

FONCTION PUBLIQUE - EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



LE GOUVERNEMENT VEUT « DES RESULTATS TANGIBLES »

Le secrétaire d'Etat Olivier Dussopt a ouvert ce 10 septembre une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Objectif : parvenir dans le courant du mois de novembre à la signature d'un accord avec les syndicats et les employeurs publics.

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a donné, ce 10 septembre, le coup d'envoi d'une négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui, en cas de succès, aboutira à la signature d'un accord par les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales.

Le précédent accord, qui a été approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales le 8 mars 2013, n'a été mis en œuvre que partiellement, ont pointé les représentants des personnels au cours de réunions de concertation qui ont eu lieu au premier semestre de l'année. « Il reste beaucoup à faire, par exemple sur l'impact de la grossesse et de la maternité sur la carrière et la rémunération des femmes, la connaissance de la question de l'égalité professionnelle, l'accès des femmes aux responsabilités, ou encore sur le temps partiel subi par les femmes », estime Ophélie Labelle, représentante de la CGT Fonction publique.

Dans un communiqué, le secrétaire d'Etat a estimé que « la fonction publique doit franchir un nouveau cap en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », en ajoutant que « les employeurs publics ne peuvent être en retrait par rapport aux employeurs privés ». La négociation se déroulera selon cinq axes : « la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle » ; « les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles » ; « les situations injustifiées d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière » ; « l'accompagnement des situations de grossesse » ; « la parentalité et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle » ; enfin, « la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Mesures contraignantes

« Il nous faut agir sur « les racines profondes » des inégalités avec l'ambition de résultats tangibles d'ici la fin du quinquennat, a déclaré Olivier Dussopt. Le secrétaire d'Etat n'a pas exclu de prendre des mesures contraignantes.



Dans un communiqué, l'Unsa Fonction publique a dit attendre « des mesures concrètes » en faveur « des agents et des agentes publics ». Une exigence partagée par Solidaires Fonction publique. « On ne peut pas se satisfaire de bonnes intentions ou de la réaffirmation de dispositions qui étaient déjà présentes dans l'accord de 2013 », a ainsi déclaré à Localtis la déléguée générale du syndicat, Gaëlle Martinez. Elle s'est dite favorable à « des mesures contraignantes assorties de sanctions financières ».

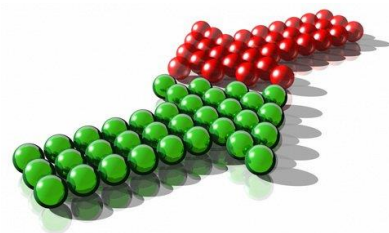
Selon une source syndicale, l'impact budgétaire de la réduction des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes pourrait être analysé par deux ministères pilotes (Affaires sociales et Agriculture).

En 2015, le salaire net des femmes était inférieur en moyenne de 13,1 % à celui des hommes, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

La revalorisation des métiers à prédominance féminine « sera l'un des sujets qui fera pencher en faveur ou non de la validation de l'accord », assure-t-on à la CGT.

Contradictions dans les objectifs gouvernementaux

Dans un courrier du 20 juillet, l'ensemble des organisations syndicales (sauf FO) ont réclamé la négociation d'un nouvel accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, « qui débouche sur l'instauration de mesures contraignantes pour les employeurs ». Outre la revalorisation salariale des métiers majoritairement féminins, ils ont réclamé la prise en compte de la pénibilité de ces métiers, « la neutralisation effective et réelle » des effets des congés liés à la grossesse et à la maternité, le développement des « dispositifs de garde d'enfants adaptés » et « la mise en œuvre de mesures contraignantes pour les employeurs publics concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ».



Par ailleurs, les syndicats ont dénoncé les orientations prises par le gouvernement dans le cadre de la concertation « refonder le contrat social avec les agents publics », qui a démarré au printemps. Selon eux, les femmes vont pâtir du recours accru aux contractuels, de la rémunération au mérite, ou encore de l'évolution prévue des instances de dialogue social.

Bercy transmettra dès la deuxième quinzaine de septembre aux représentants des agents et des employeurs publics un projet de protocole d'accord, en amont d'une réunion prévue le 2 octobre. Bercy envisage d'avancer rapidement dans les discussions, celles-ci devant être conclues au cours de la semaine du 12 novembre, soit trois semaines avant les élections professionnelles du 6 décembre. Ce calendrier offrirait la possibilité au gouvernement d'introduire les mesures législatives dans le prochain projet de loi de « transformation de la fonction publique », dont la présentation est prévue au premier semestre 2019.

Localtis du 10 septembre

LA MONÉTISATION DU CPF AURA BIEN LIEU LE 1^{ER} JANVIER 2019

Mesure phare de la réforme de la formation professionnelle pour le grand public, la monétisation du CPF aura bien lieu au 1^{er} janvier 2019 comme le prévoit la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le ministère du Travail confirme à AEF info que ce calendrier sera bien respecté, même s'il estime que le nouveau système entrera pleinement en effet avec la mise en ligne de l'application dématérialisée du CPF attendue à l'automne 2019.



Contrairement à ce qu'annonçait *Le Parisien* dans son édition du samedi 8 septembre 2018, le ministère du Travail confirme à AEF info, lundi 10 septembre, que le calendrier de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle n'est pas modifié. À partir du 1^{er} janvier 2019, le CPF (compte personnel de formation) sera bien comptabilisé en euros et non en heures comme c'est le cas depuis la création effective du dispositif en 2015. De fait, aucun report dans la mise en œuvre du volet CPF de la réforme n'est prévu à ce jour.

L'application mobile attendue

Toutefois, si la monétisation du CPF aura bien lieu au tout début de l'année 2019, le ministère du Travail estime que la réforme n'entrera pleinement en vigueur qu'à compter de la mise en ligne de l'application mobile du CPF attendue à l'automne 2019. D'ici là, ce seront les modalités actuelles de mobilisation du compte personnel de formation qui continueront à s'appliquer explique-t-on du côté du ministère.

Présentée depuis plusieurs mois comme un élément central de la réforme de la formation, cette application doit permettre aux individus de gérer de façon plus autonome leurs parcours de formation sans l'intervention d'aucun intermédiaire, ainsi que l'explique le ministère.

*Le Parisien du 8 septembre
AEF du 10 septembre*