

Un tournant pour l'égalité dans les élections professionnelles des fonctionnaires

publié le 26/04/2016 , par Damien Leroux (CFDT Finances)



La loi sur la déontologie des fonctionnaires rend obligatoire l'égalité entre femmes et hommes dans les élections professionnelles.

Les médias ont rendu compte des débats au Parlement sur la loi portant sur la déontologie des fonctionnaires principalement à travers les sujets de l'obligation de réserve ou de la protection des lanceurs d'alerte.

Un changement très important va pourtant rendre obligatoire le respect de l'égalité entre femmes et hommes dans les élections professionnelles, c'est à dire aussi bien pour les CAP que pour les comités techniques.

L'article 47 2ème alinéa, II de la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est venu insérer le texte suivant dans le statut des fonctionnaires (article 9 bis de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)) :

2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II.-Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent II. »

II.-Le présent article entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

Ainsi dès les prochaines élections générales en 2018, les listes de candidats de la CFDT et des autres organisations syndicales devront respecter la proportion de femmes et d'hommes qui composent les services.

La CFDT Fonction Publique avait proposé ce principe lors de la concertation organisée par la DGAFP en amont de la loi. Elle avait fait valoir que la représentation des agents ne pouvait être laissée à l'écart d'un mouvement général visant à assurer dans tous les domaines de la vie administrative une égalité effective : recrutement, rémunération, carrières ... Dans les milieux comme les Finances ou l'Environnement où les femmes sont majoritaires l'adoption d'un principe paritaire de candidatures (50 % de femmes et 50 % d'hommes) aurait protégé les candidatures masculines alors qu'il s'agissait de favoriser les candidatures féminines. D'où l'idée d'une proportion de candidates correspondant à la proportion de femmes dans le milieu concerné.

Ce souhait de la CFDT Fonction Publique concrétisait une des revendications du congrès des Issambres de la fédération des Finances :

« 133) La fédération fait le constat d'une présence insuffisante des femmes dans les fonctions de responsabilité syndicale (sections, syndicats, branches, CF, CE) et représentatives (CAP, CT, mandats CHS-CT CDAS...). Un travail spécifique doit être mené pour analyser ce constat, décider de mesures assurant la mixité des instances et à une présence féminine reflétant celle de nos adhérentes. (...) »

La ministre de la Fonction publique de l'époque, Marylise Lebranchu, avait exprimé sa sympathie pour la thèse de la CFDT mais avait refusé d'arbitrer en sa faveur souhaitant « bonne chance » à notre proposition. Elle était donc absente du projet initial et a été introduite dans loi par un amendement parlementaire.

L'adoption de l'article 47 de la loi déontologie est un progrès pour l'égalité entre femmes et hommes. Il reste maintenant à lui donner un contenu opérationnel. Un décret contenant les modalités pratiques de mise en œuvre devra être adopté faute de quoi la loi restera lettre morte. La DGAFP organisera en septembre un groupe de travail sur ce sujet. D'ici là l'UFFA réunira ses fédérations pour en débattre.