Extrait du UNSA Fonction publique

http://www.unsa-fp.org/?Egalite-professionnelle-Femmes-298

Egalité professionnelle Femmes Hommes dans la Fonction publique

- Dossiers -

Date de mise en ligne : mercredi 15 février 2012

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Le Gouvernement, s'appuyant sur les conclusions du rapport remis au Président de la République le 7 mars 2011 par Mme Françoise Guégot, députée de Seine-Maritime, a inscrit l'égalité professionnelle dans le cadre de l'agenda social 2011 et 2012 et a engagé une concertation avec les organisations syndicales de la Fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

L'UNSA Fonction publique a, dès l'ouverture de ce chantier, constitué un groupe de travail interne qui s'est réuni à de nombreuses reprises et dont une délégation a systématiquement participé aux réunions de concertation du printemps 2011, comme aux séances de négociation entamées fin 2011, qui se poursuivent en ce début d'année 2012.

Sur la méthode, l'UNSA Fonction publique a régulièrement dénoncé les calendriers contraints imposés par le gouvernement, que ce soit pour la concertation, au moment de la reprise des discussions de décembre 2011, ou dans le cadre actuel de la discussion. En effet, ce dossier important mériterait d'y consacrer tout le temps nécessaire.

Depuis un an, des groupes de travail ont donc été réunis par le cabinet du ministre ou par la DGAFP, proposant d'avancer concrètement dans ce domaine grâce à un cadre d'orientations et d'actions à décliner dans les trois versants de la fonction publique.

Vous le savez, un « protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique » est désormais soumis aux organisations syndicales. Les orientations proposées, bien souvent directement issues des propositions du rapport Guégot, ont vocation à faire l'objet d'une déclinaison au niveau national et local au sein de chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement (établissements publics administratifs, établissements publics hospitaliers, établissements publics médico-sociaux, etc.). Elles consistent à :

1. Mieux identifier et mettre en oeuvre les politiques publiques d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour l'UNSA Fonction publique, une meilleure analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, au niveau national dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique, comme dans les comités techniques aux niveaux national et local, doit permettre de poser de manière objective la problématique de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de ses composantes et servir de base à des actions destinées à améliorer la situation actuelle.
A chaque niveau, un bilan social, comprenant obligatoirement un rapport de situation comparé et un volet relatif à l'égalité professionnelle dans la collectivité de travail, permettra d'ouvrir une concertation, voire une négociation, sur les questions d'égalité professionnelle. Le rapport annuel comprendra notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

2. Améliorer le déroulement des carrières des femmes

Afin de favoriser une plus grande mixité, l'UNSA Fonction publique a souligné la nécessité sociétale de lutter, dès l'école, le lycée et l'université, contre les stéréotypes et les représentations liées à une perception féminine ou

Copyright © UNSA Fonction publique

masculine de certains métiers.

Elle est favorable à la mise en place de campagnes de communication et de formations à la problématique de l'égalité professionnelle, en direction des responsables RH ou membres des jurys de concours, mais aussi tournées vers l'ensemble des agents de la Fonction publique.

L'UNSA Fonction publique rappelle que la question de l'égalité professionnelle doit être examinée à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Elle a proposé la désignation d'un référent « égalité professionnelle » dans chaque service RH afin d'accompagner l'ensemble des agents et de les conseiller sur leur parcours professionnels.

Sur la base des réalités statistiques en matière d'évolution de carrières entre les femmes et les hommes, les employeurs publics des trois versants de la fonction publique devront prendre des mesures favorisant la promotion professionnelle et la formation des agents.

3. Mieux prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Au-delà des mesures proposées par le protocole, l'UNSA Fonction publique a émis des propositions concrètes pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents, par exemple augmenter la réservation de places de crèches ou permettre l'utilisation du CESU de 0 à 10 ans.

L'UNSA Fonction publique a pointé l'impact des congés de parentalité sur les déroulements de carrière. Il appartiendra donc aux employeurs publics de favoriser l'application de l'intégralité des congés existants de manière à mieux assurer un partage équilibré de ces congés entre les femmes et les hommes.

Concernant le congé paternité, l'UNSA Fonction publique a proposé une plus grande souplesse dans son utilisation (fractionnement). Une réflexion sera engagée par la DGAFP en lien avec la direction générale de la cohésion sociale, au regard des évolutions possibles dans le secteur privé.

L'UNSA Fonction publique a proposé par ailleurs d'assouplir les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents. Elle a demandé également que le congé parental soit considéré comme du service effectif pour les 18 premiers mois en termes de déroulement de carrière, de manière à permettre le maintien de l'intégralité des droits à avancement d'échelon (au lieu d'une prise en compte actuellement à 50%).

Les employeurs publics auront aussi la responsabilité de veiller à une meilleure organisation du temps de travail en adoptant des Chartes de gestion du temps.

Enfin, un guide pratique commun aux trois versants de la Fonction publique et l'introduction d'entretiens avant et/ou après des interruptions de carrière longues pour motifs personnels ou familiaux permettra de mieux informer les agents sur les règles applicables et les conséquences en termes de carrière des choix faits.

4. En ce qui concerne les postes les plus élevés en matière d'égalité professionnelle

Des objectifs chiffrés de nomination seront fixés aux administrations. Ces objectifs porteront sur le flux des nominations et se traduiront par un pourcentage de personnels féminins à nommer annuellement ou pluri annuellement (20% en 2013, 30% en 2015 et 40% en 2018). La loi en posera le principe pour les trois versants de la Fonction publique.

D'ores et déjà, des amendements gouvernementaux ou parlementaires ont introduit, dans le titre III du projet de loi sur les contractuels dans la Fonction publique, des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et portant sur les points détaillés ci-dessus (présentation de rapports au CCFP et dans les CT, respect d'une proportion minimale de personnes de chaque sexe dans diverses instances, dispositions spécifiques au congé parental, nominations dans les emplois supérieurs).

L'adoption de mesures législatives n'exonère toutefois pas le gouvernement de poursuivre la négociation autour de ce protocole dont, pour l'UNSA Fonction publique, la majorité des mesures devra bénéficier à tous les agents des

Copyright © UNSA Fonction publique

trois versants de la Fonction publique et faire l'objet d'obligations d'application pour les administrations.

Copyright © UNSA Fonction publique