

**Conseil commun de la fonction publique
du 24 juin 2014
Rapport annuel sur l'égalité professionnelle
dans la Fonction publique
Déclaration de l'UNSA Fonction publique**

Madame la Ministre,

La publication de ce premier rapport annuel résulte d'une obligation désormais légale mais constitue aussi, ce dont l'UNSA se réjouit, l'application du premier point de l'axe 1 de l'accord du 8 mars 2013.

Dans les différentes réunions qui lui ont fait suite, l'UNSA a veillé à la mixité de ses délégations. Mixité professionnelle, avec une représentation des trois versants de la Fonction publique, mais aussi mixité de genre. Cette question n'est en effet pas à nos yeux un sujet qui concernerait exclusivement les femmes : elle relève bien de notre conception de la société dans une république garantissant l'égalité et donc la mixité, soucieuse de combattre les préjugés et leurs effets.

Dans cette tâche, il revient d'ailleurs à l'État éducateur, avant que ces mêmes présupposés ne s'installent, d'assumer ses responsabilités dès le plus jeune âge, comme y concourent, par exemple, les ABCD de l'égalité. Mais, dans l'immédiat, les employeurs publics (État, Territoriale, Hospitalière) se doivent d'assumer, de manière active et volontariste, leurs responsabilités.

Le 5 novembre 2013, lors de la présentation au CCFP du projet de décret relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, l'UNSA avait souligné l'importance du dialogue social dans la promotion de l'égalité professionnelle.

En ce sens, nous disions que c'est le contenu du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique, présenté au CCFP, qui devrait faire l'objet d'un dialogue social de qualité et de débats approfondis.

Les réflexions qui en seraient issues permettraient d'évaluer les mesures mises en œuvre et préparer des plans d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'UNSA se satisfait donc de la présentation de ce premier rapport annuel devant le CCFP, tout en rappelant que conformément à l'axe 1 de l'accord du 8 mars 2013, le conseil supérieur de chaque versant de la Fonction publique doit aussi, sur ces bases, être un cadre d'échanges et de définition d'orientations pluriannuelles.

En effet, on en a désormais l'expérience, y compris dans d'autres pays européens : un dialogue social réel, organisé et décliné à tous les niveaux, permet à l'ensemble des acteurs d'appréhender les problématiques et de faire progresser l'égalité professionnelle.

Comme précisé dans l'introduction du rapport, l'accord de 2013 s'applique aux 5,4 millions d'agents publics.

Il faudra donc veiller tout particulièrement à l'application des textes adoptés, qui prévoient notamment la présentation de rapports ou bilans sociaux dans les instances de dialogue social.

Aucun service, collectivité ou établissement ne peut s'en affranchir, aucune fraction d'agents publics ne peut en être exclue (par exemple dans les agences régionales de santé).

Si ce premier exercice s'appuie surtout sur le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2013 », ce sont bien les prochaines éditions qui bénéficieront des résultats des travaux de recherche engagés sur « le plafond de verre dans les ministères » et « la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ».

Ce seront deux outils indispensables qui illustreront, nous le souhaitons, la volonté affichée du Gouvernement de « progresser résolument vers l'égalité réelle », dans le domaine, certes, de l'emploi, mais aussi, c'est à nos yeux indissociable et primordial, dans celui des rémunérations.

Pour autant, l'existant nous confirme que sont identifiées de fortes disparités de situation entre les femmes et les hommes :

- Des écarts de rémunération en défaveur des femmes dans tous les compartiments de la fonction publique ;
- La part importante des femmes dans les filières les moins bien rémunérées, notamment en termes de régime indemnitaire ;
- Leur faible représentation dans les postes d'encadrement supérieur, y compris dans les métiers les plus féminisés ;
- L'âge moyen de départ des femmes à la retraite qui est supérieur à celui des hommes pour un montant moyen du niveau de pension inférieur ;
- Des emplois à temps partiel occupés à 83% par des femmes dans la fonction publique.

Ce sont les constats essentiels qui ne peuvent rester de simples états des lieux mais doivent amener le Conseil commun de la fonction publique à définir des plans d'action prioritaires.

Ainsi, un travail prioritaire doit être accompli sur les filières et les métiers, dont les plus féminisés sont dévalorisés.

La refonte des grilles à travers le chantier sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) est l'occasion dont il faut s'emparer pour que cessent ces injustices.

Un autre plan d'actions pluriannuel pourrait consister à favoriser une plus grande mixité des métiers.

Un autre encore pourrait sensibiliser aux discriminations directes et indirectes.

L'outil, le recueil des données statistiques doit être complet et, à court terme, le rapport annuel présenté au CCFP doit pouvoir s'appuyer sur des éléments genrés en provenance de tous les ministères, de la FPT et de la FPH. Tout le monde doit répondre aux enquêtes effectuées.

Mais l'action permanente, c'est la véritable intégration de l'égalité professionnelle dans les chantiers de l'agenda social.

Le rapport cite la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

La négociation relative à la qualité de vie au travail, à travers l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, est également un exemple d'approche intégrée.

Le chantier de l'action sociale, qui est justement un des facteurs de cette articulation, est cependant oublié.

Pour finir, le Conseil commun de la Fonction publique est consulté sur des problématiques communes comme l'égalité entre les femmes et les hommes ou le dialogue social européen, on l'a vu au CCFP du 31 mars dernier.

Dans ce cadre européen, les partenaires sociaux, employeurs et organisations syndicales des administrations nationales européennes, sont sur le point d'adopter une déclaration comportant de fortes recommandations de long terme destinées à combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

La France est partie prenante dans l'élaboration de ces propositions, comme elle s'est engagée envers ses agents, en termes d'égalité professionnelle, à travers l'accord cadre européen pour un service public de qualité.

De tels engagements, effectués au niveau européen, doivent pouvoir se retrouver dans la synthèse de la situation dans la fonction publique française comme dans de réelles propositions de plans d'action destinés à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.