

CTM du 9 mars 2021

Bilan de la mise en œuvre du protocole Égalité professionnelle : déclaration de la FSU

Madame la secrétaire générale, mesdames et messieurs, chers camarades,

La FSU défend depuis toujours les droits des femmes et combat pour l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, la FSU a signé le protocole égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, point d'appui intéressant pour faire avancer nos revendications malgré ses insuffisances. Engagée dans la négociation d'un protocole d'accord spécifique à notre pôle ministériel en avril 2019 et après un travail de préparation intersyndical intense, la FSU a signé ce protocole d'accord en octobre 2019. Depuis, la FSU s'est aussi engagée pour impulser des négociations dans les établissements publics.

A la signature du protocole d'accord, la FSU, partie prenante de l'intersyndicale, avait émis des réserves et nous les reprenons car elles sont toujours d'actualité :

- Le protocole d'accord est assorti d'un plan d'actions lacunaire tant sur les pilotes responsables de leur mise en œuvre, que sur les moyens humains et financiers associés ;
- Le budget alloué n'est pas à la hauteur des ambitions du protocole ;
- L'équipe autour de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle n'a été renforcée que par son propre engagement ;
- Le protocole ne peut pas se limiter à de la communication et à l'édition de guides, alors que le travail de négociation avait permis d'intégrer des mesures concrètes.

Cette crainte exprimée lors de la signature se révèle juste ; le bilan de l'année 2020, au-delà du contexte sanitaire, nous semble bien maigre. Nous attirons aussi votre attention sur le fait que ce bilan a été réalisé sans les organisations syndicales.

Nous portons fortement l'engagement de négociation des protocoles et plans d'action dans les établissements publics de l'environnement : quelle déception ! Dans la majorité des cas, il y a au mieux un plan d'actions issu de quelques groupes de travail et soumis au CT ! Pas de négociation, peu de travail préalable ... Faudrait-il juste éviter de payer les pénalités ? Est-ce vraiment une réalité ? Y-a-t-il encore des inégalités femmes/hommes ?

Après cette introduction marquée par notre déception, quelques avancées tout de même :

- des référent.es « égalité » ont été nommé.es dans des services et une partie des établissements publics ;
- des établissements publics ont engagé la rédaction de plans d'actions ;
- le comité de suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord s'est réuni régulièrement, souvent à distance ;
- la rédaction des guides « violences sexuelles et sexistes », « parentalités » et « recrutement sans discriminations » a été entamée et un premier jet soumis au comité de suivi.

Mais, nous regrettons que des mesures concrètes n'aient pas été engagées.

- Les actions prévues au plan peinent à être mises en œuvre,
- Les référent.es égalité constituent un maillon important de ce protocole. La FSU attend toujours un tableau récapitulatif des référent.es nommé.es par direction et établissement public indiquant par exemple :
 - o leur répartition équilibrée, qu'elles et ils disposent bien de 10% d'un temps plein, leur lien hiérarchique, qu'elles et ils aient bien reçu une formation et non une simple information, qu'elles et ils aient bien une lettre de mission.
 - o A ce jour par exemple, peu de référent.es disposent réellement de 10 % d'un temps plein. En date du 3 novembre 2020, seuls, 30 % des services départementaux et 50 % dans les établissements publics ont émis une lettre de mission ; l'ensemble des parcs nationaux ne disposent que d'un seul référent qui plus est le secrétaire général du PN des Pyrénées.
- Le comité de suivi déplore de nombreux dysfonctionnements récurrents : lenteur dans la communication des documents, non prise en compte réelle des demandes des organisations syndicales dans les décisions.
- Les guides qui posent question sur l'efficacité de leur contenu, ont fait l'objet de nombreuses demandes de modifications par les organisations syndicales sans aucun retour au comité de suivi avant la finalisation.
- Les mesures concrètes : *Pratiquement aucune des mesures annoncées dans le protocole n'a d'ailleurs été engagée.* La FSU avait demandé une priorisation de ces mesures dans le temps, pouvant s'appuyer sur le suivi des résultats des indicateurs du plan d'action 2019-2022. Nous souhaitons également que le contrôle du respect de ces mesures puisse remonter de chaque service et de chaque établissement public à la DRH. La FSU constate qu'il n'en est rien. S'agissant par exemple, des violences sexuelles, des agissements sexistes et du harcèlement, un guide de prévention est en cours, mais par exemple, aucune remontée systématique des signalements n'est organisée comme la mesure 19.2 le prévoyait dès 2019.

Nous regrettons aussi que les ressources, déjà limitées, soient inutilement phagocytées par la démarche *de la labellisation exclue du protocole lors de la négociation.*

Le réel enjeu de ce protocole d'accord égalité professionnelle, ce ne sont pas uniquement des réunions régulières, des tableaux remplis, des guides bien faits ou l'octroi d'une labellisation, C'est la VÉRITABLE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS !

La FSU continue à participer activement au comité de suivi car elle est convaincue que la mise en œuvre concrète du protocole d'accord peut contribuer à la réduction des inégalités en matière salariale, d'évolutions de carrière, à l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour tou.tes les agent.es, au changement progressif des mentalités dans notre ministère. Encore faut-il que l'administration se donne les moyens de ses ambitions et ne se complaise pas dans des affichages qui ne sont que de la poudre de perlimpinpin.

Pour cela, La FSU demande l'inscription au prochain comité de suivi égalité d'un point sur le fonctionnement du comité de suivi. Il doit être le lieu des suites de la négociation du protocole et jouer ce rôle. Les représentant.es du personnel doivent pleinement être associé.es à toutes les actions menées ; elles et ils doivent être informé.es des suites données aux échanges et propositions issus du comité de suivi.



Sne-FSU / SNUITAM-FSU
104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Permanence : 01 40 81 22 28/01 40 81 22 37



La FSU exige que l'axe 3 du protocole « supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière » soit la priorité de 2021. En particulier, la FSU demande que le comité de suivi engage dès à présent un travail en comité de suivi sur le cahier des charges de l'étude sur les cohortes.

La FSU demande que soit mis en place dès ce début d'année les dispositifs de sensibilisation, de prévention, de signalement et de sanction pour lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

La FSU demande que le COSUI engage rapidement un travail sur le contenu des formations et leur mise en œuvre.

La mise en place du plan d'actions échoit à 2022. Il faut aller vite, car il reste moins de 2 ans ! Mais au train où vont les choses, la seule chose devant laquelle nous serons égaux, c'est l'échec.

Merci de votre attention.



Sne-FSU / SNUITAM-FSU
104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Permanence : 01 40 81 22 28/01 40 81 22 37

