

## **Egalité professionnelle hommes femmes dans la Fonction publique Compte rendu FSU de la réunion du 18 janvier 2012**

**Délégation FSU : Luce Desseaux, Anne Féray**

### **Introduction Sauvadet, ministre**

- voir discours du président
- souhaite être efficace, nécessité d'avancer rapidement
- engagement du gouvernement en faveur égalité professionnelle
- exigence d'analyse statistique fine
- présentation au conseil commun des 3 FP chaque année

**Cgt** : contexte économique et social de la France dégradé ; cures d'austérité qui envoient les foyers plus fragiles dans le mur ; ex familles monoparentales (le plus souvent des femmes), salariat féminin, travail gratuit des femmes qui s'occupent des enfants et des ascendants ; problème du calendrier ; souhaite revenir sur l'axe 1 et le préambule.

**Solidaire** : voudrait une loi et non un « cavalier » ; revalorisation des filières féminisées, et des filières sociales.

**FSU** : ne pas fermer le dossier ; des mesures resteront à approfondir ; veiller à ce soit ouvert à l'ensemble des organisations.

**Cfdt** : pas groupe de travail mais négociation ; problème du calendrier serré, question de la conclusive ; consultation nécessaire.

**Sauvadet** : pas d'austérité il récuse le mot.

Calendrier : 100 jours pour « faire avancer tout ce qu'il est possible ». Le support législatif a été créé; ce ne sera pas un cavalier. Il y a besoin de la loi pour les mesures contraignantes. Affirme que la catégorie A pour les infirmières est une priorité : ce sera conclu en 2012, il faut aussi avancer sur filière sociale.

La question du management est centrale : résultats concrets , avec les résultats que nous avons; sortie de l'ENA concerne l'axe 4.

Examen de l'axe 2 : « **Pour un meilleur déroulement de carrière des femmes** ».

**cgt** : dans le préambule, la formulation de la mise en place des mesures est un constat négatif ; il faut la mettre en positif (ok).

Il est impératif de prendre des mesures supprimant toutes formes de discriminations ; Cela soulève la question des rémunérations et des pensions

**fsu** : le statut de la FP protège mieux des inégalités de traitement entre les hommes et les femmes ; il y a cependant des blocages et des inégalités ; la FSU est soucieuse de valoriser ce qui est créateur d'égalité comme la linéarité des carrières. Il est bien que l'on pose la question des CAP. Récuse le terme « management ».

Poser la question de l'évaluation ; cite une étude sur les profs EPS : c'est chez les hommes que l'on trouve des profs jugés « excellents » et d'autres « médiocres » ; les femmes font bien leur travail.

Le sujet de la formation pour les personnels qui encadrent et évaluent est essentiel mais il est impératif de poser celui de l'accès des femmes à la formation, développer les congés formation.

**Mesure 1 : « Former les membres des jurys de recrutement et des CAP à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**

**FSU** : interroger les instructions en amont de la formulation des avis des supérieurs hiérarchiques. Reconnaître aux CAP une réelle capacité à débattre de ces avis.

**CGT** : impact majeur : connaissance des promus/ promouvables ; la formation doit être obligatoire ; élargir aux ct et chsct (condition de travail ex aménagement de services).; évaluer ce que la formation a donné ; lutte contre violence sexuelle.

**Réponse de l'administration** : une nouvelle rédaction, pour évoquer l'ensemble des processus formation et évaluation.

**mesure 2 : «Mobiliser le réseau des conseillers mobilité et carrières (CMC) sur la problématique de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes »**

Mais les CMC n'existent pas dans la FPT.

**cgc** : orienter les femmes vers des filières et emplois peu féminisés ; muscler la mesure ; pertinence.

**cgt** : mobiliser encadrement à tous les niveaux

**cfdt** : le terme ne convient pas ; préfère celui de conseiller référent

**unsa** : doter les services RH d'outils avec des référents pour l'égalité professionnelle femmes hommes.

**mesure 3 : « Introduire des modules de formation obligatoires dans les formations initiales dispensées par les écoles de service public »**

**Unsa** : formation continue ; délégués égalité professionnelle

**CFDT** : module de formation quel qu'il soit ; certaines catégories ne passent par les écoles mesure recrutement, formation, FI et continue et systématiser dans toute formation, process management

**CGT** : on tourne autour de la responsabilité de l'encadrement ; concerne les agents de chacun des 3 versants.

**mesure 4: « Valoriser auprès des femmes les filières de la fonction publique au sein desquelles elles sont peu présentes ».**

**FSU** : poser la question de la mixité des filières. La question de la rémunération des métiers les plus féminisés se pose ; à revaloriser.

**UNSA** : nécessité de valoriser l'ensemble des filières de la fonction publique

**cgt** proposition égalité et équité dans les filières, ce n'est pas que les valoriser ; medico social, administratif ; mettre en avant la valeur du travail.

**« mesure 5 » : à ajouter**

**proposée par la FSU** concernant la formation

demande d'accès à la formation professionnelle des femmes ; la mobilité, les promotions passent par cette acquisition ; il faut pointer cet outil facteur d'égalité.

**Le directeur de cabinet** attend un arbitrage pour l'axe 4. Il faut décontracter le calendrier ; 7\_8 février texte à l'assemblée nationale ; mesures contraignantes éventuellement ; possibilité de prolonger les négociations ; confirme la réunion le 6 février qui ne sera pas conclusive.