



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO

46, rue des petites écuries 75010 PARIS

contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

**DECLARATION FO A L'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- 10 SEPTEMBRE 2018 -**

Monsieur le Secrétaire d'Etat

Dès le mois de février, FORCE OUVRIERE écrivait à M. Gérald Darmanin pour souligner que les résultats tangibles des lois et accords sur l'égalité professionnelle apparaissaient bien faibles au regard de l'importance de la question et en tout cas n'avaient pas permis de supprimer l'inégalité professionnelle dont les femmes sont victimes.

Par conséquent, FO insistait sur la nécessité de fixer des objectifs concrets, d'annoncer des moyens budgétaires spécialement affectés, de définir un cadre clair et de s'appuyer sur la base d'un bilan exhaustif et dûment analysé.

Sans ces éléments, il sera difficile d'amorcer une négociation sincère et efficace.

Le 22 août, M. Darmanin et vous-même avez répondu à notre courrier du 8 février en rappelant l'ensemble des documents et travaux qui constituent des éléments de diagnostic utilisés dans le cadre de la concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, lancée le 9 mars dernier.

Mais nous n'avons aucune réponse sur les moyens budgétaires spécialement affectés aux mesures en faveur de l'égalité professionnelle, ni dans votre courrier, ni dans vos propos introductifs aujourd'hui.

A cela s'ajoute le fait que, pour FO, la politique menée actuellement ne fait qu'aggraver l'inégalité professionnelle : le rétablissement du jour de carence, l'insuffisance des moyens consacrés à l'action sociale, les suppressions d'emplois, la mobilité forcée, la détérioration des conditions de travail, l'individualisation de la rémunération, le recours accru à l'emploi précaire, la remise en cause des CHS-CT et des CAP, pour ne citer que les principales mesures.

Cette politique affecte en priorité les agents les plus précaires parmi lesquels les femmes sont surreprésentées.

De plus, beaucoup de corps très féminisés ont des grilles indiciaires au rabais dans leur catégories.

Par exemple, les corps des infirmiers ou des travailleurs sociaux n'ont qu'un petit « A ».

Pour FORCE OUVRIERE, on ne peut mener une politique en faveur de l'égalité professionnelle sans faire bénéficier immédiatement ces corps du A type.

En matière de retraite, l'inégalité professionnelle existe également puisque les pensions de droit direct des femmes sont inférieures de 40 % à celles des hommes.

Les femmes partent à la retraite un an plus tard que les hommes en moyenne, et les femmes sont davantage frappées par la décote (21 % contre 8 %).

Pour FORCE OUVRIERE, la réponse n'est certainement pas dans la mise en place d'un système de retraite par point favorisant l'individualisation au détriment des solidarités intra et inter-générationnelles.

FO Fonction publique revendique au contraire la suppression de la décote et affirme son attachement au maintien du Code des pensions civiles et militaires et de la CNRACL.

Combattre l'inégalité professionnelle, c'est aussi faciliter un meilleur partage de la parentalité, casser les stéréotypes.

C'est la raison pour laquelle la Confédération FO revendique un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un mois, au niveau interprofessionnel.

Bien évidemment, FO Fonction publique reprend cette revendication au bénéfice des agents publics.

Pour conclure, FO Fonction publique considère qu'une véritable négociation se déroule projet contre projet.

Elle n'acceptera pas que les organisations syndicales doivent s'adapter à des axes prédéfinis qui éludent tout ou partie des revendications en matière d'égalité professionnelle.

