



FONCTION PUBLIQUE

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce lundi 15 octobre, Olivier Dussopt, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a présidé la réunion « point d'étape » des négociations concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Pour la CGT, le combat pour l'égalité professionnelle et contre les violences sexistes et sexuelles constitue un enjeu majeur. Dans un calendrier toujours aussi serré, la 2ème version du projet d'accord n'est toujours pas à la hauteur de celui-ci !

Le projet du gouvernement

Les mesures de l'accord égalité seront diluées dans la **loi Fonction publique, projet qui va au contraire augmenter les inégalités** : attaques contre le statut général, précarité, rémunération au mérite, suppression des instances représentatives, etc dans un contexte d'austérité et de casse des services publics et des garanties collectives.

Des **plans d'actions obligatoires** dédiés à l'égalité professionnelle pour les employeurs publics, **mais sans objectifs chiffrés, ni mesures contraignantes et sanctions.**

Une **méthodologie d'identification des écarts de rémunération** qui ne prend pas en compte la dévalorisation des métiers et filières féminisées et qui ne s'appliquerait qu'à l'Etat dans un premier temps.

L'annualisation du temps partiel en alternative au congé parental et l'extension de la quotité de télétravail pour la grossesse : de fausses bonnes idées qui induiront de nouvelles discriminations.

L'application d'une **circulaire de mars 2018** comme mesure révolutionnaire pour **prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.**

LES PRINCIPAUX AMENDEMENTS DE LA CGT

Une loi spécifique pour l'égalité réelle dans la Fonction Publique et une véritable démarche intégrée pour toute réforme (les inégalités doivent être évaluées pour être corrigées)

Renforcement du rôle des instances : Comités techniques, Comités d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail, Commissions administratives

Une obligation de résultat pour une suppression des inégalités d'ici 3 ans doit s'imposer aux employeurs publics avec des sanctions à la clé et des budgets dédiés

« Un salaire égal pour un travail de valeur égale » : Supprimer les écarts rémunération en s'attaquant à toutes les causes y compris en revalorisant les métiers à prédominance féminine avec des budgets dédiés pour les trois versants de la Fonction publique

Un congé parental mieux rémunéré (transposition de la directive européenne dans la loi), un congé maternité allongé à 18 semaines (norme Organisation Internationale du Travail), des congés familiaux qui ne pénalisent pas la carrière, un service public de petite enfance de proximité accessible à toutes et tous

Renforcer les prérogatives du CHSCT : désignation d'un.e référent.e, suivi d'une enquête indépendante obligatoire

Protection de la victime : droit d'être intervenante volontaire et d'être assistée dans la procédure disciplinaire, **sanctions des employeurs** en cas de non traitement des situations de violence

Le calendrier du gouvernement :

Le 22 octobre : envoi de la 3ème version du projet d'accord

Le 24 octobre : réunion conclusive

Le 26 novembre : signature de l'accord

Printemps 2019 : Projet de loi Fonction Publique

Le calendrier de la CGT

La CGT ne transigera pas sur le temps nécessaire à la consultation des syndiqué.e.s et personnels afin que les instances de la CGT Fonction Publique puissent se prononcer sur la signature d'un accord.



Retrouvez nos expressions : échos des négos, 4 pages, communiqués et déclarations **ICI**

Retrouvez également toute l'actualité, infos, vidéos, affiches, revendications ... sur le site :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>

A paraître début novembre



**FONCTION
PUBLIQUE :**

**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**