

M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, a présidé la réunion de signature du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée, en 2017, « Grande cause du quinquennat » par le Président de la République.

Fort de cet engagement du Président de la République, le Secrétaire d'Etat Olivier Dussopt a ouvert, le 10 septembre dernier, un cycle de négociations avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, afin de franchir un nouveau cap en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cinq mois de concertation préalable ont précédé ce cycle, afin d'établir un diagnostic partagé de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales, des représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers, et d'identifier les pistes d'évolution possibles.

Ce cycle de négociations – dont le calendrier a été annoncé et rendu public par le Secrétaire d'Etat dès le 10 septembre – s'est achevé le 24 octobre dernier. Une version définitive du projet d'accord a été adressée, le 31 octobre, aux organisations syndicales et aux représentants des employeurs publics qui disposaient d'un délai d'un mois pour consulter leurs instances et faire part au Gouvernement de leur position.

Le calendrier de ce cycle de négociations a été fixé de manière à pouvoir inscrire, en cas d'accord majoritaire, dans le projet de loi de finances pour 2019, et dans le projet de loi relatif à la fonction publique (qui sera examiné au Parlement au premier semestre 2019), les mesures qui nécessitent une transposition législative.

Lors de la réunion présidée ce jour par le Secrétaire d'Etat, six organisations syndicales – **CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC et FA-FP** – ont indiqué, après consultation de leurs instances, **faire le choix de signer cet accord**. Les trois autres organisations syndicales (**CGT, FO et Solidaires**), ont refusé de siéger lors de cette réunion de signature.

Les représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers ont unanimement indiqué être signataires de cet accord.

M. Olivier Dussopt a rappelé que la mise en œuvre du renouvellement de ce protocole nécessite de recueillir – au regard des critères définis par les accords de Bercy (consacrés par l'article 8 bis du titre Ier du statut général issu de la loi de 1983) – la signature d'organisations syndicales représentant au moins **50% des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles (procédure d'accord majoritaire).

Le total des voix des six organisations syndicales signataires pour le renouvellement de l'accord du 8 mars 2013 représente **49.05%**. Il ne permet donc pas de satisfaire aux critères de validité définis par les accords de Bercy.

Après avoir pris acte de ce résultat, M. Olivier DUSSOPT a fait part de sa très grande déception que l'accord – bien que très proche de la majorité – n'ait pas recueilli l'adhésion nécessaire pour sa mise en œuvre.

Le Secrétaire d'Etat a rappelé combien ce protocole d'accord – fruit d'intenses négociations – était porteur d'avancées significatives au bénéfice des agents publics, se voulait volontariste, mais aussi rapidement opérationnel pour obtenir des résultats tangibles avant 2022 afin de mieux prévenir et lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrières dans la fonction publique.

Le Gouvernement, les organisations syndicales signataires ainsi que les représentants des employeurs publics ont fait le choix de signer cet accord, bien que non majoritaire, pour attester de leur détermination et témoigner de l'ampleur du chemin qui reste à parcourir pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques, dans les cultures et dans les actes.

Pour mémoire, le protocole d'accord prévoyait, entre autres dispositions :

- L'obligation d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 pour les employeurs publics un **plan d'action « égalité professionnelle »** comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières,
- La création de **fonds en faveur de l'égalité professionnelle** dans les trois versants de la fonction publique, permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La mise en œuvre d'un **dispositif « d'avancement équilibré »**, avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix et la transparence sur les décisions individuelles de promotion au regard de ce critère,
- L'extension et le renforcement du dispositif des **nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant**, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ; la mise en œuvre d'un principe nouveau d'équilibre sur la population en poste (le « stock »), en sus du dispositif sur le flux des nominations ;
- La **préservation des droits à avancement-promotion** pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière, et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ;
- La **suppression du jour de carence** pour les congés de maladie pendant la grossesse, pour que les femmes n'aient plus à justifier d'un lien direct de la maladie dont elles sont souffrent avec leur grossesse ;
- La mise en œuvre d'un **plan d'urgence pour les crèches**, avec la réservation de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat, soit une augmentation de l'offre de 30% ;
- 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**, au sein des employeurs publics, et la désignation au sein de chaque instance en charge des questions collectives, d'un référent « violences » parmi les représentants des personnels.

Contact presse :

Secrétariat du chef de cabinet : 01 53 18 45 75 / Adresse mail : chefcab.semacp@cabinets.finances.gouv.fr



Toute l'actualité du ministère sur les réseaux sociaux