

**Avant-projet d'un nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
Bien éloigné de ce qu'on attend d'une « égalité professionnelle grande cause nationale »**

Un avant projet d'accord a été présenté par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) aux 9 organisations syndicales de la fonction publique, le 2 octobre. Seules deux autres réunions sont prévues, les 15 et 24 octobre (à 17h), avant la réunion de signature de l'accord le 26 novembre.

Solidaires a fait remarquer que ce projet était sur de nombreux points moins disant que celui du 8 mars 2013. Pour Solidaires, la question primordiale était donc de savoir si le nouveau protocole d'accord était (en cas d'accord majoritaire) supposé « annuler et remplacer » le précédent. En effet, le Secrétaire d'Etat O.Dussopt a laissé échapper lors de la séance de lancement de la négociation du 10 septembre que le précédent accord était « caduque », ce qui peut être un lapsus... ou non. Dans le discours officiel, le nouvel accord est sensé « *garantir la mise en œuvre des mesures non déployées, ou partiellement déployées, de l'accord de 2013 et nous engager collectivement sur de nouvelles mesures plus ambitieuses et plus exigeantes en matière de résorption des écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes* »

Solidaires demande donc que dans le préambule de l'éventuel nouvel accord figure bien le fait que l'accord de 2013, signé unanimement rappelle le, en est la base « indéboulonnable » .

L'éventuel futur accord précise que seuls les signataires pourront faire partie du comité de suivi...mais Solidaires exige de continuer à suivre l'accord de 2013, puisque le nouvel accord viserait à « *garantir la mise en oeuvre des mesures non déployées...*»

Ce projet est un projet « a minima »

Nous constatons qu' une mesure, entre autres, du protocole d'accord de 2013, et non des moindres, n'est pas reprise pour être mise en oeuvre : « *dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale* » (Axe n°2, mesure 4).

Malgré les nombreuses demandes, cette question est restée sans réponse...C'est pourtant bien une mesure phare pour que les carrières féminisées soient revalorisées.

Mais l'obstacle majeur empêchant le projet de protocole d'être un tant soit peu ambitieux est bien le contexte mis en place par le gouvernement :

- Volonté de suppression des CAP et CHSCT dans leurs rôle et maillage actuels, or ces instances sont primordiales : la CAP pour examiner les conditions d'application des critères de mobilité et de promotion, et le CHSCT pour la prévention du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes.
- Rétablissement de la journée de carence, alors que les femmes sont les premières à en souffrir, car très majoritaires en catégorie C et/ou ayant un travail de nuit, les week- ends, les jours fériés, en contact avec le public, ou encore en congé maladie lié à une grossesse.
- Volonté d'élargir la rémunération au mérite, facteur reconnu de discrimination salariale.
- Recours à la contractualisation, qui précarise majoritairement les femmes ...
-

Or, c'est l'abandon de toutes ces mesures néfastes qui est nécessaire avant de pouvoir entamer une véritable avancée dans un processus visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

