



Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Séance d'ouverture du jeudi 20 septembre 2012

Délégation FSU : Luce Desseaux, Anne Féray, Jennifer Tulpin

Mme Lebranchu reconnaît qu'on parle beaucoup des négociations H/F. La FP doit être exemplaire, c'est une priorité de la nouvelle majorité ; la composition paritaire du gouvernement est un élément concret. La situation n'est pas satisfaisante dans le champ de la FP ; la ministre se dit assez « terrifiée » par la difficulté à trouver des femmes dans le second rang, elle s'engage à progresser car malgré un cadre juridique fort, l'écart salarial reste important (-19% en moyenne). Elle rappelle également que le congé parental est pris à 96% par les femmes et que 89% des postes occupés à temps partiel le sont par des femmes, que les femmes sont sous représentées parmi les cadres. La FP doit être un modèle et précurseur. Elle interroge les OS sur leur position du relevé de conclusions du 30 mars et souhaite savoir s'il faut partir sur d'autres bases. L'objectif est que ce sujet soit pris en compte par chaque ministère à tous les niveaux et dans toutes les réformes. Trois axes : un meilleur déroulement de carrière, une meilleure prise en compte de l'articulation vie privée/vie professionnelle avec un fort pilotage statistique. L'objectif est d'aboutir à un accord et à de réelles avancées.

CGT : rejette anciennes conclusions et souhaite de nouvelles bases, de nouvelles méthodes. Il faut agir pour une véritable rupture, la crise a exacerbé les inégalités, les femmes sont les premières touchées. La CGT est opposée à la ratification du pacte budgétaire. Elle conteste que les mesures du gouvernement précédent sur l'égalité professionnelle aient fait l'objet d'un cavalier législatif ; la CGT souhaite une loi spécifique. Elle est d'accord sur une démarche intégrée avec obligations de résultats et suppression de tous les écarts de rémunération. Une véritable mixité des métiers et d'égales conditions d'accès à des formations qualifiantes sont nécessaires ; il faut discuter sur la lutte contre la précarité, les conditions de travail, l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, la pénibilité, la santé des femmes au travail. Elle est disponible pour de véritables négociations.

CFDT : se félicite de cette priorité. Il faut prendre en compte les restructurations de services où les femmes sont les plus touchées. Elle demande un point sur ce sujet. Elle souhaite la suppression des écarts de rémunérations, (en catégorie C, mettre fin au contingentement du 8ème échelon de E6 pour la filière administrative). Il est nécessaire d'agir sur la composition des jurys, les viviers promouvables /promus, le plafond de verre et la mobilité géographique. La connaissance statistique doit être un levier pour l'action. Il faut étendre le congé parental aux différentes formes de parentalité en tenant compte des situations de monoparentalité, demande le toilettage de la loi de 83 (harcèlement sexuel en 2012).

FO : insatisfait que la seule mesure contraignante concerne les hauts fonctionnaires (rien n'est fait pour les 89% restants), évoque le problème des filières féminines, et attendait plus que ce qui est repris dans la circulaire du 23 août. Se félicite que ce soit une priorité du gouvernement.

UNSA : Satisfaite de cette priorité. Le statut général se suffit mais il y a eu les « dérives de gestion » des 40 dernières années. Elle demande des mesures dérogatoires et temporaires car le seul critère est la « compétence ». Il faut repartir du rapport Guégot, elle souhaite un projet d'accord, un

calendrier des mesures déjà prises, une mise en place d'un nouveau dispositif et un changement des mentalités.

FSU : voir le texte de la déclaration <http://www.fsu.fr/Negociations-egalite>

Solidaires : est attentif aux droits et luttas contre les discriminations, la réflexion et l'action doivent être d'envergure, elle évoque les retraites, les primes au mérite et le contingentement du 8^{ème} échelon, la précarité dans certaines administrations, la loi du 12 mars n'est pas satisfaisante. Une politique d'action sociale, des mesures pour les filières entièrement féminisées, comme sur la filière sociale. Le problème des femmes victimes de violence est également soulevé.

CFTC : problème de la compatibilité vie privée/vie professionnelle dans la FPH ; évoque également les temps partiels, les filières féminines et les retraites (décote)

CGC : aurait dit la même chose que l'UNSA surtout sur les compétences

FAFPT : cite le rapport d'Evelyne Boucheron et l'étude de 4 étudiants de sciences po « Liberté, égalité, fraternité ». C'est un dossier important : besoin de formation, de guide pratique et de mesures ciblées de portée législative ; en attente d'actes forts. Problème au CSFPT qui va se tenir le 3 octobre sur les textes concernant les filières sociales, demande réouverture de négociation et le retrait de ces textes

SNPS (synd cadres et directeurs FPH) : reconnaît que les inégalités persistent 77% de femmes mais 16% de directeurs et de chefs d'établissement (45% directrices adjointes)

FHF : mêmes références statistiques ; problème des temps partiels et de l'incidence sur les salaires, la carrière, les retraites. La politique sociale est un enjeu fort (problème conciliation vie privée/vie professionnelle, les we, les nuits)

Conclusion ministère FP

Les négociations se feront autour de trois axes :

1-Le dialogue social est un élément structurant : concertation, négociations, décisions (importance des bilans sociaux)

2- le déroulement des carrières : mixité, salaires, formation initiale et écoles, prévention des stéréotypes, mobilité géographique, recrutement

3-vie personnelle/vie professionnelle : les congés parentaux, la paternité, la parentalité, la gestion du temps, les chartes...

Il faut faire de vraies approches budgétaires, des propositions concrètes, lisibles. Les questions de retraite, de pénibilité, de conditions de travail sont de vrais sujets mais seront abordées au sein de la concertation sur ces dossiers. A préciser dans l'accord et dans la méthode.

La FSU pointe le rôle que doivent jouer les CAP dans la fonction publique (point 1) : elles doivent se saisir des règles de gestion à promouvoir pour l'égalité, des démarches à mettre en œuvre.