



Le label égalité un écran de fumée pour cacher l'absence de mesures essentielles pour que l'égalité soit une réalité dans la Fonction publique

La Fonction publique est dotée d'outils juridiques et d'un accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique qui a été signé par tous les employeurs publics et toutes les organisations syndicales le 8 mars 2013. Mais en l'absence de moyens, les mesures nécessaires n'ont pas été mises en place pour réduire les inégalités de revenus, pour reconnaître les qualifications, la pénibilité des métiers à prédominance féminine, pour permettre l'articulation vie familiale/vie professionnelle et la résorption des emplois précaires que les femmes occupent en grand nombre. Bien au contraire, les textes récents issus de PPCR, ne montrent pas la volonté d'avancer sur l'égalité.

En 2015, le ministère de la Fonction publique a présenté le rapprochement des labels diversité et égalité. La CGT s'est battue pour que la lutte pour l'égalité femmes-hommes ne devienne une sous-partie optionnelle de la lutte contre les discriminations de toutes sortes, car pour nous ces deux combats doivent être menés de front.

Aujourd'hui le ministère de la Fonction Publique demande aux ministères, aux établissements et aux collectivités de candidater au label diversité. La DGAFP (Direction Générale des Affaires de la Fonction publique) n'a pas à se dégager de ses obligations en demandant aux employeurs publics de candidater au label égalité, qui n'est pas obligatoire. Elle est garante de la mise en œuvre de l'application des lois, des protocoles d'accords, dans les Ministères, toutes les collectivités locales, établissements de soins...

Le cahier des charges du label comprend la majorité des axes contenus dans le protocole d'accord, mais il manque par exemple la prévention et la lutte contre des violences sexistes et sexuelles, preuve flagrante que le label ne fait pas tout.

Le cahier des charges mentionne que les organisations syndicales doivent être informées du processus de labellisation mais il n'y a pas d'obligation à négocier avec elles !!!

Ce label contourne l'obligation de négociations dans les instances représentatives du personnel compétentes.

Le label est octroyé, ou non, aux employeurs publics après concertation de la commission issue du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, où la CGT siège.

Le label sert de vitrine et d'écran de fumée pour les employeurs qui n'appliquent pas la réglementation en vigueur faute de financements adéquats. Notre ambition n'est pas la seule promotion de l'égalité, mais bel et bien d'arriver à une réelle égalité qui est inscrite dans la Constitution française : les employeurs publics doivent montrer l'exemple en ouvrant des négociations sérieuses.

Si des discussions s'ouvrent sur la labellisation, ou mieux sur une déclinaison de l'accord de 2013, au sein de votre ministère, collectivité, établissement, tenez-nous informés aux adresses courriels suivantes :

Fédération Santé et Action Sociale : revendic@sante.cgt.fr

Fédération des Services publics : fdsp@cgt.fr

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires : eparrot@ugff.cgt.fr

Collectif femmes-mixité confédéral : fem-mixite@cgt.fr