

LANCEMENT DU COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (EPFHFP)

C'est à Bercy que le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics (SEMACP) a lancé le comité de suivi prévu dans les dispositions de l'accord majoritaire signé le 30 novembre 2018 par la **FA-FP** et 6 autres organisations syndicales, portant sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Cette première réunion -deux autres étant d'ores et déjà programmées pour l'année 2019- avait pour objectif d'engager le processus de suivi de cet accord et de préciser les modalités concrètes de son application.

Le document de présentation reprenant les grandes étapes de mise en œuvre des dispositions prévues dans l'accord ainsi que le protocole dans sa version définitive sont joints à ce communiqué et mis en ligne sur notre site.

Dans son intervention, le SEMACP a précisé que toutes les mesures de portée législative seront intégrées dans le projet de loi « Fonction publique » qui sera présenté dans les prochaines semaines. Ces mesures seront accompagnées des textes réglementaires nécessaires à leur application.

En réaction à cette présentation et après avoir rappelé sa satisfaction de constater que la seule négociation ouverte depuis le début du quinquennat trouvait aujourd'hui une traduction concrète, la délégation de la **FA-FP** composée de Marie-Agnès Després, Éric Tournemolle et Bruno Collignon, a insisté sur les points suivants :

Comme le prévoit le préambule de l'accord, les notions de seuils d'effectifs ou d'habitants censés déterminer le niveau de collectivité ou d'établissement public visé par les dispositions de cet accord ne doivent en aucun cas exclure des agentes et agents des dispositifs mis en place.

Pour la **FA-FP**, l'ensemble des employeurs publics des trois versants doit s'engager dans cette démarche. Pour le versant territorial, les centres de gestion tout comme la coordination des employeurs territoriaux peuvent jouer un rôle important dans cette recherche d'équité.

S'agissant de la non-application du délai de carence aux congés de maladie pendant la grossesse, nous avons réaffirmé qu'une femme enceinte ne devait pas être pénalisée en cas de maladie, et que cette règle devait s'appliquer à toute personne malade. Le gouvernement serait donc bien inspiré de supprimer l'application du jour de carence dans l'ensemble de la Fonction publique !

S'agissant du fonds dédié à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique, la **FA-FP** a rappelé les difficultés de financement de fonds similaires, citant notamment le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), et a souhaité que les trois versants soient rapidement bénéficiaires de ce fonds.

Nous avons également renouvelé notre demande quant au rôle que devrait jouer le Défenseur des Droits dans les travaux relatifs à l'égalité professionnelle.

Pour la **FA-FP**, la question essentielle reste celle de la cohérence entre un projet de loi censé renforcer l'EPFHFP, quand dans le même temps le rôle des CAP est remis en cause, les CHSCT sont appelés à disparaître, et les écarts de rémunérations sont encouragés au travers de la rémunération au mérite !

En fin de réunion, Madame Florence Méaux, déléguée pour la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'État, est intervenue sur le thème de l'égalité professionnelle au sein des cadres dirigeant.e.s.

Il ressort de son intervention que, si des progrès restent à faire dans ce domaine, la Fonction publique affiche des taux d'encadrement féminin bien supérieurs à ceux constatés dans les grandes entreprises du secteur marchand, ce qui, pour la **FA-FP**, plaide pour une Fonction publique de carrière, ancrée sur des bases statutaires fortes.

**Autonome, progressiste, solidaire,
à la FA un autre syndicalisme est possible !**