

Mix'Idées pour l'égalité

Le SPAGri-CFDT était invité à la journée « Mix'Idées Fonctions publiques » organisée par la CFDT Fonctions publiques ([UFFA-CFDT](#)) le 6 mars 2018 pour débattre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à la veille de la journée internationale des droits des femmes. Il était représenté par Catherine Barbier, secrétaire générale adjointe.

Cette journée était axée sur des tables rondes :

- « fonctions publiques : l'égalité professionnelle encore à construire », animée par Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA-CFDT ;
- « action publique : l'engagement des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes », avec Thomas Brisson, directeur adjoint du cabinet de Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité (qui n'a pu venir en personne) et Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT en charge de l'action publique ;
- « source d'inspiration avec le Québec », présentée par Véronique de Sève, vice-présidente de la [CSN](#) (confédération des syndicats nationaux du Canada).

L'après-midi a été consacré à des ateliers chargés d'établir les constats puis de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Cette journée a été conclue par Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale CFDT en charge de l'égalité professionnelle.

Pour rappel, la [loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) (art.6 bis) indique qu'« aucune

distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires selon leur sexe ».

Les inégalités liées au genre ont longtemps été déniées, particulièrement dans la fonction publique.

La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a débuté en 2011 et s'est achevée le 8 mars 2013.

Cinq ans après cet accord, il convient d'en tirer le bilan et surtout de se donner les moyens de poursuivre le travail engagé.

Pour cela, il faut construire des volontés partagées entre les employeurs et les organisations syndicales. Car les grands principes ne suffisent pas. L'accord, pourtant unanime, de 2013 l'a prouvé : les parlementaires ont pointé l'existence d'un « plafond de verre » empêchant de facto une réelle égalité entre les sexes dans la fonction publique.

Un nouvel accord est donc à construire dans le but d'impulser un dialogue social de proximité visant à construire une égalité réelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique.

Pour cela, il faut lutter contre la discrimination existante en termes de carrière comme de rémunération indiciaire.

Quelques chiffres :

- pour l'ensemble de la fonction publique, les femmes représentent 62 % des effectifs. La répartition est de 77,6 % dans la fonction publique hospitalière, de 61,3 % dans la fonction publique territoriale et de 55 % dans la fonction publique d'État ;

- dans l'ensemble de la fonction publique, 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Le pourcentage d'agents à temps partiel est de 23 % chez les femmes contre

5 % chez les hommes ;

– également révélateurs, les écarts moyens de rémunération entre femmes et hommes : pour la fonction publique d'État, cet écart s'élève à 14 %, pour l'hospitalière à 21 % et pour la territoriale à 9 %. Il va de soi que ces écarts s'expriment toujours au détriment des femmes. Certes, ils sont moins élevés que dans le privé (plus de 18 %), mais cela ne rend pas la situation acceptable pour autant.

La CFDT porte ces dossiers de longue date ; elle a particulièrement à cœur de :

- lutter contre les stéréotypes et les discriminations, notamment afin de ne pas induire de recrutement sexué ;
- sensibiliser les personnels d'encadrement aux bonnes pratiques ;
- mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales ;
- négocier les dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation des temps de vie : borner les heures de fin de réunion, développer le télétravail ;
- analyser les temps de travail de manière « genrée » par corps, par grade et en prenant en compte les heures écrêtées le cas échéant ;
- encourager les dispositifs innovants sur le lieu de travail : crèche, conciergerie, bureau des enfants... ;
- adapter les ratios de promotions afin de résorber les écarts au plus tard en 2022 ;
- vérifier les fiches de postes, les missions et les fonctions, et les réécrire si nécessaire, compte tenu des biais sexistes identifiés ;

- veiller à permettre l'accès le plus large à la formation en mobilisant des dispositifs innovants (participation aux frais de garde ou de parents dépendants...) ;
- établir un bilan précis des indemnités réellement perçues par les agents : heures supplémentaires, indemnités diverses, CET... ;
- engager un travail permettant d'aboutir à la définition d'objectifs opposables à atteindre au plus tard en 2022 sur les classements hiérarchiques et indemnitaires réellement servis.

Il reste encore beaucoup de travail pour avancer sur tous ces dossiers et en finir avec des comportements d'un autre temps, et, si des signes positifs surgissent de-ci de-là, il faut rester vigilants ! Comme disent nos collègues de la [confédération des syndicats nationaux du Canada](#), « [Féministes tant qu'il le faudra !](#) »

Pour en savoir plus :

- [vidéo intégrale de la première table ronde](#) ;
- [intervention de Mylène Jacquot](#), secrétaire générale de l'UFFA-CFDT .
- [les propositions du SPAgri-CFDT sur le label « Egalité-diversité »](#) (interview publiée dans *CFDT-Agro*, la revue de la FGA, n° 389, mars 2018)