



FONCTION PUBLIQUE

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 10 septembre lors de l'ouverture de la négociation égalité professionnelle femmes - hommes, le secrétaire d'État a rappelé la volonté du gouvernement d'avancer et d'évoluer rapidement précisant que le nouvel accord doit être « marquant ». Le secrétaire d'état a pris l'engagement « d'améliorer l'existant et de tendre par des mesures contraignantes et plus opérationnelles, à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » et « d'agir sur les racines profondes des inégalités, avec l'ambition de résultats tangibles d'ici à la fin du quinquennat ». Il s'est engagé notamment à proposer une première version très précise et détaillée avant le 20 septembre.

A la lecture de cette première version, reçue le 21, force est de constater que le compte n'y est pas ! Pour la CGT ce projet constitue en l'état un recul par rapport à l'accord de 2013. La revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine a disparu alors qu'elle est un levier primordial en termes d'égalité professionnelle. De même, la référence aux instances représentatives n'est plus mise en avant.

La focale concernant le traitement des écarts de rémunération est concentrée sur les écarts « inexplicables ». Or, cette approche est « contre-productive » et « conduit à décharger l'administration de toute responsabilité » comme le mettait en lumière Françoise Descamps-Crosnier dans son rapport car « c'est bien la part expliquée de l'écart salarial, dont les causes sont identifiées, qui peut donner lieu le plus facilement à un plan d'action ». La dévalorisation des filières ou métiers à prédominance féminine, la précarité et les conditions de travail sont des causes identifiées qui sont absentes de ce projet de protocole et qui doivent absolument être prises en compte dans le cadre d'une politique volontariste de suppression des inégalités.

Pour la CGT, il est également indispensable que le projet de texte intègre de nouveaux droits concernant l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle et des mesures supplémentaires pour la prévention et la lutte des violences sexistes et sexuelles.

Pour la CGT, le projet à ce stade ressemble à un chèque en blanc, renvoyant pour son maigre contenu à un comité de suivi dont le gouvernement semble vouloir exclure les non-signataires.. La CGT exige des données et des objectifs chiffrés et des budgets dédiés ! Cette exigence ne peut se limiter aux seules cadres supérieures. L'égalité professionnelle, si elle est réellement une cause nationale, doit bénéficier des moyens indispensables pour qu'elle soit une réalité pour l'ensemble des catégories d'agent.e.s !

Au vu du contenu de ce projet, des divergences d'approches qui se font jour, et pour le respect du dialogue social, pour la CGT, **la détente du calendrier s'impose pour une véritable négociation sur l'enjeu majeur de l'égalité professionnelle.**

Cet enjeu nécessiterait d'ailleurs une loi dédiée à l'égalité dans la Fonction publique.

Enfin, cette négociation ne peut s'extraire d'un contexte général de politiques d'austérité et de casse des services publics et des garanties collectives. **Il est absolument nécessaire que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit réellement une dimension entièrement intégrée, au risque de n'être qu'une politique d'affichage mettant un écran de fumée sur les mesures qui creusent les inégalités.**