



Négociations sur l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la Fonction publique.

Intervention FSU

20 septembre 2012

Madame la Ministre,

La FSU apprécie que les négociations reprennent sur l'égalité professionnelle, sujet traité comme un dossier majeur de l'agenda social.

Vous avez évoqué les travaux conduits au cours de l'hiver 2011/ 2012. La FSU avait alors apprécié l'écoute qui s'est traduite au travers des formulations retenues pour le protocole dans le champ des sujets ouverts à la discussion. Elle n'avait pu signer ce texte, marqué par l'absence de certains sujets, manifestement tabous comme ceux des salaires et pensions, les inégalités en ces domaines ayant été accrues par les politiques de rémunération du dernier quinquennat et les réformes récentes des retraites.

Par ailleurs, le décret publié hier transposant la directive européenne sur les congés parentaux dégrade la garantie de réintégration, antérieurement assurée « sur l'emploi » désormais seulement « dans l'administration d'origine ». La FSU demande que cette disposition régressive soit revue, qui ne manquerait pas de contrarier votre objectif de voir le congé parental davantage pris par les pères.

A la lecture des documents statistiques que vous nous avez transmis, on peut repérer plusieurs enjeux. Dire d'abord notre fierté de ce que les valeurs de la Fonction publique et le statut favorisent l'égalité. Mais nous savons que cela ne suffit pas et les chiffres le disent. Il nous faut donc débusquer les implicites dans l'évaluation des personnels, leur gestion et le déroulement des carrières, même lorsque les règles sont conçues de manière égalitaire.

Sur les carrières, nous sommes demandeurs d'études de suivi des cohortes au sein de quelques corps ou de cadres d'emploi pour écarter les effets de structure et comprendre les mécanismes en jeu. Il est urgent de rompre avec les logiques de management et d'individualisation, qui se sont multipliées ces dernières années et ont contribué à stopper le resserrement de l'écart des salaires.

Sur les rémunérations, la question des indemnités est essentielle, celle des filières féminisées sous payées aussi. Le travail que vous proposez sur la contribution du dialogue social à l'égalité devrait permettre d'en traiter systématiquement dans les travaux sur les salaires.

La question des retraites ne peut être exclue du champ de la négociation, particulièrement dans la Fonction publique. Les règles du code des pensions issues des réformes intervenues depuis 2003 sont particulièrement défavorables pour les carrières interrompues, celles à temps partiel ; les compensations accordées aux mères sont particulièrement réduites et les effets de la décote sont

redoutables. Les femmes sont en droit d'attendre que les règles de détermination des pensions n'aggravent pas les inégalités qu'elles ont connues au cours de leur vie professionnelle. Or c'est bien le cas aujourd'hui, l'écart entre les pensions moyennes entre les femmes et les hommes sont systématiquement plus importants que ceux constatés sur les salaires.

Le sujet de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être abordé. Il suppose un engagement plus important des employeurs publics en matière d'action sociale.

La question de l'égalité professionnelle est par nature une question transversale et se doit d'être examinée dans chacun des différents dossiers, en particulier dans celui de la lutte contre l'emploi précaire, les femmes étant sur représentées dans ce type d'emploi, et dans celui de la mobilité professionnelle.

La FSU attend de cette négociation l'élaboration et la mise en œuvre de mesures concrètes. A cette fin, il faudra dégager les financements nécessaires. Il est à la fois indispensable d'approfondir différentes questions, mais les personnels attendent aussi des mesures immédiates, en particulier la fin du contingentement pour la seule filière administrative de l'échelon 8 de l'échelle 6 de la catégorie C, le classement en A des corps et cadres d'emploi de la filière sociale. La retenue du jour de carence frappe plus fortement les jeunes femmes, notamment du fait des congés de maladie pris en lien avec la grossesse ou la procréation médicalement assistée, avec l'éducation des enfants ; le bilan social du MEN est sans ambiguïté à ce sujet.

Nous souhaitons voir programmé le travail sur les différents dossiers que nous avons évoqués dans un calendrier qui permette un travail sérieux et qui en même temps fixe un terme raisonnable. Les orientations qui seront retenues devront faire l'objet d'une mise en œuvre concertée ; un projet de loi spécifique aurait l'intérêt à la fois de porter un message politique plus fort mais aussi d'en soumettre le texte à concertation via l'examen par le CCFP.

Enfin, la réussite des négociations repose sur l'engagement des administrations ministérielles, des établissements, des collectivités... Il faut sans doute prévoir des travaux dans ces diverses composantes articulées avec nos travaux afin d'engager tous les employeurs publics.