



Fédération Autonome de la Fonction Publique

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE : DES PROGRÈS, PEUT MIEUX FAIRE !

Le mardi 9 janvier, la Formation spécialisée n° 3 du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) compétente sur les questions liées à l'égalité, à la mobilité et aux parcours professionnels, s'est réunie sous la présidence de Monsieur Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT), en présence notamment du directeur général de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) et de Madame Françoise Descamps-Crosnier, conseillère auprès du Président du Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT), qui, rappelons-le, est à l'origine du rapport « La force de l'égalité ».

La **FA-FP** était représentée par Martine Gretener, Éric Tournemolle et Bruno Collignon.

Après une rapide présentation par la DGAFP des conclusions du rapport « Bilan sur les nominations équilibrées des emplois supérieurs dans la Fonction publique » et du pré-rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera présenté en séance plénière du CCFP le 9 mars prochain, la **FA-FP** s'est exprimée sur les points suivants :

- Le 8 mars 2013, les neuf organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique et l'ensemble des employeurs publics s'engageaient sur un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, qui aura donc bientôt 5 ans. Même si la situation en matière d'égalité professionnelle progresse dans la Fonction publique, les bilans présentés dans les deux rapports évoqués ci-dessus sont bien loin des objectifs affichés par le protocole de 2013.

- La **FA-FP** préconise la mise en place d'un comité de suivi dédié afin d'effectuer un bilan complet et objectif de l'application des 15 mesures du protocole de 2013. Pour mémoire, cette disposition fait partie de l'une des 55 préconisations du rapport de Mme Descamps-Crosnier « La force de l'égalité », et la **FA-FP** souhaite que le comité de suivi s'intéresse également à l'ensemble des préconisations de ce rapport.

- Dans le même temps, la **FA-FP** propose une évaluation de toutes les dispositions prises depuis le 8 mars 2013 afin de mesurer la cohérence, voire l'incohérence, des mesures arrêtées en matière d'égalité professionnelle au cours des cinq dernières années.

COMMUNIQUÉ



FA-FP

96 rue Blanche

75009 PARIS

Tel : 01 42 80 22 22

E-mail : contact@fa-fp.org

Site internet : <http://www.fa-fp.org>

Citons pour exemple les dispositions indiciaries et les déroulements de carrières de l'accord PPCR, les dernières dispositions concernant les ATSEM, le report d'un an de PPCR qui, en 2018, devait notamment revaloriser la situation de nombreux corps et filières fortement féminisés ...

- Pour la **FA-FP**, toute nouvelle concertation sur l'égalité professionnelle, consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le président de la République, doit d'abord s'appuyer sur une analyse complète et précise de l'accord de 2013. Dans le cas contraire, cette « grande cause » risque bien d'être réduite à un simple effet d'annonce !

Pour conclure cette réunion, un projet de circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique ainsi qu'un projet de fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la Fonction publique (travaux coordonnés par la direction générale de la Cohésion sociale -DGCS-) nous ont été présentés.

La **FA-FP** transmettra ses remarques sur le contenu de ces deux projets.

Nous avons également tenu à souligner la qualité des documents produits par les différentes directions générales, les fiches pratiques proposées par la DGCS en sont un nouvel exemple, tout en précisant que ces outils n'ont d'intérêt que s'ils sont effectivement accessibles aux 5,4 millions d'agent·e·s public·que·s et accompagnés d'actions de formation.

Dans le cas contraire, les dispositifs mis en place au sein de la Fonction publique pour répondre aux enjeux majeurs que sont la déontologie, la laïcité ou la prévention du harcèlement sexuel par exemple, risquent de n'être utilisés que par une toute petite minorité !

Pour la **FA-FP**, le rôle du CNFPT dans ce domaine reste incontournable.

En conclusion, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les organisations syndicales sont au cœur de la politique syndicale de la **FA**, dont la moitié des vice-présidences fédérales, la trésorerie, la présidence de l'institut de formation syndicale, le poste de titulaire au Conseil d'administration de l'IRCANTEC et 43 % des sièges au sein des CESER, pour ne citer que ces quelques exemples, sont occupés par des femmes !

Autonomes, progressiste, solidaire, à la FA un autre syndicalisme est possible !

Dernière minute ! Dans le prolongement de notre sollicitation, nous venons d'apprendre qu'un comité de suivi sera réuni le mercredi 7 février au matin à la DGAFP.