'est également pour vous puisque vous ne parvenez pas à tenir les délais que vous vous étiez donnés pour l'élaboration et la transmission des documents. Nous sommes donc confrontés à une 1^{ère} difficulté, à savoir le peu de temps pour travailler collectivement et avec nos organisations à partir de vos propositions.

Nous vous le réaffirmons, les droits des femmes et l'égalité sont des sujets essentiels pour la CGT. Nous pensons que si urgence il y a, c'est bien de prendre en compte cette nécessité de gagner l'égalité réelle et donc nous vous demandons que soit soumis au débat, ce jour, la nécessité d'un projet de loi consacré pleinement à l'égalité dans la Fonction publique. Pour cela, le temps du débat sur des propositions et des mesures est incontournable pour élaborer un projet ambitieux et sérieux.

De plus, ce que vous proposez dans la deuxième version du projet d'accord est à améliorer. En effet, de nombreux points ne sont toujours pas pris en compte même si certaines modifications apparaissent et sont bien le fruit des apports des organisations syndicales, dont la nôtre qui a fait de multiples propositions.

La CGT souhaite aboutir à un projet d'accord qui fasse consensus, qui permette d'aboutir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. A ce stade, comme dit précédemment, nous sommes loin du compte et il est plus que nécessaire d'accorder davantage de temps au débat pour atteindre cet objectif.

Pour rappel, dans le courrier unitaire que nous vous avons adressé le 20 juillet 2018, nous avons précisé les points essentiels que cette négociation devait traiter :

- La revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine avec comme finalité la négociation de grilles indiciaires ;
- La prise en compte de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- La neutralisation effective et réelle des effets des congés maternité, des congés afférents à la grossesse, congés parentaux et toutes absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants sur les carrières ;
- Le développement des dispositifs de garde d'enfants adaptés ;
- La mise en œuvre de mesures contraignantes pour les employeurs publics concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Nous avons aussi précisé que tous ces objectifs à atteindre ne pouvaient s'envisager autrement qu'accompagnés de budgets dédiés à hauteur des enjeux fondamentaux qu'ils représentent mais également d'engagements fermes en termes d'échéances et d'inscription dans des textes réglementaires et/ou législatifs.

De plus, la CGT vous a communiqué l'ensemble de ses revendications et propositions pour permettre de réelles avancées par rapport à l'accord 2013.

Si cette deuxième version mentionne enfin, comme nous l'exigeons, la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » portée par la CGT, elle doit absolument se traduire par un réel contenu.

A cette fin, la CGT porte aujourd'hui des propositions d'amendements pour un accord ambitieux et allant plus loin que celui de 2013.

Comme nous tenons aussi à le répéter sans cesse, les employeurs publics doivent être exemplaires en la matière. Il n'est pas envisageable qu'ils soient moins contraints que ceux du privé, alors même que ce gouvernement a porté les droits des femmes comme cause nationale.

Aussi, nous vous rappelons que la loi « liberté de choisir son avenir professionnel », adoptée il y a peu, intègre une avancée (une des rares de cette loi) : celle d'obligation de résultats en matière d'égalité. Pour rappel, jusqu'alors, si les entreprises avaient bien l'obligation de mettre en place un plan d'action ou un accord égalité, elles n'étaient pas contraintes d'obtenir des résultats en terme de suppressions des inégalités. Aujourd'hui, elles doivent non seulement mettre les moyens en place pour supprimer les inégalités, mais elles doivent obtenir aussi, dans un délai de 3 ans, l'égalité réelle avec une enveloppe dédiée au rattrapage salarial, avec sanctions si ce dispositif n'était pas respecté.

La CGT demande donc que les employeurs publics soient aussi dans l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action, d'obtenir la suppression des inégalités et des écarts de rémunération, au plus tard au 31 décembre 2021. Un dispositif de sanctions doit être prévu pour ceux qui ne respecteraient pas ces mesures.

Par ailleurs, trop de flou entoure l'outil méthodologique pour mesurer les écarts de rémunération, mentionné dans le projet d'accord, il est impératif qu'une présentation claire et précise de cet outil soit organisée dans le cadre de la négociation. Cet outil ne doit pas être l'occasion de rendre invisible une partie des inégalités !

Enfin, nous tenons aussi à revenir sur la partie qui traite « des violences sexistes et sexuelles ». De nouveaux droits doivent être débattus, seule l'application de la circulaire ne peut apporter les réponses attendues pour l'ensemble des agent-es, et elle ne peut répondre au défi actuel qu'est la lutte contre les violences. Nous vous demandons de mettre au débat les nombreuses propositions que nous vous avons fait parvenir.