



FONCTION PUBLIQUE

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La négociation entamée le 10 septembre sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'est achevée ce 24 octobre. Après plus de 5 heures d'échanges entre les organisations syndicales, les employeurs publics, la DGAFP et le Ministre Dussopt, une version 4 du projet d'accord nous est soumise.

Explication : l'obligation de résultat (ce que la CGT veut obtenir)

est une obligation par laquelle l'employeur a obligation d'atteindre un résultat précis (diminution réelle des inégalités professionnelles Femmes - Hommes). Dans ce cadre, l'employeur est légalement responsable de l'objectif à atteindre. Si objectifs et résultats sont non atteints, il y a sanctions (conformément à la loi pour le secteur privé). L'obligation de moyens (ce que le gouvernement a introduit dans l'accord) est l'obligation en vertu de laquelle l'employeur est tenu de mettre en place des moyens, faire des efforts pour atteindre l'objectif visé. C'est un cadre théorique. La sanction se réfèrera à la mise en place ou non des moyens mais pas des résultats. L'employeur ne sera pas responsable si les résultats ne sont pas atteints.

La CGT a porté lors de cette dernière réunion ses nombreux amendements et propositions.

Les échanges et confrontations n'ont pas été inutiles, la version 4 est plus conséquente que la version 1.

Par contre, **le principe essentiel de l'obligation de résultat est nié et cela reste un point de désaccord profond entre la CGT et le gouvernement.** Malgré notre insistance, le gouvernement a donné un arbitrage négatif. En effet, cet accord n'introduit que l'obligation de moyens.

Autre point d'achoppement important, les plans d'action cités dans l'accord qui devront être mis en œuvre d'ici fin 2023 n'ont pas à traiter des revalorisations des emplois à prédominance féminine. Il est seulement prévu une attention particulière sur les filières à prédominance féminine sur la base des travaux du défenseur des droits.

Des avancées et nouveautés sont à souligner :

- un fond dédié à la mise en oeuvre des plans alimenté par les pénalités versées par les employeurs
- création d'une autorisation spéciale d'absence pour conjoint-e pour les actes médicaux liés à la grossesse, dans le cas aussi de la PMA
- assimilation de 5 ans en congé familial à du service effectif
- pas de jour de carence pour les femmes enceintes
- disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans au lieu de 8 ans
- création de 1000 places de crèches supplémentaires (Fonction publique d'Etat)
- obligation pour les collectivités de plus de 40 000 habitants (80 000 aujourd'hui) d'atteindre un taux de 40 % de femmes pour les primo nominations pour cadres supérieurs et dirigeants
- référent.e spécifique sur les violences sexistes et sexuelles désigné.e parmi les représentant.e des personnels de l'instance Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

La CGT consultera les syndicats sur le contenu de l'accord, dans le même temps une motion à adresser au 1er ministre sera diffusée pour obtenir l'obligation de résultat et la revalorisation des filières à prédominance féminine.