

Déclaration CCFP 23/05/16 – Egalité Femmes/Hommes

Madame la Ministre,

Nous examinons aujourd'hui l'état d'avancement de la mise en oeuvre des préconisations du protocole « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 8 mars 2013.

En la forme tout d'abord :

Le comité de suivi a été supprimé et intégré à la formation spécialisée FS3 du Conseil Commu n. Mais il n'y a pas eu d'organisation du suivi dans ce nouveau cadre.

Désormais, deux réunions par an de la FS3, sont prévues, il était temps d'imposer ce rythme, et c'est un minimum à notre sens !

Par ailleurs sur le fonds, le protocole a été signé, par toutes les organisations syndicales, il y a maintenant plus de trois ans, et beaucoup reste à faire : on a beaucoup « écrit » finalement, des études, des guides, des circulaires existent, et c'était sans doute indispensable, mais il manque encore trop souvent la concrétisation des préconisations.

En la matière, la liste des mesures qui seront « rappelées » dans une prochaine circulaire (sans doute utile), tranche avec la mesure sur les % de nominations des femmes A+ qui engrange une réelle avancée.

D'où notre interrogation sur l'idée que des obligations accompagnées de contraintes financières pourraient aussi faire bouger les lignes sur ce qui freine encore l'évolution de carrière de la majorité des femmes dans la fonction publique, même si la bataille se joue aussi sur l'évolution des mentalités!

Solidaires estime aussi que certaines mesures prises depuis le 8 mars 2013, vont totalement à l'encontre de l'égalité professionnelle femmes-hommes :

Par exemple, la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel) risque d'aggraver les situations de discriminations entre les femmes et les hommes du fait de la modulation d'une partie de la rémunération, et certaines mesures issues de PPCR (suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale dans l'hospitalière et la territoriale par exemple) risquent là aussi de pénaliser particulièrement les femmes.

Concernant la question de l'organisation du travail en lien avec la RTT, on constate une évolution régressive marquée dans le versant hospitalier avec une recherche de flexibilité et de remise en cause de la RTT. Nous voulons parler ici des lourdes journées de 12h, du recours massif aux heures supplémentaires dans ce versant, et de l'accord de flexibilité imposé à APHP, malgré l'opposition des syndicats représentant une majorité de personnel. Ces évolutions négatives en matière de RTT et de flexibilité impactent bien sûr en premier lieu les femmes, qui se trouvent alors en grande difficulté pour articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Car au fond, la démarche intégrée prévue dans le protocole d'accord égalité n'est pas au rendez-vous !

Solidaires constate que les lois et décrets sortent, sans réelle étude d'impact sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Pour Solidaires il n'est pas acceptable d'attendre de constater les dégâts a posteriori ! Ceci reste donc à revoir.

Un autre axe indispensable pour Solidaires reste que les déclinaisons de ces mesures soient prises en charge par tous et toutes au plus près du terrain. Dans encore beaucoup de Directions et de collectivités ou d'établissements, les rapports de situation comparés ne sont pas réalisés, et/ou les plans d'actions ne sont ni prévus, ni discutés dans les CT, avec les représentants des personnels. Une enquête annuelle, un état des lieux, au plus près du terrain, serait un élément incitatif pour qu'aucun CT ne passe à travers les mailles du filet. Ce dispositif, à notre sens, serait une preuve de volontarisme de l'administration en matière d'égalité professionnelle. Trois ans d'attente, c'est déjà trop !

Une réunion de préparation à ce point de l'ordre du jour du CCFP a eu lieu le 13 mai, et bon nombre de propositions émises par les organisations syndicales ont été prises en compte.

Concernant l'action sociale, Solidaires conteste cependant la présentation du CESU 0-6 ans dans la mesure 14 qui vise à « *Promouvoir dans toutes les concertations à venir les dispositifs et actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle* ». Si Solidaires accueille favorablement la mesure en faveur des familles monoparentales, elle déplore la suppression de la troisième tranche du CESU, qui exclut du dispositif 40% des bénéficiaires. Enfin, Solidaires constate avec satisfaction (même si on a attendu un peu longtemps) que dans la mesure 15 la future circulaire réintègre le cas des « violences familiales détectées sur le lieu de travail » dans la déclinaison de l'accord.

Concernant la question des violences faites aux femmes, la parole de certaines femmes s'est libérée récemment quant à des cas de harcèlement sexuel dans le milieu politique. Solidaires pense que ce serait là aussi un signe fort, qu'au-delà des mesures prévues dans le protocole, la Ministre de la fonction publique décide de la mise en place d'une campagne de communication dans l'ensemble de la fonction publique pour que les victimes de ces violences osent briser les tabous et parler, et pour que les auteurs de ces violences sachent qu'ils ne pourront plus compter sur l'impunité et sur le poids du silence. Ceci pourrait constituer un prochain sujet de concertation.

Solidaires continuera pour l'ensemble de ces sujets à rester vigilante et active pour que l'égalité devienne une réalité.