



CONSULTATION

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES FONCTION PUBLIQUE

Chères camarades, Chers camarades,

Dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et agissements sexistes constituent des enjeux majeurs. Pour notre organisation, il ne peut en aucun cas s'agir d'un « supplément d'âme » ou d'un dossier dont seules les militantes auraient à se préoccuper. Tout à l'inverse, ces questions sont et doivent être une priorité de toutes et de tous à la CGT. Il est donc indispensable que le plus grand nombre s'en empare et les fasse vivre.

Le présent protocole d'accord fait partie intégrante de cette démarche et de cette ambition. **Au-delà de sa signature ou de sa non signature par notre organisation syndicale, il est essentiel de le prendre en compte à la hauteur qui est la sienne : un élément central et incontournable de projet syndical.**

De mars à juillet 2018, une concertation s'est déroulée autour de groupes de travail. La CGT a porté de nombreuses propositions lors des réunions, ainsi que par un courrier unitaire (signé par 8 OS) envoyé mi-juillet au ministre, portant les incontournables de la négociation.

Nous ne sommes pas dupes, cette négociation s'ouvre dans un contexte sans précédent, d'attaques ouvertes envers le statut général des fonctionnaires avec le chantier « refonte du contrat social ». Le 10 septembre, Olivier Dussopt a ouvert la négociation, suivi de 3 autres réunions. À maintes reprises, avec l'ensemble des organisations syndicales nous avons dû insister pour avoir un cadre sérieux pour cette négociation.

PROTOCOLE, AVANCÉES, NOUVEAUTÉS, MESURES QUI POSENT QUESTION **ET POINTS DE DÉSACCORD**

Dans le cadre de la négociation, nous avons disposé de 4 versions successives du projet d'accord. L'ultime version ne sera mise en œuvre que si elle recueille la signature majoritaire des organisations syndicales représentatives.

>> 5 axes ont été retenus dans le protocole :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement, et les agissements sexistes.

>> Des avancées et nouveautés sont à souligner :

- Des sanctions pour les employeurs qui ne mettraient pas en place les plans d'action (action 1.1)
- Étude de cohorte visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes (action 1.4)
- Mise en place d'un fonds dédié à la mise en œuvre des plans d'action, alimenté par les pénalités versées par les employeurs (action 1.7)
- 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 (action 2.3)
- Assimilation de 5 ans en congé familial à du service effectif (action 3.4)
- Disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans, au lieu de 8 ans (action 3.4)
- 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 (action 4.1)
- Pas Suppression de du jour de carence pour les femmes enceintes (action 4.2)
- Création de 1000 places de crèches supplémentaires pour le versant de l'Etat (action 4.7)
- Mise en place d'un.e référent.e formé.e sur les violences sexistes et sexuelles avec du temps dédié (action 5.2)

>> Des mesures qui posent question :

- Annualisation du temps partiel en alternative au congé parental (action 3.5)
- Dérogation à la quotité de 3 jours par semaine de télétravail pour les femmes enceintes (action 4.6)

>> Ce que nous avons porté et qui n'a pas été retenu dans ce projet :

- L'obligation de résultat. Malgré notre insistance, le gouvernement a donné un arbitrage négatif. En effet, cet accord n'introduit que l'obligation de moyens. L'obligation de résultat est une obligation par laquelle l'employeur a obligation d'atteindre un résultat précis (diminution réelle des inégalités professionnelles femmes hommes). Si les objectifs et résultats sont non atteints, il y a sanctions (conformément à la loi pour le secteur privé).
- Les revalorisations des emplois à prédominance féminine. Les plans d'action cités dans l'accord qui devront être mis en œuvre d'ici fin 2023 ne traiteront pas 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.

- Un budget dédié pour la résorption des inégalités
- Une meilleure rémunération du congé parental
- Une loi spécifique sur l'égalité réelle dans la Fonction publique

CONSULTATION

Le Guide « Gagner l'égalité professionnelle femmes – hommes dans la Fonction publique » doit servir de point d'appui, pour faire connaître à l'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique nos propositions, et les mobiliser sur ce sujet.

De même, nous mettons à votre disposition **une motion type à adresser au premier ministre** qui rappelle, indépendamment du projet d'accord, des mesures à mettre en place rapidement pour une réelle et complète égalité femmes - hommes dans la fonction publique.

Le débat est important sur cette question cruciale pour la CGT. Quel que soit l'avis que nous pouvons avoir sur ce projet, il semble indéniable que nous devons mener bataille et campagne pour obtenir rapidement des avancées dans les différents services des 3 versants de la fonction publique.

Ce qui est essentiel à présent, c'est de **consulter le plus largement possible et de la manière la plus approfondie.** Il ne s'agit pas simplement de recueillir le vote des organismes de direction des syndicats. Il faut aller à la rencontre des adhérent.e.s, voire des salariée.e.s, débattre avec eux et solliciter leur avis.

Pour ce faire, en complément de cette note, vous trouverez :

1. *la version initiale du protocole d'accord (au début de la négociation)*
2. *la dernière version du protocole avec les évolutions en cours de négociation apparentes*
3. *le tableau annexé au protocole (textes, actions, calendrier)*
4. *le tableau de comparaison entre le protocole de 2013 et le projet d'accord 2018 (V2 et V3)*
5. *les amendements CGT portés lors de la négociation*
6. *le courrier unitaire du 20 juillet 2018*

Nous savons bien entendu que le processus électoral bat son plein et que nos équipes sont actuellement sur le terrain pour gagner partout le vote CGT. Ceci étant, **consulter les agent.e.s sur le dossier essentiel de l'égalité professionnelle, cela fait partie intégrante de notre démarche revendicative et nous permettra sans nul doute de renforcer les voix se portant sur notre organisation syndicale.**

En tout état de cause, nous arrêterons notre position **le 19 décembre**. En effet, la CGT ne se laissera pas dicter son agenda par le gouvernement qui cherche à imposer la date limite du 26 novembre pour que les organisations syndicales fassent connaître leur décision.

Notre calendrier permet ainsi, en fixant des réunions, dès maintenant et en les préparant, de consulter correctement les adhérent.e.s et salarié.e.s, y compris dans la période allant du 6 au 18 décembre.

En vous remerciant de votre attention et de votre disponibilité.

Fraternellement.

