

Extract of Pour Info - FSU - En ligne

<http://pourinfo.fsu.fr/Egalite-professionnelle-hommes-1685.html>

Egalité professionnelle hommes femmes dans la Fonction publique Note sur le protocole d'accord

- Archives - Année 2011-2012 - N°496 - 5 au 9 mars - 2012 -
Publication date: lundi 12 mars 2012

Copyright © Pour Info - FSU - En ligne - Tous droits réservés

Transmis le 29 février proposé à la signature (réponse demandée pour le 16 mars) ; Il fait suite aux négociations conduites cet hiver et aux groupes de travail qui les ont précédées.

25 mesures organisées en 4 axes

- ▶ mieux identifier et mettre en oeuvre les politiques publiques d'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- ▶ améliorer le déroulement des carrières des femmes ;
- ▶ mieux prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ▶ agir pour une haute fonction publique exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

Un tiers des ces mesures figure dans le projet de loi adopté par le Parlement (mesures n°2, 3, 4, 7, 13, 18,23 et 25 transposées dans les articles 41, 41 bis à 41 octies et 42) :

- l'assouplissement du congé parental et son décompte dans l'ancienneté à hauteur de sa durée pour la première année et à moitié pour les périodes suivantes.
- Nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les représentations de l'administration (CAP, CSFPE...) et jurys de concours et sélection.
- Celles qui concernent l'axe 4 sont issues des échanges entre le gouvernement et les parlementaires ; elles ont été présentées aux OS lors d'une réunion mais pas négociées. Faut il s'en étonner puisque ces mesures définissent essentiellement des contraintes sur les nominations à discrétion du gouvernement ?

Le premier axe porte sur l'élaboration de statistiques et leur présentation obligatoire chaque année dans les instances (CCFP, CT). Cette démarche peut être utile si la volonté politique d'agir pour l'égalité existe. La FSU qui a l'habitude d'inscrire cette dimension dans son analyse des données disponibles (rapport annuel, rendez vous salariaux) s'est jusqu'à présent heurtée à une volonté gouvernementale d'esquiver ce débat.

Dans le deuxième axe relatif au « déroulement des carrières » : la FSU a pu faire inscrire l'objectif de mixité des métiers plutôt que celui de l'accès des femmes aux métiers « masculins », l'idée que les politiques de gestion des personnels n'étaient pas neutres en terme d'égalité (mesure 10). Cependant, le protocole se limite à « porter attention » aux effets des processus de GRH et aux variations des rémunérations (spécificité des filières, effets du « travailler plus pour gagner plus » ou de la rémunération à la performance).

Le débat sur la réforme des retraites, y compris pour les dispositions propres à la Fonction publique comme celle des bonifications pour enfant, n'a pas été possible et le sujet n'est abordé qu'au travers de l'élaboration d'un guide.

Des référents « égalité professionnelle seront désignés avec pour mission l'information, la veille sur les processus RH, la formation des membres des CAP, des jurys. Rappel est fait que l'évaluation ne doit pas être affectée par un congé maternité ; les difficultés spécifiques aux non titulaires devront faire l'objet d'une vigilance particulière.

La rédaction du troisième axe a aussi bien évolué au cours des négociations : on passe de la « conciliation » de la vie professionnelle et de la vie « familiale » à « l'articulation » de la vie professionnelle et de la vie « personnelle » ; le terme « parentalité » est préféré à ceux de « paternité » ou « maternité », celui de « second parent » à « père ». Les administrations sont invitées à élaborer des chartes de temps, une charte -type sera mise à disposition par la DGAFP, des recommandations seront formulées sur le bon usage des messageries. L'entretien prévu au moment du congé maternité est désormais positionné sur les interruptions plus longues (congé parental) sauf besoins d'aménagement du poste de travail au retour du congé maternité ; il est proposé et non systématique et l'intéressée peut le solliciter auprès du référent égalité.

Egalité professionnelle hommes femmes dans la Fonction publique Note sur le protocole d'accord

Les mesures formalisent des propositions formulées par les organisations syndicales et pourraient constituer des outils pour l'intervention syndicale.

La négociation a cependant esquivé des éléments essentiels du dossier. Elle a permis un travail utile qui nécessite d'être complété et serait plus crédible s'il était engagé par un gouvernement en situation de mettre en oeuvre les préconisations qu'il retient. 7 mars 2012

Ont participé aux réunions à la FP : Philippe Aubry, Luce Desseaux, Anne Féray, Elizabeth Labaye.