



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

**Projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique**

**Lecture et propositions de la FSU
sur la version 2 sur cet avant-projet - 16 octobre 2018**

Préambule (nouveau dans cette V2)

Dans la nouvelle version, figure un préambule au protocole. C'était une demande de la FSU et des organisations syndicales afin d'expliquer et de renforcer le cadre de ce protocole.

La formulation : *L'objectif est d'intégrer des mesures structurantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1er semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022* doit être renforcée car il faut que soit indiquée l'obligation de mise en œuvre d'un certain nombre de mesures.

La question du contrôle des mesures mises ou non en œuvre par les employeurs et celle des sanctions éventuelles en cas de non mise en œuvre doivent être indiquées dans ce préambule. On passe dans cette V2 de «*l'exemplarité*» des employeurs de la Fonction publique à une «*logique d'exemplarité*». Cela nécessite une reformulation plus volontariste.

Dans les objectifs visés (et dans l'ensemble du document), il serait intéressant d'indiquer la volonté de passer de l'objectif de *traitement des inégalités* à celui de perspective de *suppression*.

La formulation : *le présent accord remplace les dispositions de l'accord du 8 mars 2013, tout en reprenant l'ensemble des mesures qui ne seraient pas renforcées par le présent protocole* : implique que soit clairement donnée une grille de lecture comparée entre le protocole de 2013 et celui de 2018. Il paraît essentiel que toutes les mesures du protocole de 2013, non déclinées dans la V2, soient parties intégrantes du protocole (comme indiqué par le Ministre à la séance du 15 octobre). Par ailleurs, il est déjà à noter que devront être réintégrées les références aux retraites et au harcèlement moral et sexuel qui ont disparues.

La question du nécessaire investissements pour mettre en œuvre un certain nombre de mesures devra être évoquée ici pour donner davantage de crédibilité à la mise en œuvre de ce protocole.

Les contractuel-les sont cités dans cette V2, c'était une demande de la FSU notamment dans le préambule. Il faudrait à minima une mesure dans le 4.3 par exemple pour éviter que les contrats ne soient pas renouvelés du fait de la situation de grossesse des contractuelles. La déclinaison des mesures concernant les contractuel-les doivent être précisées aussi dans les différents axes.

La démarche intégrée qui est rappelée doit être obligatoire dans toutes les négociations et concertations. L'impact des mesures réglementaires doit être mesuré et présenté (sur le recrutement, les rémunérations, les droits, la formation, la retraite...). Depuis 2012, date de publication de la circulaire sur l'étude d'impact de lois, l'entrée permettant de prendre en compte l'impact de textes réglementaires sur les inégalités hommes-femmes n'a jamais réellement été prise en compte. Dans ce cadre, il est nécessaire d'indiquer que dans les réformes à venir, comme par exemple celle des retraites, que cette exigence d'égalité entre les femmes et les hommes devra être prise en compte.

L'échéance calendaire de mise en œuvre (2021) paraît lointaine. Il serait bien d'envisager un calendrier plus resserré ou du moins d'envisager un calendrier différencié en fonction des différentes mesures à mettre en œuvre car toutes ne sont pas soumises aux mêmes contraintes techniques.

Il va de soi que les 3 versants de la Fonction publique sont concernés par ce protocole. Cela mériterait d'être souligné.

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

La FSU demande des dispositifs contraignants à tous les niveaux et pour tous les employeurs. La formulation consolidée dans cette V2 est meilleure que la première puisqu'elle oblige les employeurs à décider d'un pan d'action dont elle donne les axes de ce qu'il doit comporter :

le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2021. Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique et le champ d'application précisé par décret en Conseil d'État. Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants : la prévention et le traitement des écarts de rémunération ; les parcours et déroulements de carrière ; l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ; la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le RSC est intégré. La FSU avait pointé le lien complémentaire entre les plans d'actions et les RSC (rapport de situation comparée). Un plan d'action fait partie intégrante du RSC.

La question est de savoir ce qu'il en est s'il n'est pas mis en œuvre ? D'où la demande de la FSU de réfléchir d'une part aux incitations à l'application de certaines mesures, et que l'absence de résultats fasse l'objet de procédures spécifiques pouvant aller jusqu'à la sanction. Cela n'apparaît toujours pas dans cette V2.

Cette V2 indique que les bilans sociaux seront intégrés aux plans d'action. C'est un plus car cela permettra un peu plus de transparence et constitue un outil pour mener les débats. *Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012 (cf.infra), sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.*

L'obligation de fournir des données sexuées dans les CAP et les CCP doit apparaître car cette mesure n'apparaît plus: des chefs de service dans certains ministères semblent parfois découvrir la problématique en 2018... Il faut des états comparés par échelon ou par grade afin de mesurer la part de promotions/promouvables, ainsi que la proportion par rapport au corps (les hommes promus ne faisant plus partie des promovables peut donner une impression faussée) une transparence sur la répartition des avis suite à des entretiens (ou rendez-vous de carrière), un simple état des lieux par échelon et par grade permettrait aussi d'apprécier les inégalités passées notamment en observant la proportion d'hommes dans les derniers échelons du dernier grade et des suivis des cohortes seraient utiles voire indispensables. Il faut d'ailleurs s'intéresser aux mesures pouvant permettre des mesures de rattrapage lorsqu'une partie ou l'ensemble de la carrière a été ralentie

Les instances de concertation (CHS-CT...) sont nommées, ce que la FSU demandait, même si le protocole se place aussi dans la perspective de la nouvelle architecture contestée par la FSU, les compétences sont répertoriées et doivent le rester.

Par contre, notre proposition de formations communes aux représentants des CHS-CT n'est pas retenue à ce stade. La FSU maintient cette proposition.

La formation des personnels d'encadrement devient elle *systématique*. Ce qui est une bonne chose mais qui ne doit pas s'adresser qu'aux personnels d'encadrement. La question de formations ouvertes à toutes et tous les agents serait un bon indicateur de la volonté à réduire les inégalités professionnelles. Les missions, rôle et périmètre d'intervention des référents Égalité (qui seraient créés partout) doivent être précisées. Il reste beaucoup à faire sur la sensibilisation et l'information de l'ensemble des personnels tous niveaux confondus : transparence sur les rémunérations, les indemnités, les carrières, lutte contre les stéréotypes...

Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles

Cette nouvelle formulation qui apparaît dans la V2 constitue un point d'appui intéressant : *Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes.*

Il s'agit d'élargir les dispositifs et procédures de nominations équilibrées au-delà de la haute fonction publique.

Axe 3 : Traiter les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

La FSU a des attentes fortes sur cet axe. Elle a rappelé les inégalités renforcées par le poids de certaines indemnités et/ou heures supplémentaires.

Le protocole PPCR pourrait être rappelé dans cet axe. Par exemple, la FSU a demandé la référence au rendez-vous salarial annuel qui pourrait par exemple être l'occasion d'un bilan de l'état des inégalités entre les femmes et les hommes et des dispositions prises ou non par les employeurs en ce domaine pour y remédier. La FSU demande également l'indication de poursuivre le travail engagé dans ce protocole sur les déroulements de carrière.

Les « *écarts inexplicables* » ont été remplacés par les « *écarts de rémunération* » ce qui évidemment est mieux.

La FSU a demandé que l'action 3.4 soit étendue aux aidants familiaux et que soit traitée la question des temps partiels. La problématique des temps partiels rejoint d'ailleurs la lutte contre les stéréotypes de genre.

La question des conditions de travail n'est pas abordée de manière suffisante et visible. Les questions sur les conditions de travail (organisation des services, temps de travail, mobilité, télétravail...) doivent être davantage visibles. Elles nécessiteront d'être rediscutées lors de la réunion du 24 octobre prochain pour être précisées quant à leurs déclinaisons possibles aux employeurs. Il y a lien sur ce sujet entre l'axe 3 et l'axe 4.

L'action 3.5 sur une annualisation du temps partiel est une bonne chose : le droit existe et permet de cumuler jusqu'à 6 mois mais peut être refusé du fait des nécessités de service et de son organisation. Fixer le maximum à 2 mois correspond à un temps partiel à 83.3% qui empêcherait de percevoir la PreParE. (il faut un équivalent d'au moins 80%).

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

La FSU suggère d'augmenter le volume des différents congés liés à la parentalité ou d'indiquer l'ouverture d'un groupe de travail sur le sujet

La question de l'utilisation de l'action sociale par les employeurs se pose sur nombre de questions pour contribuer à une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle : garde des enfants, logement, transport... Il faudrait qu'elle apparaisse dans les outils au service des employeurs mais évidemment pas à la place d'autres mesures nécessaires sur ce volet. Améliorer les dispositifs de gardes d'enfants (problème des absences de structures sur horaires atypiques par exemple) et notamment des crèches permet aux parents (aux mères notamment) de moins recourir au temps partiel ou au congé parental. La prise en charge de modes de garde d'enfants au-delà de 6 ans doit être facilitée).

Sur le 4.1.1. Une circulaire pour la FPT peut être limitée dans sa portée.

Ajout dans cette V2 : les droits des fonctionnaires stagiaires sont rappelés ce qui peut s'avérer utile.

Axe 5 – Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La FSU demande que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel apparaisse dans cet axe. Ces situations sont encore trop nombreuses et mettent en grande difficulté des agent-es qui se sentent isolées. Le rapport entre le disciplinaire et le judiciaire peut être encore être précisé.