



CCFP du vendredi 9 mars 2018 : Intervention liminaire de la CFDT

Monsieur le ministre,

Avant d'en venir au sujet du jour, il est difficile de faire comme si l'actualité s'était arrêtée pour les agents de la Fonction publique.

Nous avons reçu le nouvel agenda social, qui confirme la réponse que vous aviez formulée à l'une de nos exigences de clarifications : les sujets inscrits antérieurement au CITP du 1er février sont préservés et pour la CFDT, c'est un point important (pour ne pas dire positif).

Toutefois, je le dis ici solennellement et fermement : la CFDT vous a adressé une demande signée par 8 organisations syndicales il y a quelques semaines pour que le rendez-vous salarial prévu à l'automne soit avancé au printemps de manière à permettre des discussions utiles qui s'inscrivent dans le calendrier de l'élaboration des budgets 2019. Force est de constater que nous n'avons pas de réponse et que cela constitue un élément potentiellement conflictuel.

Les inégalités liées au genre ont longtemps été déniées, particulièrement dans la Fonction publique. Dire ces inégalités, comme les discriminations, a longtemps été perçu comme une mise en cause du statut, voire une mise en cause des représentants des personnels censés veiller à une mise en œuvre équitable des critères d'avancement et de promotion. Il aura fallu un renforcement de la connaissance statistique pour enfin mettre au jour ces inégalités et même leur construction au fil des parcours professionnels.

Il est vrai que la situation dans la Fonction publique est moins pire que dans le secteur privé. Mais ni l'une ni l'autre de ces situations ne sont satisfaisantes, et encore moins acceptables !

La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a débuté en 2011 et s'est achevée le 8 mars 2013 par la signature d'un accord plus que majoritaire, puisqu'il est unanime. Cinq ans après, le temps du bilan nous semble effectivement venu.

Il serait complétement faux aujourd'hui de dire soit que cet accord n'aurait rien produit, soit que l'égalité serait devenue réelle.

Les rapports de situation comparée (même si on les souhaiteraient toujours plus complets...), une représentation équilibrée dans les instances de dialogue social, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ces sujets ont indéniablement avancé. Mais, ceux-là comme d'autres sujets nous laissent encore de belles marges de progression avant de parvenir à une égalité réelle en matière de rémunérations et de parcours professionnels, notamment. Le rapport annuel contient deux données qui, si on les rapproche, nous disent énormément de choses sur la situation et le chemin qu'il reste à parcourir : un total de 62% de femmes dans la fonction publique ; salaire moyen des femmes = 2816 euros, salaire moyen des hommes = 3281 euros. On le voit, la question des nominations équilibrées à des postes d'encadrement dirigeant est indispensable à traiter mais notoirement insuffisante. Il faudra bien enfin faire un comparatif sexué des grilles et classements hiérarchiques et se donner les moyens de remédier aux écarts.

Sur les rémunérations, je tiens à insister ici sur les montants indiciaires mais aussi et surtout sur les politiques indemnitaires qui accentuent les inégalités ! D'une part, nous en demandons un bilan précis intégrant la question des heures supplémentaires et celle des CET. D'autre part, je le dis ici au passage, il y a fort à craindre que plus les rémunérations seront individualisées (mouvement auquel nous ne sommes absolument pas favorables !), plus les écarts s'amplifieront. En tous cas, sur l'égalité salariale, la tenue d'un rendez-vous salarial rapidement est une nécessité car nous aurons indubitablement des demandes à y porter (ce ne seront évidemment pas les seules !) pour que d'ici 2022, la Fonction publique atteigne le niveau d'exemplarité que le Gouvernement exige de la part du secteur privé, en matière de rémunérations et de parcours professionnels. La question des parcours professionnels renvoie évidemment aux promotions mais aussi à la question du travail proprement dit et de sa pénibilité qui pèse sur les durées de carrière.

Quelques chiffres viennent illustrer ce qui nous attend encore en matière de qualité de l'emploi. Les données nous appellent à poursuivre et à amplifier le travail. 82 % des postes à temps partiels sont occupés par des femmes. Environ 95% des agents en congé parental sont des femmes. Ces situations ont un effet immédiat sur la rémunération mais, encore plus grave, elles ont un effet sur toute la durée de la carrière et même de la vie puisque l'impact est nettement perceptible sur les montants des pensions.

Ces chiffres expliquent aussi nos attentes en matière de politiques à mener en faveur d'un réel partage de la parentalité et plus généralement en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les budgets d'action sociale doivent être augmentés et mobilisés en ce sens, et les actions proposées doivent aussi être innovantes.

Un autre sujet nous tient particulièrement à cœur et depuis longtemps : celui de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Oui, la formation est indispensable. Mais il serait utopique de la penser suffisante. Il faudra bien agir. Je pense prioritairement à l'hôpital. Combien de temps, certains locaux vont-ils continuer de bénéficier d'une espèce d'extraterritorialité qui autorise le pire ? Combien de temps sera-t-il toléré de couvrir d'une chape de silence les violences qui ont cours en raison du genre ou de l'orientation sexuelle ?

Sur chacun des sujets, il n'y a ni parole magique, ni solution simple. Il n'y a qu'une appropriation du sujet partout et par toutes et tous, au travail et en-dehors, y compris en termes de politiques publiques.

Pour en rester au seul sujet des agents de la Fonction publique, quel que soit leur statut, cinq ans après cet accord unanime de 2013, il convient donc d'en tirer le bilan et surtout de se donner les moyens de poursuivre le travail engagé. Pour cela, il faut aussi construire des volontés partagées entre les employeurs et les équipes syndicales. Car on l'a dit, les grands principes ne suffisent pas : l'accord, pourtant unanime de 2013, l'a prouvé. Un nouvel accord est donc à construire dans ce but d'impulser un dialogue social de proximité impliquant l'ensemble des collectifs de travail. Comment faire ? Nous en sommes persuadés, il faudra travailler à l'élaboration d'objectifs opposables qui contraindront les employeurs en matière de parcours professionnels, en matière de rémunérations, en matière d'organisation du travail.

Ce travail, cette concertation et nous l'espérons cette négociation qui nous attend, ne pourra se contenter d'engagements vagues. Il faudra des moyens, rapidement, et le rendez-vous salarial devra être une première occasion de porter un certain nombre de propositions.