



Vous trouverez ci-dessous les réponses de la FSU lors de la table ronde organisée le mercredi 3 avril 2019 à l'assemblée nationale par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi de transformation de la fonction publique

Enjeux généraux

Quel regard portez-vous sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique ? Constatez-vous des différences ou des spécificités pour certains secteurs ?

L'égalité entre les Femmes et les Hommes représente un enjeu majeur dans notre société car elle participe d'une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire. L'égalité F/H dans la FP a un rôle d'autant plus important que les employeurs sont des employeurs publics et que la part des femmes y est plus importante que dans le secteur privé. Cet état de fait confère à la FP une fonction et un objectif d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle. Atteindre ce but serait un signe fort envoyé à l'ensemble des employeurs (secteur privé, associatif et ce quel que soit le nombre d'agent-es, la taille de la structure, du service ou de l'établissement).

Le protocole égalité professionnelle dans la FP est un outil pour atteindre cet objectif et c'est en ce sens que la FSU l'a signé. Cependant la FSU continue d'alerter sur le projet de loi « transformation de la FP » car nombreuses dispositions sont en contradiction avec les objectifs du protocole. Il aurait été judicieux et plus cohérent, comme demandé par la FSU, que le titre V de la loi, soit déconnecté du texte et fasse l'objet d'une loi ambitieuse

L'égalité entre les femmes et les hommes se joue d'abord dans l'éducation, dans la formation et dans les choix d'orientation. Elle se joue aussi dans le monde du travail qu'il s'agisse de la fonction publique mais aussi du secteur privé ; le monde du travail étant le reflet de la société. Les inégalités qui existent dans l'un comme dans l'autre sont à combattre car il y a bien une interaction entre les deux. Des diagnostics ont été posés, ils sont encore à améliorer mais, pour la FSU, il y a maintenant urgence, pour l'ensemble des employeurs des 3 versants de la FP, à mettre en œuvre une politique et des mesures volontaristes. Si les écarts de rémunération et de carrière sont moins forts dans la FP que dans le secteur privé, ils sont cependant encore trop élevés d'autant qu'on n'observe pas d'amélioration dans la réduction de cet écart : l'objectif réaffirmé dans le protocole d'accord est bien la suppression de ces écarts : La FSU attend des actes forts sur ce sujet légitime et très sensible.

Les différences reconnues en termes d'égalité entre les 3 versants de la FP tiennent en partie aux spécificités des métiers. Si l'on observe des variations selon les secteurs, les causes des inégalités restent identiques à celles du monde du travail :

Ségrégation des emplois, avec d'un côté des métiers à prédominance féminine (sages-femmes, aides-soignantes, infirmières, assistantes sociales, etc.) et de l'autre, des métiers à prédominance masculine (agent du bâtiment, militaire, techniciens, numérique etc.). Les métiers dits féminins sont moins bien rémunérés, la pénibilité est moins voire pas reconnue, les qualifications professionnelles moins reconnues.

Parcours professionnels différenciés plus heurtés pour les femmes que pour les hommes : interruption plus fréquente en lien avec maternité, parentalité ou éducation. Les déroulements de carrière des femmes sont ralentis par rapport à ceux des hommes, l'accès à certains grades ou postes plus restreint : plus on s'élève dans la haute fonction publique, moins les femmes sont nombreuses, l'accès aux postes à responsabilité ou d'encadrement sont moins facile.

Inégalités salariales : imputables aux carrières mais aussi aux parts variables de rémunération notamment par le biais des primes, des indemnités, des heures supplémentaires, des temps partiels liés à la parentalité, des temps non complets donc imposés selon le type de contrat, aux emplois précaires (les femmes représentent 67% des non titulaires dans la FP) et aux stéréotypes.

Taux d'emploi : les femmes sont très majoritaires sur des postes à temps partiel.

Expositions différentes aux risques et à la pénibilité au travail entre les hommes et les femmes avec une invisibilité des risques plus marquée pour les secteurs à prédominance féminine.

Cumul différencié des charges professionnelles et familiales en lien avec des contraintes de temps de travail différentes pour les femmes et pour les hommes.

Invisibilité des pénibilités, risques et violences/ VSS/agissements sexistes peu objectivés et peu /mal pris en compte.

Pratiques RH qui ne sont pas émancipées des stéréotypes de genre et qui reproduisent les inégalités de nos sociétés.

De façon générale, considérez-vous que l'accord du 30 novembre et le projet de loi sont de nature à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels sont, de votre point de vue, les avancées les plus importantes ?

L'accord du 30 novembre et le titre V de la loi pouvaient faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes à condition que chacune et chacun s'empare de cette problématique et que cette démarche volontariste soit intégrée dans toutes les décisions prises quel qu'en soit le niveau. Si tel est le cas, alors une étude d'impact de la loi dans son ensemble doit être travaillée en amont et à commencer par les différents articles de cette loi. Car cette loi comporte un grand risque de renforcer les inégalités : les 4 axes sont défavorables à tous les agents et particulièrement aux femmes.

Dialogue social : la loi envisage de mettre fin aux compétences des CAP en matière de mobilité et d'avancement. Or ces instances permettent d'assurer transparence et équité de traitement. Les élu-e-s des personnels peuvent attirer l'attention des président-e-s pour veiller à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soient respectées : nominations à certains postes, changement de grade ou d'échelon, mobilité professionnelle, départ en formation... priver les agent-e-s de cette instance constitue un **recul majeur et sans précédent** sur ce qui avait pu avancer en terme d'égalité professionnelle depuis la signature du protocole de 2013.

La fusion des CT/CHSCT va diminuer les compétences des CHSCT qui étaient des leviers contre les situations de harcèlement au travail notamment moral et sexuel dont les femmes commençaient seulement à s'emparer (la création des CHSCT dans la Fonction publique était récente : FPE 2012)

RH et recours accrus aux contrats : c'est la généralisation de la précarité dans la FP en lieu et place d'emplois statutaires. Or la précarité dans le public comme dans le privé a déjà un visage de femmes. Faciliter le mouvement des mutations des fonctionnaires sur des critères au mérite c'est renforcer les inégalités d'accès à des postes choisis pour les femmes. Renforcer la place du mérite c'est toucher au temps de travail, or femmes et hommes ont des temps différenciés. Être méritant-e-s c'est fournir un travail au-delà des missions. C'est aussi avoir du temps pour valoriser ce travail. Or, la double journée voire la triple journée des femmes est un fait qui n'est plus à prouver aujourd'hui. Donc quand on touche au temps de travail sans prendre en compte la spécificité du travail et la globalité de la vie des femmes : on augmente leurs difficultés.

Au niveau de la mobilité : les responsabilités des descendant-e-s et ascendant-e-s impliquent une mobilité moindre ou plus contrainte pour les femmes qui en ont encore majoritairement la charge ; la situation professionnelle du conjoint aussi : mieux rémunéré le plus souvent, c'est la femme qui demande à muter pour le suivre et qui se met en disponibilité en l'absence de mutation : la situation inverse est plus rare.

Titres Ier et IV

L'article 3 du projet de loi précise que ces nouveaux comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement auront à connaître, entre autres, des questions relatives « aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines » (alinéas 7, 47 et 87) et « aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels » (alinéas 8, 48 et 88), mais ne mentionne pas explicitement les questions d'égalité professionnelle et salariale. **Considérez-vous qu'il faut systématiser un tel examen et si oui sous quelle forme ?**

La FSU a toujours été favorable à une démarche intégrée en matière d'égalité mais force est de constater que cette démarche est rarement respectée par l'employeur même l'employeur public. Force est de constater aussi que persiste le mythe du statut protecteur en matière d'égalité F/H. Donc, il est nécessaire que les questions d'égalité soient explicitement mentionnées. Elles feront aussi office de preuve en cas de recours et de rupture d'égalité. Une démarche spécifique est donc malheureusement encore et toujours nécessaire ;

Le fait de connaître le nombre de promu-e-s et de promouvables est déjà un premier éclairage. Il est aussi utile de faire prendre conscience aux évaluateurs primaires et aux chefs de services qui arrêtent l'avis permettant ou pas la promotion quelle est la répartition de l'excellence entre les femmes et les hommes. A ancienneté égale, parcours professionnel égal, fonctions identiques, valeur professionnelle comparable, les femmes vont moins souvent atteindre l'échelon terminal du grade ou accèdent plus tardivement au grade supérieur. Nous pouvons donner l'exemple de la Protection Judiciaire de la Jeunesse où depuis trois ans, nous dénonçons invariablement les discriminations à l'avancement dans différents corps, sur la liste d'aptitude pour changer de grade comme sur le tableau d'avancement pour changer de corps.

De façon plus globale, quel regard portez-vous sur le dialogue social en ce qui concerne les enjeux d'égalité ? Disposez-vous des éléments nécessaires pour avancer en la matière ?

Il y a eu des progrès ces dernières années, les rapports de situation comparée ont permis une conscientisation des inégalités (en termes de déroulement de carrière notamment mais salariale aussi). Mais les données présentées à un niveau global ne permettaient pas toujours d'identifier les écarts ni de les analyser. Le plan d'action qui est un volet du RSC n'était la plupart du temps jamais mis en place. Le projet de loi devrait permettre cette avancée : le problème est que tous les agents ne seront pas concernés notamment dans la territoriale où le seuil des collectivités est fixé à 20 000 habitants excluant ainsi nombre de fonctionnaires territoriaux.

Des GT sur des indicateurs complémentaires devraient permettre de mieux identifier les écarts de rémunération (ex. certaines indemnités), de les analyser et de programmer des objectifs chiffrés et mesurer afin de les réduire. Les écarts peuvent exister aussi selon les services et selon la volonté ou pas d'assurer l'égalité professionnelle : beaucoup d'agent-e-s sont encore dans le déni ou dans l'ignorance, à défaut ils vont la justifier. Néanmoins les politiques d'austérité, de baisse de la dépense publique, de vouloir améliorer les choses mais à moyens constants n'ont pas permis d'avancées légitimes. Ex : le rattrapage salarial pour les femmes pour ce qu'on appelait « inégalités incompressibles » (en gros ce qu'on n'arrive pas à objectiver et qui correspond à 9 % des différences de salariales) n'a jamais bénéficié de mesures immédiates et ambitieuses. Le rattrapage demandé par la FSU et d'autres organisations syndicales n'a jamais été validé dans les concertations du fait entre autres de cette logique d'austérité budgétaire,

Pour avancer nous avons beaucoup de choses en termes de diagnostic, manquent certainement des données plus fiables sur tout ce qui relève de l'impensé : comme la pénibilité (la pénibilité a été pensée au masculin donc plus dans le secteur de l'industrie) et sur les violences.

Les secteurs du service bénéficient d'une image du travail / de l'emploi moins pénible car moins physique or les études révèlent que c'est une erreur majeure tant du point de vue physique (voir les études sur les PE en fin de carrière en maternelle et pareil pour les PLP, voir aussi les TMS chez les personnels devant l'ordinateur) que mental (le stress est un facteur aggravant des conditions de travail donc de la pénibilité) être agente c'est être devant les usager-es parfois mécontents du fait de l'affaiblissement des SP, c'est être devant des adolescent-es parfois difficiles etc. La charge mentale est forte, Elle l'est encore plus sur les femmes qui doivent aussi gérer toute l'organisation familiale et éducative,

Et certainement l'impact des violences sur le travail des femmes (santé, accident du travail, accident de trajet...). Les agissements sexistes et sexuels ne sont pas encore tous qualifiés comme tels par les victimes. La société est trop, toujours, tolérante face aux HSS et cette tolérance doit être pensée dans la FP car la FP a un rôle d'exemplarité. Les effets des violences sur le travail et la santé des femmes doivent être mieux objectivés dans les métiers de la FP pour déterminer les mesures et les moyens à mettre en œuvre.

La FSU acte positivement la Charte d'engagement d'une parole non sexiste signée par chaque direction du ministère de la Justice.

Les articles 21 et 22 prévoient plusieurs mesures en matière de formation. Que pensez-vous de la formation au sein des trois fonctions publiques ? Considérez-vous qu'il existe un égal accès des femmes et des hommes à la formation ?

Formation à l'égalité : essentiel, majeur, doit être un axe fort de la politique. Mais nécessite des moyens surtout en matière d'égalité car le présentiel est indispensable. Car pour déconstruire les stéréotypes de genre, les échanges sont indispensables. Il ne s'agit pas d'apprendre mais de désapprendre pour mieux ré-apprendre.

Si l'on parle des « formations professionnelles » alors il faut veiller à ce que la représentativité des sexes soit respectée dans les quotas d'accès aux formations et créer les conditions pour que les femmes puissent y accéder.

Nécessité de poser des diagnostics précis pour mesurer les raisons de leurs refus, identifier les obstacles qui les incitent à ne pas s'engager sur certaines fonctions, sur certaines formations et trouver les leviers qui leur permettent de franchir ce qui semble hors de portée.

Et mettre en œuvre des dispositifs pour qu'elles bénéficient des formations, créer les leviers mais attention le e-learning ne peut être la solution unique. La fonction sociale des formations, les échanges sont des facteurs de réussites. La FSU s'oppose aux mesures qui engendreraient que les femmes apprennent à la maison et les hommes en centre au prétexte que leur mobilité est plus contrainte.

Titre V

Que pensez-vous des mécanismes de signalement des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes existant aujourd'hui au sein des fonctions publiques ? De votre point de vue, les suites données à ces signalements (administratives et judiciaires) sont-elles adaptées et suffisantes ?

Les mécanismes de signalement n'existent pas dans les faits.

- 1) Il faut être capable de reconnaître les agissements sexistes. Rare dans la réalité.
- 2) Si agissements reconnus, il faut se sentir en sécurité pour dénoncer (donc soutenue) : rare ; quid quand les agissements sont le fait du supérieur, quid quand coalitions entre collègues contre la victime, quid quand la victime est désorientée du fait des agissements et qu'elle est elle-même suspectée d'inventer/mentir.
- 3) Les suites administratives : gros problèmes dans la FP car le statut juge en général plus les vices de forme/procédure que les actes eux-mêmes. Contrairement au pénal. Le statut ne protège pas des violences mais en plus il est moins protecteur que les statuts privés.
- 4) Quant aux poursuites judiciaires : les agentes de la FP subissent le retard et les difficultés de toutes les femmes quand elles saisissent la justice. On attend les effets des formations de tous les agents (police/justice) mais pour le moment : pas d'avancées encore.

Les dispositifs de signalement, la mise à disposition de guide, la création de référents délégué-e-s du personnel doivent pouvoir faciliter les démarches – mais encore faut-il que ces personnels soient formés, qu'ils aient du temps dégagé pour mener à bien leurs missions et qu'ils soient accessibles/présent-e-s dans tous les services.

Que pensez-vous de la systématisation du dispositif de signalement ? Il faudrait un accès partout et à tout moment. Les violences contre les femmes et les filles sont un fléau reconnu par le gouvernement lui-même, des dispositifs ambitieux doivent être mis en œuvre.

Auriez-vous des recommandations à faire en matière d'outils techniques (plateforme, ligne d'appel, disponibilité et accessibilité du dispositif, confidentialité...) Confidentialité indispensable : possibilité d'entretiens physiques rapides mais possibilité aussi d'accéder à des conseils par des appels anonymes. Nécessité aussi pour les victimes d'obtenir des conseils d'orientation comme à un suivi individuel global. Nécessité aussi pour les personnels de mettre en commun entre eux pour échanger sur des « cas de victimes ». Recueillir la parole de la victime est lourd pour les personnels qui doivent bénéficier aussi de temps pour « décharger » les violences entendues.

Ainsi qu'en matière de constitution des équipes en charge de ce dispositif (notamment de leur capacité à recueillir pareil signalement) ? Formation essentielle et indispensable : des associations spécialisées CFCV et AVFT sont reconnues pour leur professionnalisme en la matière : elles pourraient être formatrices des équipes.

L'alinéa 13 prévoit que les CNG mettent en place le dispositif de signalement pour les collectivités et les établissements qui en font la demande. Ce devrait être obligatoire pour tous et pas seulement à la demande. Les CNG disposent-ils des ressources suffisantes pour le faire ? Comment font-ils pour faire face à ce transfert de charge potentiellement conséquent ?

Quelle appréciation portez-vous sur la loi de 2012 visant à améliorer la promotion des femmes en instaurant un seuil de 40 % dans les primo-nominations ? C'est un premier pas Le dispositif vous semble-t-il adapté dans son principe ? Oui mais insuffisant, il ne concerne que les cadres de la haute Fonction publique. Comment est-il mis en œuvre aujourd'hui ? De mémoire ce n'est pas atteint partout, le ministère de la Justice condamné en 2017 et celui des armées depuis toujours mais on sait que ça a permis de réduire les écarts de promotions. Il faut amplifier les primo nominations car aujourd'hui, on peut constater un recul : les viviers ne sont pas suffisamment alimentés. Les mesures prises dans le projet de loi visent à réduire ce qui avait été légiféré en 2012 et cela est inacceptable.

Se cantonner à certains postes de direction est une avancée, il faut désormais élargir à d'autres fonctions. Si au premier rang, on tend vers une parité affichée (quoique 40 % n'est pas 50 et que le stock (hors primo nomination) reste fortement masculinisé, le problème est bien souvent ce que l'on appelle le second rang (moins visible dans l'affichage mais où les femmes sont peu nombreuses) : paroi de verre, plafond de verre ou plancher collant... Il reste beaucoup à faire et

L'étude d'impact indique que quatre ministères, une région, un département, trois communes et 12 EPCI se sont acquittés d'une contribution financière faute d'avoir atteint l'objectif légal en 2017. Pourtant en 2017, le taux moyen de primo-nominations de femmes n'atteint que 36 %. Comment alors expliquer que si peu de structures se soient acquittées de la contribution ? Manque de dispositifs réellement contraignants et pour la FP la contrainte est plus compliquée que dans le privé car les recettes des employeurs sont en baisse ? Néanmoins, il faut trouver des dispositifs contraignants en même temps que des dispositifs d'accompagnement. Il faut aussi inscrire l'égalité comme un axe prioritaire – ce qui suppose que le législateur soit lui-même exemplaire et que des moyens ambitieux soient dédiés pour ne pas contredire l'objectif.

Toutes les structures n'ayant pas atteint l'objectif légal ont-elles effectivement versées la contribution ?

Que pensez-vous du plan d'action et par le rapport de situation comparée prévus par l'article 29 du projet de loi ? Considérez-vous que les fonctionnaires à l'égalité auront les moyens d'établir le rapport de situation comparée ? C'est un choix, une priorité politique ou pas ! La question est mal posée car c'est la hauteur des moyens humains et financiers qui est une condition pour réussir à établir des rapports de situations comparées. Frein : des chefs de service qui disent parfois ne pas pouvoir fournir des statistiques, ne pas avoir les applications, ne pas avoir le temps de faire des requêtes.... Au ministère de la Justice, la Haute Fonctionnaire à l'égalité est à temps plein, un baromètre de l'égalité vient d'être présenté après une année de groupe de travail et de rapports de situation comparée.

Considérez-vous que le plan doit comprendre des mesures opérationnelles destinées à traiter les cas de violence et à réduire les écarts de rémunération ou les différences de déroulement de carrière ? Oui absolument. On doit passer du diagnostic à des éléments opérationnels objectivés pour obtenir l'égalité. Sans cela on reste sur du slogan/des paroles.

Faut-il également mentionner les enjeux relatifs à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ? Il faut prendre en compte la globalité et les spécificités de la vie des femmes sans cela on n'atteindra jamais l'égalité. Le temps différencié entre les femmes et les hommes est largement étudié et objectivé pour être un élément fort des inégalités. Il faut s'y atteler pour mettre en place des mesures de compensation.

L'alinéa 14 de l'article 29 du projet de loi supprime le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par la loi de 2012. Considérez-vous que le rapport de situation comparée couvre bien tous les champs traités actuellement par le rapport relatif à l'égalité professionnelle ?

Les indicateurs du RSC doivent faire l'objet de concertation avec les OS et permettre de passer du simple constat à des actions concernant les différents axes : dialogue social, écarts de rémunération et de carrière, articulation vie professionnelle/vie personnelle et lutte contre agissements et actes sexuels et sexistes. Il sera nécessaire de faire des points d'étape sur la mise en œuvre de ce plan d'action lié étroitement au RSC : nécessité de guide de mise en œuvre et rôle important du référent égalité qui doit pouvoir agir et participer aux instances de dialogue social.

Quelle appréciation portez-vous sur les dispositifs de sanction prévus par le projet de loi (absence du plan d'action et non-respect des règles sur les primo-nominations) ? Les éléments montrent que tous les employeurs ne respectent pas les mesures qui leur sont imposées et ne subissent pas les sanctions. Peut-être aurait-il été judicieux de décliner des mesures de l'index du privé dans le domaine public.

Considérez-vous qu'ils suffiront pour que des mesures opérantes soient mises en œuvre? Les structures ne respectant pas l'obligation verseront-elles toutes la contribution ? Il est nécessaire d'avoir une démarche progressive car toutes les structures ne sont pas égalitaires.

Selon vous, qui doit s'assurer du respect de ces dispositions ? Faut-il faire appel à une autorité indépendante ? Une commission indépendante publique oui certainement (mais aucun intérêt à payer une officine privée surtout en période de politique de baisse de la dépense publique) cela peut être une commission issue du HCFH par exemple.

En cas de pénalité, à qui la contribution devrait-elle être reversée ? Au ministère droits des femmes qui doit être créé avec une réflexion approfondie sur la redistribution des fonds récoltés. Mais, plusieurs pistes d'utilisation des fonds sont déjà tracées dans le protocole : l'objectif serait qu'il n'y ait pas de pénalités versées : il suffit de mettre en œuvre les plans d'actions ! Et que des lignes budgétaires identifiées et spécifiques soient budgétisées dans la loi de finances chaque année, Pour l'instant, ce n'est pas le cas.

Que pensez-vous de l'extension des mesures de promotion prévue par l'article 30 ? Très bien mais c'est un minimum ! Pour nous aucun-e agent-e ne devrait subir ce jour de carence. Cette mesure est injuste et encore plus discriminante pour les femmes car pour ne donner que deux arguments :

- pénibilité moins voire pas reconnue pour les métiers du service et les emplois à prédominances féminines. Rappel 62% de femmes dans la FPE.

- les violences ont un impact objectivé sur la santé des femmes (dont les arrêts de travail notamment)

10. Dans certaines catégories, compte tenu du faible nombre de femmes dans les grades requis pour assurer la présidence ou participer à un jury, les femmes en poste sont, en pratique, sur-sollicitées pour participer aux jurys de recrutement ou d'avancement. Comment ces participations sont-elles prises en compte dans leur carrière ? Existe-t-il un mécanisme de valorisation et de reconnaissance de cette activité ?

Salariale d'abord : meilleure indemnité c'est le minimum et ça permettrait peut-être de réduire un peu l'écart ou en temps de décharge. L'objectif d'une mixité dans les membres des jurys et l'alternance à la présidence doivent permettre de prendre conscience que la parité doit être respectée qu'il s'agisse de jurys de recrutement ou de promotion notamment dans les corps ou les cadres d'emplois où il y a absence de parité (forte masculinisation ou féminisation). C'est sur les viviers qu'il faut d'abord agir en amont et donc sur l'orientation mais aussi sur l'information, et la formation. Il faut aussi réfléchir aux critères retenus qui peuvent être en défaveur des femmes notamment lors d'épreuves orales ou d'entretiens.

Que pensez-vous de la recommandation de la Délégation formulées par Céline Calvez et Stéphane Viry dans leur rapport sur les femmes et les sciences, visant à ce que la participation aux jurys soit un élément obligatoire pour l'avancement et notamment l'accès aux grades terminaux du corps considéré ?

Remarque : il y a 23 recommandations dans ce rapport mais pas celle-là.

Les recommandations formulées visent principalement à lutter contre les stéréotypes de genre en dispensant une formation initiale et continue à l'intention de l'ensemble des personnels éducatifs puisque la place des filles et leur choix d'orientation notamment pour les sciences dites « dures » est largement inférieure à ce qu'elle pourrait être (y compris quand leurs résultats scolaires sont meilleurs que ceux des garçons). Les filles restent cantonnées dans certaines filières. La parité des jurys et leur présidence sont des éléments de protocoles d'accord signés : il reste à déterminer quel en est l'effet et de s'assurer que les membres du jury ont bien eu cette formation à la lutte contre les stéréotypes de genre. Il faudrait savoir quel est l'impact de cette mesure et si elle est suivie d'effets.

De façon générale, comment les fonctions publiques prennent en compte les congés maternité ? Dans le déroulement des carrières, constatez-vous un ralentissement au moment de la maternité ? (voir réponse à la question 13) Le suivi de cohortes doit permettre de démontrer qu'il peut y avoir un ralentissement dans le déroulement de carrière ou dans la prise de responsabilités de certaines fonctions :

l'agente sera moins sollicitée du fait d'une disponibilité se réduisant aux horaires de travail (problème du présentisme où les femmes ne suivent pas ...)

En matière d'avancement, comment les périodes de congés maternité sont-elles prises en compte ?

Une femme en congé de maternité doit pouvoir bénéficier du même avancement que ses collègues puisqu'elle est bien en position d'activité. En réalité, son absence de 16 semaines à 6 mois selon le rang de l'enfant peut faire que l'absence d'entretien professionnel ou d'évaluation peut la pénaliser soit par absence d'appréciation, soit par une appréciation moins élogieuse (moins « méritante » car pas présente).

Existe-t-il un dispositif de report systématique des limites d'âge (quand elles existent) pour les femmes ayant eu des enfants ?

La limite d'âge est aujourd'hui de 67 ans ; les femmes ayant eu des enfants peuvent bénéficier d'un recul de cette limite d'âge sous certaines conditions de 1 à 3 ans si en plus, elles ont une carrière incomplète. Elles peuvent ainsi travailler jusqu'à 70 ans !

Certains ministères ont déployé des mesures d'accompagnement de la parentalité de façon à ce que les parents puissent trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au-delà des initiatives individuelles, existe-t-il une démarche coordonnée dans chaque fonction publique en la matière ?

Les chartes du temps, le télétravail ne sont pas nécessairement des réponses suffisantes pour permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, Il existe encore trop de rigidité sur les horaires de travail et les réunions après 18 heures sont encore trop nombreuses : elles excluent de fait les femmes qui ont déjà la charge de l'organisation familiale. Pas de démarche coordonnée par versant de la FP mais plutôt par ministère (ou pas d'ailleurs)

Quel regard portez-vous sur le maintien des droits à avancement en cas de congé parental (article 33) ?

Le maintien des droits en matière de congé parental est un élément positif qui permet de ne pas défavoriser le parent qui prend ce congé (à 95 % la mère).

Les interruptions ou réductions de carrière liées à la parentalité sont un des facteurs identifiés dans les écarts de déroulement de carrière et de rémunération. L'insuffisance des modes de garde notamment de crèches avec des horaires adaptés aux plages horaires de travail des femmes qui leur permettent de poursuivre leur activité font encore trop souvent défaut (nuit, dimanche, éloignement du domicile et du lieu d'affectation). La création de 1000 berceaux sur 3 ans prévue dans le protocole est une mesure qu'il faut amplifier car si elle est positive, elle est largement insuffisante. L'objectif est de permettre aux femmes de ne pas interrompre leur activité sur une période trop longue. Le partage de ce congé avec l'autre parent ne sera possible que si l'indemnité versée est suffisamment revalorisée pour permettre que ce ne soit pas celle qui dans le couple perçoit la rémunération la plus faible qui s'interrompt. Une revalorisation salariale des métiers à prédominance féminine et une véritable égalité salariale permettraient qu'un vrai choix se réfléchisse et s'opère au sein du couple sur celui ou celle qui prendra le congé parental.