

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un nouveau protocole

Discuté dans une ambiance tendue, ce protocole, s'il est validé, doit permettre de réduire les inégalités, interdire les violences sexistes, et améliorer la condition des jeunes parents et des familles. L'égalité est une cause particulièrement chère à la CFTC qui déjà avait signé le précédent protocole de 2013.

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

L'accord prévoit **de nombreuses mesures favorables aux agents publics**, notamment :

- A) Rendre obligatoire, pour tout employeur public, l'élaboration d'un plan d'action « Égalité professionnelle » d'ici à 2020 et sa mise en œuvre dans un délai maximum de trois ans (prévention et traitement des écarts de rémunération, mixité des métiers, des parcours et déroulement de carrière...)
- B) Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique ;
- C) Déploiement, par chaque employeur public, d'un ou de référents Égalité, travaillant en réseau et en articulation avec les acteurs déjà en place ;
- D) Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées pour l'encadrement supérieur et les emplois fonctionnels des trois versants de la Fonction publique (entrée en vigueur progressive à compter du 1er janvier 2020) ;
- E) Intégrer dans les plans d'action « Égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération ;
- F) Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels (maintien des primes et indemnités des agents publics pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption ; maintien en totalité des droits à avancement pour les agents en position de congé parental ou de disponibilité pour raisons familiales dans la limite de 5 ans au cours de la carrière) ;
- G) Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ;
- H) Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence ;
- I) Favoriser l'accès à une place en crèche pour les enfants de moins de trois ans (au sein de l'État, le Gouvernement s'engage à ouvrir 1000 places supplémentaires en crèche, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible) ;
- J) Mise en place, par chaque employeur public, d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel.

Ce protocole s'applique à tous les agents, aux femmes comme aux hommes frappés par la violence et l'injustice. Le Président de la République ayant érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en « grande cause du quinquennat », celle-ci trouve son expression dans ce projet de protocole.