

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

### **La FSU doit se mandater.**

Un des prochains BDFN devra déterminer si la FSU signe le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette note propose quelques réflexions pour apprécier le texte qui nous est soumis et veut pointer les enjeux du positionnement fédéral. La version ultime du protocole, qui ne nous est pas encore connue ne devrait pas conduire à modifier fondamentalement cette contribution.

#### **Sur le texte lui-même**

Une note fédérale le présente brièvement et souligne le rôle que la FSU a joué dans les négociations. La note propose « *d'apprécier si les mesures envisagées peuvent s'avérer un outil efficace pour avancer vers l'égalité* ». C'est bien la question qui nous est posée : la loi pose en principe constitutionnel, puis statutaire s'agissant de la Fonction publique, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant nous sommes confrontés à la difficulté de donner à ce principe une effectivité réelle. Cette problématique est clairement précisée dans le préambule du protocole qui affirme la « *volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* ».

L'objet de la négociation était donc plus de définir des outils d'action que d'envisager de nouvelles mesures législatives ou réglementaires, sans écarter complètement celles-ci. Quels sont les outils inscrits dans le texte du protocole ?

- Une « *démarche intégrée* », qui emporte « *que dans les différents chantiers (...), les enjeux liés à l'égalité soient pris en compte et concertés à tous les niveaux* » ; pour l'avoir recherché, dans les négociations salariales ou dans le débat sur les retraites, la FSU est bien porteuse de cette démarche.
- Le premier axe du protocole fait du « *dialogue social, un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle* ». Il rend obligatoire non seulement la production de statistiques renseignées par sexe, mais surtout introduit l'obligation d'en débattre et d'élaborer des plans d'action. Concrètement, ces débats seront conduits dans les instances consultatives et il faut apprécier la portée de la saisine des CAP qui « *devront prendre en compte les questions de l'égalité professionnelle dans leurs avis* ». Il engage les organisations syndicales à rechercher une représentation « *équilibrée* » dans leurs délégations.
- Pour mener une « *politique volontariste de suppression des inégalités salariales dans les rémunérations* » (axe 2), des travaux de recherche seront conduits. La situation des filières fortement féminisées sera examinée.
- Une réflexion sera menée dans la fonction publique sur les retraites afin d'apporter une contribution au débat général du printemps 2013. Les pensions sont intégrées dans les données transmises au CCFP.
- La lutte contre les stéréotypes est reconnue comme une nécessité et passe par la formation (mise en place de modules de formation spécifiques, balayage de l'ensemble des documents de formation). Toutes les campagnes de promotion de la fonction publique devront s'y conformer, ainsi que les référentiels de métier et fiches de postes.
- Le 3ème axe est consacré à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.
- Et le dernier axe organise la mobilisation de toute la Fonction publique dans la prévention des violences faites aux femmes, dans la suite des modifications législatives relatives au harcèlement sexuel intervenues récemment.

Cette démarche de fond n'est pas exclusive puisque des droits nouveaux sur le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant sont inscrits dans le protocole.

Le calendrier de mise en œuvre est précisé mesure par mesure en annexe ; la plupart des actions s'engagent dès maintenant.

Se doter d'outils n'a sans doute pas d'effet immédiat et n'a de pertinence que si la volonté de s'en servir est réelle. L'avenir du dossier est lié à la capacité que nous aurons de nous en saisir et de faire respecter les orientations que le gouvernement avance. Mais il y a tout lieu d'être confiant sur cet aspect puisque dans leurs interventions syndicales en CAP et en CT, les militants de la FSU ont déjà apporté la preuve que les dimensions de l'égalité étaient partie prenante de leurs préoccupations. Ce que peut apporter le protocole, c'est l'obligation pour l'administration de fournir les données et de répondre aux interpellations.

Le protocole a une approche générale qui peut ne pas répondre dans les formes utiles à la situation de certains services ou métiers. Le préambule organise la déclinaison dans les ministères conformément aux dispositions statutaires élaborées par les accords de Bercy. Là aussi, l'intérêt du protocole est lié à la capacité des syndicats de faire vivre ces dispositions.

Comme dans les protocoles antérieurs, il est prévu que le comité de suivi est réservé aux seuls signataires, ce que la FSU a contesté, rejointe sur ce point par FO, Solidaires et CGT.

### **A propos des enjeux de la signature**

L'élaboration du positionnement fédéral doit à notre sens respecter différents principes, outre ceux qu'exigent la démocratie fédérale, et appréhender différents enjeux.

Se déterminer sur le fond, en toute indépendance syndicale et apprécier le texte en lui-même pour ce qu'il apporte. Le texte est bien différent du protocole Sauvadet, lequel recensait en fin de mandature, quelques mesures déjà prises (dans la loi du 12 mars 2011) et excluait de par le refus gouvernemental les questions des rémunérations et des pensions.

On sera sans doute confrontés à la contradiction des orientations affirmées par le protocole avec les politiques conduites par ailleurs. Ainsi, la culture du management qui continue d'imprégner les politiques de gestion des personnels et les politiques indemnitaires entravent l'effectivité de l'égalité. Utiliser cette contradiction pour contester l'orientation de la politique de GRH peut-être porteur dans un contexte où l'exigence sociale d'égalité entre les femmes et les hommes sera difficile à contourner. Ainsi, des inégalités constatées en CAP sur les effets de l'évaluation en terme d'avancement d'échelon ne pourraient être ignorées, et conduire à interroger les processus d'évaluation.

Une signature de la FSU doit être un signe de l'engagement de la FSU en faveur de l'égalité. En aucun cas, elle ne signifiera la fin de l'action de la FSU sur ce dossier, bien au contraire puisqu'elle engagerait à porter cette problématique dans les instances consultatives.

Elle peut et doit s'articuler avec l'action syndicale, dans l'immédiat la grève du 31 janvier.

Il y a enfin un enjeu majeur de crédibilité de la fédération.

Vis à vis du gouvernement en premier lieu. Le texte du protocole intégré des orientations que la FSU a portées ou soutenues (analyser les effets des politiques indemnitaires, mener des travaux de recherche, intégrer les CAP et s'interroger sur les inégalités dans l'avancement d'échelon, la démarche intégrée, l'outil des instances consultatives, la prévention des violences, la lutte contre les stéréotypes, l'existence d'un calendrier...). Le protocole qui nous est soumis ne participe pas de la logique de donnant / donnant qui nous a été si souvent opposée. Ne pas y apposer la signature de la FSU la condamnerait à ne plus peser dans les négociations à venir dont nous savons qu'elles vont se multiplier, et à renforcer le point de vue des organisations plus enclines à signer. Pouvons nous négliger l'outil de la négociation pour faire avancer notre point de vue, et ne plus compter que sur la construction de rapports de force dans l'action, ce qui place la barre bien plus haut ?

Vis à vis des personnels aussi, et particulièrement des syndiqués. L'orientation Unité et Action choisie à plus de 72% en novembre dernier proposait que la FSU « demeure cette organisation,

*indépendante des pouvoirs politiques capable d'apprécier les progrès et les avancées mises en œuvre par le gouvernement et / ou obtenus par les mobilisations ».* Il s'agit aujourd'hui de respecter ce mandat que nous avons reçu et de prouver aux personnels que le syndicalisme peut être utile.

Bernadette Groison

Luce Desseaux

Anne Féray

Jennifer Tulpin

17 janvier 2013