



Dans le privé, les entreprises de plus de 50 salarié.es devaient publier leur index égalité, au plus tard le 1er mars 2021. Dans la Fonction publique, à cette même date, les employeurs publics devaient communiquer les plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'approche du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'heure des comptes a sonné. Qu'en est-il pour la Fonction publique de l'Etat ?

Plans d'action obligatoires mais jusqu'à quel point ?

Les plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portent sur 4 axes obligatoires :

évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmeshommes ;
garantir l'accès à l'avancement et à la promotion ;

favoriser l'articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale; prévenir et traiter les

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

discriminations, actes de violences harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

La CGT liste, quant à elle, 12 thèmes revendicatifs qui vont du recrutement, à la revalorisation des professions à prédominance féminine, la grande absence de ces plans d'action, en passant par les conditions de travail, les agents non titulaires, le temps partiel et non complet... jusqu'aux retraites. (à retrouver dans le guide CGT gagner l'égalité site www.egalite-professionnelle.cgt.fr).

Alors que la crise sanitaire a fragilisé les droits des femmes et augmenté leur précarité, les employeurs publics ont utilisé la pandémie comme excuse pour le non-respect des délais ou pour les mauvaises conditions dans lesquelles ils sont discutés. Ces plans devaient être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020. Or, les différents délais de communication, de relance et de mise en demeure, inscrits dans le décret d'application de mars 2020, reportent de fait le risque d'une sanction financière seulement à octobre 2021. C'est d'ailleurs sur ces délais que jouent les ministères sociaux et celui de l'intérieur qui viennent de boucler leurs plans égalité ou encore le Conseil d'Etat qui n'a pas encore rendu sa copie.

Au-delà des délais, l'obligation soumise à sanction (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale) ne repose que sur la forme. Pour la CGT, pour réellement contraindre les employeurs publics à être exemplaires et à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes qui s'élèvent à 19% dans la Fonction publique, cette obligation doit absolument porter sur les résultats obtenus. Les écarts de rémunération doivent en effet comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, la précarité, la pénibilité, les déroulements de carrière. Bien souvent, comme par exemple au ministère de l'agriculture, l'ambition est bien maigre et on parle seulement de "réduction" des écarts de rémunération et pas de "suppression" !

Gagner des avancées par la négociation

Pour la CGT, ces plans doivent faire l'objet de négociations sur la base d'un diagnostic partagé et faire l'objet d'avis des comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Or bien souvent, il s'agit de simples concertations sans état des lieux précis comme aux ministères sociaux. De plus, les CHSCT qui sont voués à disparaître fin 2022 sont déjà oubliés et ne sont que très rarement consultés.

Là où les négociations ont pu être menées avec sérieux, la CGT, toujours force de propositions, a pu gagner des avancées réelles comme par exemple une enveloppe de 500 000 euros pour la résorption des écarts de rémunération (Culture décembre 2018), des études de cohorte genrées et la prise en compte des violences intrafamiliales (Ministère de la transition écologique septembre 2019), des moyens alloués pour les référents égalité (Ministère de l'éducation nationale décembre 2020), des mesures pour la mixité des métiers (Ministère des Armées décembre 2020) ou des formations obligatoires sur les violences sexistes et sexuelles (Ministère de l'Intérieur mars 2021).

L'ensemble des personnels doit bénéficier des mesures pour l'égalité : la vigilance s'impose ...

A la culture et à la transition écologique, la CGT a obtenu que l'ensemble des personnels y compris des établissements et des écoles puisse bénéficier des mesures. C'est un point de vigilance important qu'a soulevé la CGT au Ministère des Armées, le plan d'action n'étant pas assez contraignant pour les établissements publics administratifs qui relèvent de ce ministère. C'est aussi un aspect très problématique au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche où l'autonomie des universités rend le plan présenté en décembre quasiment inopérant.

Plans d'actions sans budgets dédiés : mission impossible !

L'enveloppe budgétaire à la Culture fait figure d'exception et les budgets alloués sont le plus souvent ridicules quand pire ils ne sont pas chiffrés... Pour la CGT, ces plans doivent être accompagnés de budgets dédiés. En février, aux ministères sociaux, c'est une des nombreuses raisons qui a motivé le vote contre de la CGT au comité technique ou qui a amené la CGT à s'abstenir sur le plan de la Direction générale des Finances publiques. C'est d'ailleurs un point de

vigilance important soulevé par la CGT dans tous les ministères, administrations et établissements !

Démarche intégrée de l'égalité : Quesako ?

L'affichage des nombreuses mesures d'un plan d'action en faveur de l'égalité peut souvent cacher une démarche paradoxale qui aggrave les inégalités par ailleurs. Les lignes directrices de gestion sur la mobilité sont une des illustrations flagrantes de ce double discours, à l'instar de ce qui a pu se passer au ministère de la Justice et aux ministères économiques et financiers courant 2020. La loi de transformation de la Fonction publique qui rendait ces plans d'action obligatoires, comporte par ailleurs de nombreuses mesures qui sont à rebours de l'égalité entre les femmes et les hommes en intensifiant les départs volontaires, l'individualisation des rémunérations, le recours aux contrats précaires, en supprimant les prérogatives des commissions administratives paritaires en matière de mobilité et d'avancement... De même, les suppressions d'emplois, les restructurations, le gel du point d'indice et l'absence de revalorisation des professions à prédominance féminine, "ces premières de corvées", invisibles, sou-payées, sur lesquelles cette crise a mis la lumière, sont en totale contradiction avec l'affichage de grande cause nationale du quinquennat.

La CGT revendique que la question de l'égalité soit "intégrée" dans toutes les discussions et qu'elle guide toute l'action publique !

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations est fondamentale. Des affaires ont éclaté notamment au ministère de la Culture, dans l'enseignement supérieur et la recherche... C'est la partie visible de l'iceberg.

La CGT est par ailleurs régulièrement saisie par des victimes et c'est un combat sans relâche pour faire valoir leurs droits. Méconnaissance des dispositifs, absence de formation, protections fonctionnelles refusées, accidents de travail non déclarés, victimes déplacées alors que les agresseurs sont toujours en poste... Le constat est dramatique !

Il est urgent que la Fonction publique soit exemplaire, agisse pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement et mette en application la convention de l'organisation internationale du travail. Cette norme internationale que la France doit ratifier prévoit également de nouveaux droits au travail pour les victimes de violences conjugales. Sur cet aspect, les plans d'action sont bien silencieux !

L'UFSE-CGT et plus largement la CGT Fonction publique inscrite dans une démarche unitaire, appelle à la mobilisation le lundi 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits de femmes, par la grève, la manifestation, action sur les lieux de travail pour faire de l'égalité une réalité au travail et dans la vie !

fichiers:



[Télécharger](#)

[communiqu_e_ufse_cgt_plans_action_egalite_8_mars_l_heure_des_comptes.pdf](#) (2.55 Mo)

Public: [Fonction publique](#)
[Egalité Femmes/Hommes](#)

- [A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
