

Amendements CGT / Protocole égalité professionnelle femmes – hommes dans la Fonction publique

Préambule

Amendement n°1 « salaire égal pour un travail de valeur égale » : un principe garanti par le droit international

Ajouter : Le gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

Amendement n°2 Une loi spécifique pour l'égalité réelle dans la Fonction Publique et non des mesures incluses dans le projet de loi Fonction publique qui est un projet qui va au contraire augmenter les inégalités (attaques du statut général et du principe d'égalité, précarité, rémunération au mérite, suppression des instances représentatives...) et une véritable démarche intégrée

Remplacer à chaque fois dans le texte : « le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 » **par un projet de loi spécifique à l'égalité réelle dans la Fonction publique**

Remplacer : « La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif dans le cadre des chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics. » **par Dans le cadre de chaque réforme dans la Fonction publique, l'impact sur les inégalités femmes - hommes doit être évalué en vue de le corriger s'il les maintient ou s'il les accentue.**

Amendement n°3 Un accord de 2013 qui ne doit pas être enterré mais renforcé

Remplacer : « 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 » **par Le présent accord complète et renforce les dispositions de l'accord du 8 mars 2013 toujours en vigueur.**

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

Action 1.1 - Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

Amendement n°4 Une obligation de résultat pour la suppression des inégalités d'ici 3 ans

Rajouter après : « le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics, l'élaboration, et la mise en œuvre d'un plan d'action » **et la suppression des inégalités** « dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2021 ». **Cette mesure sera prévue dans un projet de loi spécifique pour l'égalité réelle dans la Fonction publique.**

Remplacer : « 5 ans » par **3 ans** après « Mis en œuvre sur une durée maximale de »

Action 1.2 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Amendement n°5 Les employeurs publics doivent négocier les plans d'actions avec les organisations représentatives et associer les Comités techniques et CHSCT et toutes les instances en charge des questions collectives

Supprimer après : “concertation” : “si les conditions sont remplies » et rajouter après “une négociation » **préalable**

Supprimer « et demain les futures » **après :** « Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions « égalité professionnelle », les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail »,

Remplacer « et demain les futures » **par :** **et toutes** les instances en charge des questions collectives, seront pleinement associées au suivi de leur mise en œuvre,

Supprimer « en fonction de leur périmètre de compétences » **avant** « et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions ».

Amendement n°6 Systématiser les études de cohortes et étudier les déroulements de carrière des emplois et filières à prédominance féminine pour harmoniser par le haut

Ajouter : **Fournir aux instances de concertation les données chiffrées précises sur les carrières des agent.e.s, systématiser les études de cohortes.**

Ajouter : **Étudier les déroulements de carrière pour les principaux cadres d'emploi/filières à prédominance féminine et masculine, harmoniser les déroulements de carrière vers le haut.**

Action 1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Amendement n°7 L'évaluation des cadres une fausse bonne idée

Supprimer : « Par ailleurs les textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation portera, en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de rémunération, de conciliation des temps de vie et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. »

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

Action 2.1 - Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Amendement n°8 La fin des stéréotypes passe par un enseignement dès le plus jeune âge et doit être assurée pour tout recrutement pour une véritable mixité

Ajouter après : « Les employeurs publics s'engagent à déployer dès 2019, en lien étroit avec le ministère de l'éducation nationale, » **un enseignement dès le plus jeune âge pour déconstruire tous les stéréotypes**

Supprimer "à lutter" après : « Les employeurs publics s'engagent » et **modifier** « dans leurs politiques et pratiques de recrutement » **par à assurer une véritable mixité dans leurs équipes en mettant en place un recrutement exempt de stéréotypes de genre.**

Action 2.3 – Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Amendement n°9 L'égal accès aux responsabilités doit être la norme et les Commissions administratives sont des appuis indispensables

Après : « Au-delà de ces évolutions, l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures » **Modifier** « sera renforcé » **par sera la norme avant**, « à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement. »

Ajouter : **Présentation dans les Commissions Administratives des viviers promouvables, et dans la transparence une présentation des promotions dans le respect des avancements équilibrés.**

Action 2.4 - Mettre en place, dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle », un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Amendement n°10 La mobilité fonctionnelle obligatoire une fausse bonne idée

Supprimer : « soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ; »

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

Amendement n°11 Supprimer les écarts de remuneration en s'attaquant à toutes ses causes y compris la dévalorisation des métiers et filières à predominance feminine avec des budgets dédiés pour les trois versants de la Fonction publique

Supprimer après « des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, » : « à corps, cadre d'emplois et fonction identiques », persistent.

Ajouter : De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Action 3.1 - Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Modifier après “différentes causes des écarts de rémunération » : « démographique, primes et ségrégation horizontale.” Par temps partiel et temps non complet, primes, dévalorisation des filières à prédominance féminine, précarité, conséquence de la maternité, interruption ou retard de carrière pour assurer les charges familiales, déroulement de carrière moindre que celui des hommes. le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics, l'élaboration, la mise en œuvre d'un plan d'action et la suppression des inégalités au plus tard au 31 décembre 2021. Des sanctions seront mises en place envers les employeurs en cas de non respect.

Une enveloppe spécifique, dans l'ensemble des établissements, collectivités, ministères,..., sera mise en place pour le rattrapage, une présentation et l'attribution sera faite en toute transparence en lien avec les organisations syndicales dans les instances représentatives du personnel.

Le ministère de la Fonction publique mettra en place des mesures de rattrapage, avec un budget spécifique, afin d'éliminer tous les écarts constatés entre les filières et emplois à prédominance féminine et masculine.

Supprimer après : « Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics » « de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat. »

Supprimer : « Courant 2019, l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis à l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier. »

Action 3.2 - Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts salariaux

Ajouter après : « des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées » **en respectant celle du 31 décembre 2021.**

Ajouter : le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics, l'élaboration, la mise en œuvre d'un plan d'action et la suppression des inégalités au plus tard au 31 décembre 2021. des sanctions seront mises en place envers les employeurs en cas de non respect.

Une enveloppe spécifique, dans l'ensemble des établissements, collectivités, ministères,..., sera mise en place pour le rattrapage, une présentation et l'attribution sera faite en toute transparence en lien avec les organisations syndicales dans les instances représentatives du personnel.

Le ministère de la Fonction publique mettra en place des mesures de rattrapage, avec un budget spécifique, afin d'éliminer tous les écarts constatés entre les filières et emplois à prédominance féminine et masculine.

Ajouter après : « Les employeurs publics veilleront en particulier, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, » **ainsi qu'à qualification et situation juridique égales,**

Ajouter après : « à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes, » **dans les grilles indiciaires**

Supprimer « dont les parts variables au mérite ou lorsque un agent bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité), » **avant** « d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel. »

Amendement n°12 Neutraliser les impacts des congés familiaux : la question des congés afférents à la grossesse

Action 3.4 - Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

Ajouter : L'article 41 du titre 4 loi 86 33 portant statut general de la FPH renvoie au code de la sécurité sociale pour les congés de maternité. Le code de la Sécurité Sociale ne prévoit pas que tout le congé afférent à la grossesse soit pris en charge à ce titre (seules quelques semaines peut être assimilées). Or le congé, dans des cas pathologiques grave débord de cette catégorie et s'impute sur un congé de maladie ordinaire qui confère des droits inférieurs.

Les textes législatifs et réglementaires pour étendre le congé de maternité à ces situations seront pris dans en 2019.

Les textes réglementaires et législatifs seront également élaborés pour rétablir le droit ARTT durant le congé maternité et rappeler que les congés maternité ne doivent pas avoir d'impact sur la rémunération et l'évolution de carrière.

Amendement n°13 Pour une meilleure rémunération du congé parental: l'annualisation du temps partiel une fausse bonne idée

Supprimer « Action 3.5 - Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir afin d'élever un enfant de moins de trois ans de cumuler la période non travaillée sur une durée maximale de deux mois. A cette fin, les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. »

Ajouter : La directive européenne pour une meilleure rémunération du congé parental sera transposée dans la loi.

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

Amendement n°14 Pour un allongement du congé maternité , des rattrapages de carrière et un service public de la petite enfance de proximité

Ajouter : L'allongement du congé maternité à 18 semaines comme préconisé par l'OIT sera inscrit dans la loi.

Pour celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse, elles devront bénéficier d'une reconstitution de carrière avec un rattrapage immédiat.

Le gouvernement s'engage à développer un service public de la petite enfance de proximité et accessible à toutes et tous.

Action 4.1 – Reconnaître la coparentalité

Ajouter après « autorisation spéciale d'absence » **de droit et avant** « permettant au conjoint ou à la conjointe agents publics de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse »

Action 4-3 – Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service

Supprimer : “Sur cette base, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent protocole sera réuni en 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation envisageables.”

Action 4-5 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Amendement n°15 l'extension du télétravail une fause bonne idée

Supprimer : «Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 *relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature* sera modifié en 2019 afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail. »

Axe 5 Renforcer la prevention et la lute contre les violences sexistes et sexuelles

Amendement n°16

Supprimer après « Le Gouvernement » : « et les signataires du présent protocole s'engagent » **remplacer par s'engage avant** « à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail et ; **ajouter** : **des violences intrafamiliales repérées sur le lieu de travail** et **supprimer** : « et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ». »

Ajouter : Les employeurs ont l'obligation d'élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint qui sera transcrit par décret. Si cette obligation n'est pas remplie, des sanctions seront mises en place.

La mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT devra mener un programme de prévention avec un budget alloué.

Accompagner les victimes et responsabiliser

Les CHSCT devront désigner une personne référente en charge des violences sexistes et sexuelles.

La prévention des violences sexistes et sexuelles, doit couvrir l'ensemble des agent.e.s et des salarié.e.s (sous-traitants, apprenti.e.s, intérimaires, CDI, CDD, ...).

L'obligation de mise en place d'enquête indépendante, en lien avec le CHSCT sera rappelée, ainsi que le signalement par les employeurs auprès du procureur de toutes situations de violences sexistes et sexuelles.

La victime ne sera pas déplacée durant l'enquête, sauf à sa demande expresse, et l'agresseur sera mis en mesure conservatoire, pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Le droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire, non pas comme témoin mais comme intervenant.e volontaire (avec la possibilité d'être assistée) sera reconnu par un texte réglementaire.

Un dispositif de protection sera mis en place par la direction auprès de la victime afin de garantir le droit au travail de la victime.

En lien avec le CHSCT, les arrêts de travail éventuels, sur le lieux de travail et en dehors, seront considérés comme accident de travail ou de service.

En cas de non traitement des situations de violences, l'employeur sera sanctionné.