

## La CGT, FO et Sud s'opposent à l'accord relatif à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »

Marie-Agnès Després, Secrétaire nationale en charge de la santé et sécurité au travail

La CGT, FO et Sud ont refusé de signer l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans la fonction publique. Ainsi, conformément à la législation, malgré la signature des autres syndicats, dont la FA-FP (SNPTES, etc.), qui totalisent 49,05% des voix aux élections professionnelles 2014, cet accord n'est pas valide.

L'accord « *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* » ne sera donc pas appliqué, **signant ainsi l'enterrement de la mesure d'exemption du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, mesure qui aurait dû être étudiée la semaine prochaine par l'Assemblée nationale** (Loi de finances 2019).

Le manque de responsabilité de ces organisations remet également en cause l'ensemble des avancées que prévoyait le projet d'accord. Le contenu de ce texte a pourtant été négocié pas à pas, depuis le 9 mars 2018.

Ce projet d'accord s'inscrivait bien dans la continuité du protocole du 8 mars 2013 **signé par les 9 organisations syndicales. Pour le SNPTES, il le dépasse réellement par toute une série de propositions concrètes dont :**

- L'obligation aux employeurs d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle », comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération sous peine de sanction financière ;
- L'élargissement du dispositif de primo-nominations équilibrées aux fonctions de direction et d'encadrement ;
- La garantie du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ;
- La préservation des droits à avancement-promotion pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales à raison de 5 ans sur la carrière
- La suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, « *qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse* » ;
- L'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

*Le SNPTES est intervenu sur ces sujets lors des groupes de travail et de la bilatérale avec le secrétaire d'État du mercredi 24 octobre 2018, en particulier sur la conservation de l'ancienneté lors des congés parentaux et disponibilités pour raisons familiales au même titre que les départs en disponibilité pour exercer une activité dans le privé, pris en application de la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».*

*Texte étudié lors du dernier CCFP - Conseil Commun de la Fonction publique)*

*Le SNPTES estime que la nomination d'un simple référent « égalité femme-homme » n'est pas un gage suffisant d'application. Il est dommageable que notre proposition de désigner **un délégué placé auprès du défenseur des droits** n'ait pas été retenue. Pour le SNPTES il est important d'assurer son indépendance et ainsi dissuader d'éventuelles mesures de rétorsion.*

**Pour le SNPTES, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être bien plus qu'un enjeu électoral, c'est un sujet fondamental de société, et le SNPTES exhorte les employeurs publics à rattraper leur retard dans ce domaine.**

SNPTES, Choisy le Roi, vendredi 30 décembre 2018