



## *Déclaration CCFP 31 janvier 2017*

### **Rapport sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique**

**Nous nous situons en fin de quinquennat, et Solidaires ne peut que constater que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise**, et la fonction publique, qui pourrait sembler être un modèle en la matière n'est pas épargnée tant en ce qui concerne les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en ce qui concerne les rémunérations et les pensions.

Cette disparité constatée est en voie d'analyse : plafond de verre, moindre considération des carrières féminisées, moindre rémunération indemnitaire ...

Le protocole égalité du 8 mars 2013, qui prévoit ces analyses, prévoit également que *« le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux »* et que *« le choix est fait d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique »*.

**Or, Solidaires estime que les corps de catégorie C, fortement féminisés, ne seront, dans le meilleur des cas, que très peu favorisés par le non accord PPCR, qui commence à s'appliquer.**

**PPCR ne répond pas non plus à la nécessité d'une revalorisation correspondant aux niveaux de diplômes demandés dans les carrières féminisées**, telle la filière sociale, qui demeure dans le petit A, alors qu'elle devrait intégrer la carrière A type.

**Le régime indemnitaire, qui est très généralement défavorable aux femmes, a été systématisé par le RIFSEEP**, malgré l'opposition de la quasi totalité des organisations syndicales.

**L'âge de la retraite recule constamment**, ne permettant pas aux femmes, nombreuses à avoir une carrière incomplète, de partir à la retraite à un âge décent.

**La flexibilité grandissante**, en particulier dans le versant hospitalier, rend difficile la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Nous constatons qu'il y a un fossé entre l'affichage et la réalité de ce qui est mis en œuvre dans la fonction publique.

**Les rapports de situation comparée**, les analyses diverses et variées sont nécessaires mais ne sont pas une fin en soi. Il faut un véritable engagement gouvernemental en faveur des droits des femmes, ce qui est loin d'être le cas.

**Nous constatons qu'en France, les dernières lois amènent des régressions concernant les droits des femmes (loi Macron, Loi Travail, loi Rebsamen).**

**Solidaires appelle d'ailleurs, le 8 mars prochain, dans le cadre de la journée internationale, à la grève pour les droits des femmes.**

**Nous examinons aujourd'hui le « rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013.**

Le protocole d'accord a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Depuis le comité de suivi a été supprimé et remplacé par des réunions de la formation spécialisée n°3 « égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Un suivi correct demande donc une augmentation du nombre de réunions de cette formation spécialisée. Ce suivi laisse actuellement à désirer.

Solidaires a émis de fortes réserves quant à la co-labellisation entre « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ». Ceci amène une confusion entre ces deux problématiques, qui à notre sens méritent chacune d'être traitées à part entière. Le flou entretenu permet ainsi au gouvernement d'éviter de traiter et de proposer des mesures claires et d'une réelle portée pour chacun de ces deux sujets. Nous voulons ici mettre en garde le gouvernement sur la tendance à la remise en cause du recrutement par concours sous couvert de diversité. Cette évolution nous paraît contre-productive quant à la lutte contre les discriminations dont les discriminations F/H. En effet, seul le concours garantit un recrutement selon des critères objectifs et transparents, respectant le principe d'égal accès aux emplois publics.

**Pour ce qui est de l'analyse du rapport, nous ferons à ce stade quelques remarques :**

**- plus d'un tiers de ce rapport est consacré au dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, soit une infime minorité d'agents.**

- nous avons déjà fait part lors de la présentation du précédent rapport que la création du **CESU 0-6 ans**, présenté comme une avancée, ne le serait que si la troisième tranche n'avait pas concomitamment été supprimée : un couple avec un enfant et un revenu fiscal de 38 619 euros en est exclu !

**- nous demandons dans le futur un suivi genré du RIFSEEP**, pour lequel il n'y a eu aucune étude d'impact quant à l'effet sur l'égalité professionnelle, alors que nous savons pertinemment que le régime indemnitaire est un des biais par lesquels on aboutit à une inégalité salariale entre les femmes et les hommes.