

**EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES**

Lors de la présentation de l'agenda social dans la Fonction publique, le ministre, François Sauvadet, a rappelé le souhait du gouvernement d'arriver à un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Un projet de protocole d'accord a été remis aux organisations syndicales fin d'année 2011.

Il vise trois objectifs – axes de négociations :

- Mieux identifier les politiques publiques d'égalité professionnelle dans la Fonction Publique
- Améliorer le déroulement de carrière des femmes
- Améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée

Ce protocole se présente comme un accord-cadre sans aucune mesure politique puisqu'il entend fixer « *les principes communs* » qui devraient être déclinés au sein de chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement public. Le gouvernement s'engagerait seulement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces orientations.

Les réunions prévues fin 2011 ont été reportées en ce début d'année. A l'exception de celle-ci introductive qui a eu lieu le 20 décembre.

Vous trouverez-ci-joint la dernière version du protocole d'accord. Elle contient trois axes sur les 4 prévus.

Le quatrième portera sur l'encadrement supérieur. Lors de la première réunion de "négociation", la délégation FO a fait la déclaration ci-jointe.

**DECLARATION DU 18 JANVIER 2012**

**« FORCE OUVRIERE se félicite que le sujet de l'égalité professionnelle vienne en discussion, tant il est vrai que les apparences sont trompeuses.**

**Si la Fonction publique paraît, a priori, traiter à égalité les femmes et les hommes, la réalité est tout autre, que ce soit dans le recrutement, le déroulement de carrière ou l'acquisition des droits à la retraite.**

*Le rapport Guégot, point de départ de ce protocole, les aborde parfois, les survole souvent. Le cœur du sujet est, hélas, souvent absent.*

*Preuve en est, les préconisations reprises par le protocole, sont timides. Elles manquent d'ambition.*

*Pour FO, cette démarche va trop vite en besogne. Nous nous interrogeons sur la méthode. Au-delà du constat partagé sur l'évidence des inégalités femmes/hommes, un état des lieux est nécessaire, notamment pour pointer où sont réellement les plus graves inégalités salariales. Non pas dans l'indemnitaire, mais dans les grilles elles-mêmes.*

*Notre organisation n'adhère pas à cette méthode. Comment proposer des mesures de remédiation en l'absence d'un constat préalable.*

*Par exemple, le protocole prévoit la sensibilisation des jurys de concours aux questions d'égalité. A-t-on seulement fait le bilan de la féminisation des jurys ? A-t-elle permis une meilleure présence des femmes parmi les lauréats ?*

*Enfin, FO regrette que ce protocole se borne à des déclarations de bonnes intentions et à renvoyer les actions concrètes à d'autres niveaux que l'Etat. Appliquant ainsi le principe de subsidiarité.*

*Nous ne voyons pas l'intérêt d'une négociation sur des mesures qui relève de la GRH Nous l'avions dit à propos de la formation tout le long de la vie. Ce n'est pas notre rôle.*

*Par contre, discuter des grilles salariales, des conditions du déroulement de carrière, des corps et filières les plus féminisés. Oui !*

*Il en va de même à propos de l'encadrement supérieur, notamment sur les conséquences de la suppression de classement sur le choix de poste, donc de la carrière des femmes hauts fonctionnaires.*

*L'égalité femmes/hommes que nous revendiquons mérite le temps de l'étude et de la réflexion afin que le concret l'emporte sur le discours, fut-il de bonne volonté. »*

**PARIS, le 18 janvier 2012**



Au cours de la séance, nous apprenions que le gouvernement ne pouvait aller jusqu'au terme du processus de négociation.

Le calendrier parlementaire étant très contraint, le protocole devrait se transformer en relevé de discussions.

Pour FO, il paraît difficile de traiter un sujet par voie d'accord aussi rapidement. De surcroît, le calendrier démocratique ne facilite pas les choses.

Le sujet reste néanmoins un enjeu majeur, c'est pourquoi nous entendons rappeler les lignes directrices de notre revendication pour l'égalité Femmes/hommes.

- L'égalité professionnelle dépasse le droit du travail et relève des droits de l'homme
- Au-delà des déclarations d'intention depuis longtemps répétées, des mesures concrètes doivent être prises...Certaines peuvent l'être immédiatement.
- La recherche effective de l'égalité professionnelle exige la lutte contre toutes les discriminations directes ou indirectes, individuelles ou collectives

C'est pourquoi le statut général doit trouver une traduction de la volonté de lutter contre les discriminations liées au sexe. Force Ouvrière considère cette démarche comme indispensable pour laisser aux départements ministériels les mesures qui relèvent de leurs compétences.

**Sans que cette liste soit exhaustive....**

- ➡ **FO demande un bilan statistique du rapport entre le taux de féminisation des corps et grades, catégories et « filières » (technique, administrative, socio-éducative, sanitaire et sociale) avec les traitements tels que prévus par les grilles indiciaires.**
- ➡ **FO revendique qu'à niveau de recrutement égal le traitement des agents soit égal**
- ➡ **FO revendique que les conditions d'avancements et les taux de promotions assurent une même carrière aux femmes qu'aux hommes**
- ➡ **FO revendique les moyens pour la création de crèches et de restaurants administratifs**
- ➡ **FO revendique une politique de logement social qui permette aux agents publics d'exercer des mobilités et de vivre à proximité de leur lieu de travail**
- ➡ **FO revendique des horaires de travail compatibles avec l'éducation des enfants**
- ➡ **FO revendique des mesures concrètes et opposables : une égalité de droit pas des déclarations d'intention ou des rapports pour enterrer le sujet**

**L'EGALITE PROFESSIONNELLE EXIGE DES ACTES  
PAS DE BELLES PAROLES**