

## Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

### Note FSU - 26 octobre 2018

Le gouvernement a décidé d'ouvrir une négociation dans la Fonction publique avec un nouveau protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cette décision a été prise dans le cadre de celle de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la « *grande cause nationale* » du quinquennat et avec l'objectif de rendre plus concrètes des mesures du précédent protocole de 2013 nécessitant des textes réglementaires. Il s'agit également d'appliquer de nouvelles mesures en vigueur dans le secteur privé mais pas dans la Fonction publique.

Les discussions ont commencé en mars 2018 et la négociation a été lancée à la mi-septembre et s'est conclue le 25 octobre.

Chaque organisation syndicale doit maintenant se positionner sur ce protocole. L'avis est à rendre pour le 26 novembre au plus tard.

Cette question est à l'ordre du jour du CDFN des 13 et 14 novembre.

Vous avez été destinataire des différentes versions du protocole au fur et à mesure des réunions ainsi que des notes FSU que nous avons rédigées. Tout est disponible aussi bien dans l'extranet que sur le site de la FSU.

Nous vous transmettons aujourd'hui la version définitive du protocole ainsi qu'une nouvelle note de la FSU. Cette note vise à faire le point sur le contenu du protocole et sur ce qu'a porté et permis de faire avancer la FSU dans ces négociations.

La participation active de la FSU à toutes ces discussions comme lors de la négociation a bien permis de faire avancer un certain nombre d'idées et d'éléments :

- il est clairement précisé que toutes et tous les agent-es de la Fonction publique (dans les 3 versants) seront bénéficiaires des mesures prises dans le cadre de ce protocole,
- l'obligation de résultats et la possibilité de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées,
- l'intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel (axe 5)
- un changement de calendrier de mise en œuvre qui était trop éloigné dans le temps : il passe de l'horizon de mise en œuvre de 2021 à 2020 et la durée des plans d'action de 5 à 3 ans,
- la suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse,
- une meilleure prise en compte des instances de concertation dans la mise en œuvre et le suivi des actions,
- un abondement de l'action sociale (place de crèches),
- l'idée de « neutralisation » de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels,
- préservation des compétences des CAP et CHSCT sur toutes les questions qui en relèvent.

Bien sûr des points restent fragiles ou appelleront la vigilance qui est la nôtre dans la mise en œuvre de ces mesures si le protocole était validé :

- en ce qui concerne le financement, nous demandons l'inscription d'engagements plus précis. Le gouvernement juge que cela relève du projet de loi de finances. Nous avons obtenu que l'obligation soit faite aux employeurs de flécher les moyens à mettre en œuvre pour les différentes mesures décidées dans les plans d'action.
- en ce qui concerne la revalorisation des filières les plus féminisées qui est à poursuivre,
- de même en ce qui concerne le volume des congés parentaux (la question sera versée à l'agenda social),
- notre vigilance sur la définition des seuils (FPT et FPH) pour la mise en œuvre de certaines mesures (par décret).