

l'actualité

- > L'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique ouvert à la signature
- > Revalorisation des prestations familiales au 1^{er} avril 2012 : + 1 %
- > 22 600 emplois ont été supprimés au quatrième trimestre 2011
- > La crise a contribué à créer et à renforcer les inégalités au travail en Europe
- > Les salaires minimaux des avocats salariés revalorisés

le dossier juridique p. 1-4

- > Travail illégal : sanctions administratives et droits des étrangers

// l'actualité

FONCTION PUBLIQUE

L'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique ouvert à la signature

Le ministre de la Fonction publique a transmis le 7 mars aux syndicats, en vue de sa signature, la version définitive du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

Proposer un cadre d'orientation et d'action en matière d'égalité professionnelle à décliner dans les trois versants de la Fonction publique, tel est l'objet du projet d'accord, dont François Sauvadet a transmis la version définitive aux organisations syndicales, le 7 mars. Cette dernière mouture reprend en grande partie les dispositions de la loi sur la résorption de la précarité des agents contractuels, adoptée au Parlement le 1^{er} mars (v. *Actualité* n° 16054 du 5 mars 2012). Le projet d'accord comporte quatre axes : mieux identifier les politiques d'égalité professionnelle dans la Fonction publique, améliorer le déroulement de carrière des femmes, mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, enfin rendre la haute fonction publique exemplaire en matière d'égalité.

Le texte est ouvert à la signature, avec une date butoir, pour le moment fixée au 15 mars prochain.

Mieux identifier les politiques d'égalité professionnelle

La première mesure serait d'améliorer la connaissance statistique de l'égalité professionnelle dans les trois fonctions publiques et d'en assurer la diffusion régulière pour mieux piloter les politiques en faveur de l'égalité.

À chaque niveau pertinent, l'employeur public présenterait aux comités techni-

ques compétents un bilan social annuel (comme le prévoit la loi sur l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels), comportant un rapport relatif à l'égalité professionnelle dans la collectivité de travail.

Sur la base du bilan, chaque niveau concerné devrait engager une concertation, voire une négociation pour proposer un plan d'action local.

Par ailleurs, conformément à la loi susvisée, le projet d'accord prévoit que le CCFP (Conseil commun de la Fonction publique) débattrait tous les ans du rapport de situation respective des femmes et des hommes, et sur les mesures mises en œuvre par les employeurs publics. Enfin, le projet reprend la nouvelle obligation légale d'instaurer un quota minimum de 40 % de membres de chaque sexe siégeant au CCFP ou dans l'un des trois conseils supérieurs de la Fonction publique.

Assurer un meilleur déroulement de carrière aux femmes

En amont et lors du recrutement, il faudrait favoriser une plus grande mixité au sein des différentes filières métiers. Cet objectif implique de lutter contre les stéréotypes et de former les membres des jurys de concours de recrutement à la problématique d'égalité professionnelle. Le protocole d'accord rappelle à cet égard le quota légal de 40 % minimum de personnes de chaque sexe dans ces jurys, quota à atteindre au 1^{er} janvier 2015.

Pour les agents en fonction, le projet d'accord prévoit d'intégrer la problématique d'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques RH. Dans ce cadre, l'employeur public devrait évaluer ses

processus RH au regard de cet objectif d'égalité, en organisant chaque année une revue annuelle des processus RH présentées aux instances compétentes. Le protocole rappelle aussi la nécessité d'agir pour l'égalité salariale et de former l'encadrement et les responsables RH à tous les niveaux.

Pour favoriser la promotion professionnelle des femmes au même titre que les hommes, le projet d'accord prévoit :
 – un quota minimum de 40 % de personnes de chaque sexe dans les commissions administratives paritaires (CAP) ;
 – la sensibilisation des membres des CAP à la lutte contre les discriminations ;
 – la formation des membres des jurys des examens professionnels ;
 – un accès facilité à la formation professionnelle continue par des outils innovants (FOAD, formation in situ, etc.).

Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Trois pistes sont envisagées pour faciliter la vie des agents parents :

- renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différentes modes de garde (places en crèche, Cesu, information obligatoire après déclaration de grossesse, etc.) ;
- favoriser un meilleur partage des responsabilités entre les parents, en passant par : la pleine utilisation du congé paternité ; l'assouplissement des conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents ; la réduction de l'impact sur la carrière des congés liés à la

