

Bernadette GROISON
Secrétaire Générale

BG/NO/10.11/092

Monsieur Jean-François VERDIER
Directeur Général de la DGAFP
139 rue de Bercy
75572 Paris cedex 12

Les Lilas, le 10 juin 2011

Monsieur le Directeur Général,

Le gouvernement a choisi de se saisir de la problématique de l'égalité professionnelle hommes-femmes avec la volonté affichée que l'Etat se devait d'être exemplaire et avait une obligation de résultats. La FSU tient à exposer son point de vue sur ce dossier.

La construction statutaire (recrutement, carrière, paritarisme) contribue à l'égalité, mais dans les faits, elle ne suffit pas. Il existe des obstacles en dehors de la Fonction Publique mais aussi dans la Fonction Publique. La FSU souhaite une négociation sur l'égalité professionnelle, qui doit permettre d'aborder l'ensemble des questions. Le sujet mérite mieux qu'une négociation précipitée pendant l'été et des amendements « vrais faux cavaliers » au projet de loi de transposition de l'accord du 31 mars.

La FSU pense également que l'Etat doit être exemplaire, qu'il est nécessaire que les propositions qui seront retenues à l'issue des négociations soient effectivement mises en œuvre et leurs résultats mesurés. Il est nécessaire qu'un budget spécifique soit alloué pour pouvoir mener à bien cette volonté de lutter contre les inégalités professionnelles qu'il s'agisse de recrutement, de déroulement de carrière, de conciliation vie privée-vie professionnelle mais aussi d'action sociale ou de retraites.

Les échanges ont été ouverts par le rapport de Madame Guégot remis au président de la République à la veille du 8 mars, date de la journée des femmes.

Certaines des propositions contenues dans ce rapport sont inacceptables ; la FSU récuse le partage du congé de maternité : ce sont les femmes qui portent les enfants et accouchent, allaitent éventuellement. Il s'agit d'éviter que les mesures prises au nom de l'égalité se retournent contre les femmes et les privent d'un droit lié à leur santé.

La FSU refuse que la question de la retraite soit renvoyée au dossier des inégalités au travail. Les femmes fonctionnaires ont l'expérience de l'arrêt Griesmar et des conclusions qui en ont été tirées. Elles ont conduit à une aggravation des inégalités au nom de l'égalité en supprimant des bonifications ou des majorations, mesures de compensation, dont les femmes bénéficiaient. Les mesures qui seront prises en vue de parvenir à l'égalité professionnelle n'auront pas un effet immédiat sur le montant des pensions ; or, c'est dès maintenant, qu'il faut améliorer les pensions des femmes et mettre un terme à l'inégalité flagrante qui existe (le niveau de pension des femmes est inférieur de 16 % dans la FPE, 13% dans la FPT et 3% dans la FPH, hors personnels médicaux). Elles sont majoritaires parmi les titulaires de pensions portées au minimum garanti, dont la loi du 9 novembre 2010 durcit les conditions d'attribution.

Les politiques actuelles de gestion des ressources humaines vont à l'encontre d'un traitement égalitaire : ce sont les femmes qui risquent d'être à nouveau pénalisées qu'il s'agisse de recrutement, de mutation sur profil, d'évaluation. La politique salariale construite sur le slogan « Travailler plus pour gagner plus » joue en défaveur des femmes qui consacrent une partie importante de leur temps aux tâches familiales. Elle a aggravé les inégalités déjà existantes, ce que les données produites par l'INSEE et celles publiées dans le rapport annuel le mettent en évidence.

La Fonction Publique peut être porteuse de réponses à des difficultés externes par exemple en reconnaissant les métiers féminisés à égalité des métiers plus masculinisés. Les filières où les femmes sont les plus nombreuses comme l'enseignement, le social, l'administratif sont sous-rémunérées, ne serait-ce que par rapport à des filières techniques. Citons par exemple : le dernier échelon E6, ouvert à la seule filière technique et fermé à la filière administrative, les difficiles négociations en vue de la reconnaissance des qualifications de la filière santé-sociale, les enseignants dont la rémunération moyenne ne représente que les 2/3 de celle des cadres de la Fonction publique.

La conciliation vie professionnelle / vie privée est un sujet déterminant.

La charge de travail dans le contexte du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite et de la RGPP est un élément central de cette conciliation.

La négociation ne peut esquiver l'enjeu essentiel que constituent les mesures de facilitation de l'activité professionnelle. La faiblesse de l'action sociale est actuellement un obstacle. La FSU qui se bat pour un service public de la petite enfance, pour l'accueil dès 2 ans des enfants à l'école maternelle, pour une prise en charge socialisée de la dépendance, considère que les politiques sociales des employeurs publics en faveur de leurs personnels ne sont pas à la hauteur des besoins. Il faut construire une politique d'action sociale en matière de logement, de garde d'enfants, qui contribue à résoudre les crises en ce domaine.

Une mesure réglementaire devrait permettre que les congés de solidarité familiale et de présence parentale pris au cours d'une période de stage statutaire ne diffèrent pas la titularisation, comme cela a été réglé pour le congé de maternité.

Le **congé de maternité** pour lequel la FSU revendique un allongement à 26 semaines dès le premier enfant est une interruption incontournable de carrière pour les mères mais ne doit pas les pénaliser dans le déroulement de cette carrière. En tout état de cause, la FSU demande que le congé pour couches pathologiques soit considéré sous le même régime que le congé maternité. Actuellement, pour les femmes fonctionnaires, les congés pour couches pathologiques sont assimilés à un congé maladie à la différence du congé pour grossesse pathologique. Les femmes concernées sont donc exposées à subir une réduction de leur rémunération si ce congé se cumule dans une même année avec un congé maladie, le total des deux atteignant les trois mois.

Le partage du congé de maternité entre les parents est inenvisageable. C'est sur le congé de paternité qu'il faut intervenir (en le rendant obligatoire ?) et en l'allongeant.

La FSU est très réservée sur la mise en place d'un entretien lors du congé de maternité et s'interroge sur ses finalités. L'organisation des horaires à l'issue du congé peuvent en être l'objet mais que cherche-t-on au-delà ? La FSU considère préférable que cet entretien soit proposé et non imposé.

Le congé parental : Les mesures prises ne doivent pas être des incitations à maintenir les mères au foyer plus longtemps mais bien à faciliter l'accès aux pères à ce type de congé (95% des congés parentaux sont pris par les mères).

On ne peut donc se satisfaire de la situation actuelle. Pourquoi ne pas réserver une partie du congé parental au père, et qui serait perdue si elle n'était pas prise ? L'avancement à taux plein, le maintien pendant une année du poste occupé précédemment sont des dispositions qui peuvent inciter les parents à prendre ce type de congé. Il doit être considéré comme du travail à temps plein pour la retraite lorsqu'il a été pris pour l'éducation d'un enfant né avant le 1er janvier 2004. La FSU conteste la suppression de la bonification pour enfant pour les enfants nés à partir de cette date et demande son rétablissement.

Le télé travail présente un risque majeur d'interpénétration de la vie professionnelle et de la vie privée. Des questions essentielles sont posées par le télé travail, de droits, de financements, de conditions de travail. Le sujet est trop vaste pour être traité dans la négociation sur l'égalité professionnelle.

En l'état actuel des textes, le temps partiel pour élever un enfant est « de droit » jusqu'au 3 ans de l'enfant, tandis que la disponibilité de droit a ce caractère jusqu'au 8 ans de l'enfant. Pour mettre fin aux refus parfois opposés aux demandes de temps partiel lorsque l'enfant est âgé d'au moins 3 ans, la FSU demande que l'âge de l'enfant lié au caractère « de droit » du temps partiel soit porté à 8 ans.

Il convient ici de s'interroger sur les risques d'isolement des personnels en télé travail, sur celui de rendre invisible le travail des femmes et de les enfermer dans des emplois adaptés, au risque de les voir délaissés les emplois porteurs pour leurs carrières.

Recrutement, carrière

La publication de statistiques sexuées, à condition de dégager le temps pour leur analyse et le débat sur les causes qui les produisent est un outil essentiel, qui peut être efficace s'il y a une volonté politique. Elle doit être systématisée afin de comprendre les mécanismes qui reproduisent les inégalités hommes / femmes dans la carrière. Des mesures correctives pour rétablir l'égalité peuvent être nécessaires, des sanctions pour les administrations non respectueuses de l'égalité envisagées. C'est toutefois un sujet complexe.

Les quotas ont existé par le passé quand certains concours étaient organisés de manière séparée ; cette situation perdue aujourd'hui dans un nombre limité de cas particuliers. En dehors de situations spécifiques à débattre, il semble que cela ne soit plus nécessaire, du moins si l'on considère les résultats scolaires et universitaires des filles. La réflexion semble devoir porter en premier lieu, à partir de statistiques sexuées détaillées, sur la nature, le déroulement et le contenu des épreuves. La part des femmes présidentes de jurys doit évoluer très vite.

S'agissant plus particulièrement de l'accès à la haute fonction publique, la charge de travail doit être compatible avec la vie privée, sauf à inciter des femmes à renoncer à envisager certaines fonctions.

Un certain nombre de postes sont accessibles par nomination ou désignation et les inégalités d'accès y sont encore plus flagrantes. L'existence de listes peut permettre d'y pallier, les listes d'aptitude établies « au choix » peuvent être construites dans le respect de quotas. La référence au vivier est un élément qu'il convient de relativiser par l'objectif de parité.

Il ne faudrait pas réduire la question de l'égalité des carrières à la seule problématique des emplois d'encadrement : il faut également construire des viviers. Cette problématique doit être élargie à tous les niveaux. Nous avons besoin d'études statistiques qualitatives et quantitatives sur l'avancement, les changements de corps et cadres d'emplois à choisir pour leurs caractéristiques.

Enfin, il faut des mesures fortes, volontaristes, de formation et de sensibilisation de l'ensemble des personnels, notamment ceux qui évaluent le travail, participent aux recrutements, à la formation ou aux décisions de promotions et de départs en formation.

Les bilans sociaux doivent être systématiquement présentés chaque année dans les comités techniques et les commissions administratives paritaires pour que la plus grande transparence favorise la prise de conscience des décideurs et permettent de faire converger les taux de promotions des hommes et des femmes et les mêmes possibilités d'accès.

Ce travail à mener à l'interne des administrations et établissements publics doit s'accompagner de politiques générales de lutte contre les stéréotypes sociaux et les représentations à l'encontre de l'égalité professionnelle. La formation des enseignants, actuellement mal menée, devrait leur permettre d'interroger et de mieux maîtriser leurs pratiques professionnelles. Les travaux sur l'orientation professionnelle doivent servir à viser l'égalité dans tous les secteurs d'activité.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, en l'expression de mes salutations respectueuses.



Bernadette GROISON
Secrétaire Générale