



FONCTION PUBLIQUE

ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES 2018

# ÉGALITÉ PRO

L'HEURE  
N'EST PLUS  
AUX  
BONNES  
INTENTIONS  
MAIS  
AUX  
RÉPONSES  
CONCRÈTES

La recherche de la parité entre hommes et femmes a pour objectif de lutter contre les inégalités engendrées par des déséquilibres constatés entre les 2 sexes, le plus souvent en défaveur des femmes. Depuis plus de 70 ans, les lois se succèdent, les déclarations d'intention s'accumulent mais les inégalités, les discriminations perdurent.

**En 1946** - le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.

**En 1972** - le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

**En 1995** - la création de l'Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes.

**Depuis le 23 juillet 2008** - la Constitution prévoit que : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

**La loi du 12 mars 2012** prévoit l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs et au sein des conseils d'administrations ou organes équivalents de la fonction publique (établissements publics, conseils supérieurs, commissions administratives paritaires, jurys, comités de sélection...) au plus tard en 2018.

**La loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités dans les sphères privée, professionnelle et publique.

**Dans la fonction publique, le protocole d'accord du 8 mars 2013, signé par l'ensemble des organisations syndicales, prévoyait 15 mesures pour mettre en place l'égalité femmes-hommes.**

**FO - fonction publique demande depuis plusieurs années un bilan détaillé des résultats de ces mesures.**

**En vain. Les gouvernements successifs se bornent à présenter des bonnes pratiques et refusent à prendre des mesures concrètes et contraignantes, notamment en matière d'égalité salariale. (moins marqués dans le public que dans le privé, avec une différence moyenne de 13,1 % (20,9 % dans l'hospitalière, 14,4 % à l'État et 9,3 % à la territoriale – chiffres 2015) au détriment des femmes, ces écarts salariaux sont tout aussi inacceptables.)**



POUR L'ÉGALITÉ  
VOTEZ FO  
LE 6 DÉCEMBRE 2018

- En matière de pension de retraite, il en va de même : Les pensions de droit direct sont inférieures de 40% à celles des hommes.
- Les femmes partent en moyenne un an plus tard que les hommes en retraite
- Elles sont plus frappées qu'eux par la décote (21% contre 8%)

# POUR FORCE OUVRIÈRE L'HEURE N'EST PLUS AUX BONNES INTENTIONS

Aujourd'hui, l'exécutif espère amener les organisations syndicales de la Fonction Publique vers la signature d'un nouvel accord, alors même que celui de 2013 n'a pas fait véritablement ses preuves.

**Contrairement à ces annonces bien intentionnées, les projets du gouvernement de réforme de la Fonction Publique risquent fort de pénaliser encore davantage les femmes.**

## SUR LA CARRIÈRE ET LA REMUNERATION

- la mise en place de PPCR impacte particulièrement les corps fortement féminisés (aides-soignants)
- les réformes des grilles indiciaires se font à moindre coût (« petit » A pour les corps infirmiers et travailleurs sociaux) touchant là encore des corps très féminisés
- les propositions européennes plus avantageuses en matière de congé parental sont revues à la baisse notamment à cause du refus de la France
- la politique d'austérité menée par le président de la République et son gouvernement se traduit par des suppressions d'emplois, de la mobilité forcée, une détérioration concomitante des conditions de travail, le recours aux emplois sous contrat (et la précarité qui va avec) et le gel du point d'indice, la sous-revalorisation des retraites

**On sait bien que cela va affecter en priorité les métiers les plus précaires, dont on sait pertinemment que les femmes y sont surreprésentées.**

## SUR LE PLAN DE L'ACTION SOCIALE :

**Les femmes sont les premières pénalisées par l'absence de moyens consacrés à l'action sociale, notamment quand :**

- la circulaire sur l'Aide d'installation au personnel, en attente depuis des mois, n'est signée qu'en juillet et sans rétroactivité, laissant de côté des dizaines de bénéficiaires potentiels
- la demande de revalorisation du Chèque Emploi Service n'obtient toujours pas de réponse
- l'accueil de jeunes enfants (et notamment les crèches) fait l'objet de discussions interminables alors que des solutions pourraient être rapidement mises en place
- le budget est amputé régulièrement entraînant un manque récurrent de moyens humains et financiers pour soutenir les agents en difficultés

**Pour FO il convient de clarifier la démarche en s'entendant sur les mots concertation ou négociation - ou seulement une consultation comme simulacre de dialogue social ?**

La démarche est différente dans chacun des cas. L'engagement de notre organisation aussi.

Un accord pourquoi pas ! Une caution sûrement pas ! notamment de l'usage non contraignant des labels de la diversité ou de l'égalité.

L'accord de 2013 s'organisait autour d'une obligation de moyens. Un nouveau texte en 2018 doit être axé sur le résultat.

Pour obtenir des résultats FO considère que les mesures pour atteindre l'égalité professionnelle devront être concrètes, notamment en agissant sur la carrière et les rémunérations. L'accord devra être contraignant (Le dispositif Sauvadet sur la féminisation des emplois de direction - postes à responsabilités - a montré l'efficacité de cette méthode.)

D'un point de vue global, FO considère que, si les comportements doivent évoluer, le droit et sa pratique représentent le levier essentiel de transformation de la Fonction publique pour atteindre l'égalité professionnelle.



**JE VOTE FO  
JE SAIS POURQUOI**