



Montreuil le 01/02/2013

Délégation/négociatrices :

Magali Badiou (FPT)

Sylvie Brunol FPH)

Patricia Tejas (FPE)

Note de synthèse sur la négociation égalité professionnelle dans la Fonction Publique (3 versants)

I/ Nous sommes parties de bien loin sur un enjeu essentiel pour la CGT et pour les salarié-es : l'égalité professionnelle.

Nous ne pouvons admettre que des inégalités perdurent, et portons l'exigence d'exemplarité en ce domaine de la part des employeurs de la Fonction publique.

La proposition de la CGT d'avoir une négociation sur l'égalité femmes-hommes dans la FP a été retenue dans les accords de Bercy du 2 juin 2008, transposés dans la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

En décembre 2010, la CGT prenait acte qu'enfin le gouvernement (Sarkosy) répondait à sa demande en ouvrant des négociations dans l'ensemble de la Fonction publique sur la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Une plate-forme revendicative égalité professionnelle Fonction publique a été travaillée à partir des propositions revendicatives confédérales, validées et retravaillées par les différentes fédérations des trois versants de la Fonction publique et par l'UGFF.

Les premières concertations ont démarré le 4 mai 2011, suivie par une négociation ouverte par le Ministre de la Fonction publique M Sauvadet, mais en réalité nous étions bien loin d'un cadre sérieux et loyal de négociations, ce fut un simulacre de négociation sur un protocole qui n'a jamais abouti.

En parallèle, et sans dialogue social, ce gouvernement a introduit une mesure pour des quotas dans la haute Fonction publique dans la loi du 12 mars 2012 *« relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique »*. C'était comme on dit un « coup de pub » ou un affichage peu sérieux d'un gouvernement qui pour qui la question de l'égalité femmes/hommes, n'était pas un enjeu majeur de société.

Depuis, les négociations ont repris en septembre 2012 avec la nouvelle Ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu. Si nous avons pu rencontrer plus d'écoute, nous avons dû à maintes reprises redéfinir la méthode lors des premières séances de concertations pour obtenir un cadre plus sérieux qui a finalement abouti à l'ouverture d'un cycle de négociations finalisé par un protocole proposé à la signature des OS représentatives .

III/ Des points positifs : une évolution importante du protocole*

4 axes ont été retenus dans le protocole :

1. Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
2. Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
3. La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
4. La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

*Un commentaire plus précis des 4 axes est joint à la note

- Nous avons obtenue **une démarche intégrée de l'égalité** explicité dans le préambule et retenue dans diverses mesures du protocole. Toutes concertations/négociations devra prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelles.
- **Le rôle des IRP et élu-e-s et mandaté-e-s est reconnu et consolidé :** CT/CHS/CAP/CCP par le suivi à tous les niveaux Interministériels, ministériels, directionnels, établissements , collectivités (accords de bercy).
- **Le rapport de situation comparée (RSC)** sera obligatoire pour les trois versants (déclinaison FP de la loi 1983).
- Nous avons beaucoup insisté lors de plusieurs séances pour qu'enfin la **question des retraites et pensions** soit prise en compte. A défaut de pouvoir être directement négocié en séance, ce sujet devra être revu en commission ad'hoc 2013 avec bilan des réformes passée, en cours et à venir sur leur impact sur le niveau des pensions.
- Nous avons gagné un axe dédié aux **inégalités salariales**, sujet quasi absent au début des concertations. **Objectif supprimer les inégalités, par tous moyens** (recrutement, formation, promotion, travail sur les filières...) , **et non pas les réduire.**

III/ Des points négatifs :

- **Action sociale et Santé Sécurité au Travail (SST) insuffisamment pris en compte dans le protocole.** Ces sujets ont été systématiquement renvoyés aux concertations/négociations ouvertes dans le cadre de l'agenda social. La CGT souhaitait un axe dédié à ces enjeux.
- **Le dossier « retraites pensions » n'est pas un axe majeur du protocole**

III/ Une démarche unitaire compliquée :

Nous n'avons pas été en capacité de travailler unitairement sur ce protocole, chaque organisation venant avec ses revendications.

Cependant, une « ligne revendicative» CGT/FSU/Solidaires s'est assez rapidement construite.

FO et UNSA nous rejoignant en fonction des sujets

CFDT a joué « cavalier seul » pendant toute la négociation, freinant un certain nombre de revendications unitaires :

pensions, Action sociale, Santé Sécurité au Travail, conditions et organisation du Travail...

IV/ Nos conclusions :

Ce protocole est certes imparfait, mais la délégation considère qu'au vu du nombre conséquent d'amendements CGT retenus, de la prise en compte de notre revendication principale « suppression par tous moyens des inégalités salariales » nous pouvons le signer.

Cependant, si les organisations valident cet avis, il leur reviendra de faire vivre ce protocole à tous les niveaux du « dialogue social ». Si nous sommes collectivement en capacité d'imposer sa mise en œuvre dans les 3 versants de la FP, alors la situation des femmes dans leur vie professionnelle sera certainement améliorée dans l'intérêt de toutes et tous....