



## **PPCR-Avenir de la Fonction publique : Marylise Lebranchu précise ses intentions**

La ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a présidé le 10 mars la réunion de bilan, à mi-parcours, des négociations « Avenir de la Fonction publique-PPCR » (Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations) dont la réunion conclusive est prévue le 2 juin 2015.

La ministre a confirmé, d'une part, qu'elle avait bien un mandat du Gouvernement pour négocier, et, d'autre part, qu'elle disposait d'une enveloppe financière (non communiquée). Sans dévoiler toutes ses propositions (la négociation va commencer vraiment, notamment sur les questions de grille indiciaire), la ministre a indiqué de premières précisions, notamment sur les principes, qui permettent à l'UNSA d'envisager positivement la poursuite de la négociation.

**L'UNSA Fonction publique a, pour sa part, rappelé quelles étaient les attentes des agents, ses orientations et ses demandes et souligné un certain nombre de points qui nécessitaient des clarifications.**

<http://www.unsa-fp.org/?Bilan-d-etape-Marylise-Lebranchu>

## **Accord qualité de vie au travail (QVT) : pas assez de signatures = rien pour les personnels**

L'UNSA dénonce la posture de blocage de la CGT, FO, Solidaires et FSU, qui pénalise les personnels des trois versants de la fonction publique.

Toutes ces organisations ont reconnu les avancées contenues dans le projet d'accord sur la qualité de vie au travail mais ont décidé d'opter pour une attitude politicienne et ne pas signer l'accord.

**En conséquence, faute de signatures suffisantes, l'accord n'est pas valide et les mesures prévues ne seront pas appliquées. Pour l'UNSA c'est regrettable et ce sont les personnels qui en font les frais.**

Améliorer la qualité de vie au travail et le contenu du travail des agents, c'est contribuer à améliorer la santé des agents et l'efficacité du service public. Pour l'UNSA, c'est bien la démarche préventive qui peut agir sur les déterminants des risques professionnels qui continuent à peser sur la santé des agents.

Des enjeux importants pour les personnels étaient contenus dans ce projet d'accord, notamment la prise en compte de l'ensemble des éléments qui influent sur le cadre de travail, la marge d'autonomie et de responsabilisation qui doit en découler, la conciliation temps personnel-temps professionnel.

Le bureau national de l'UNSA Fonction publique, unanime, avait donné mandat à son Secrétaire général pour signer cet accord qui s'inscrit dans la suite logique des accords que l'UNSA a déjà signé dans ce domaine : l'accord santé au travail de 2009, l'accord sur la prévention des risques psycho sociaux, l'accord égalité professionnelle femmes/hommes.

**L'UNSA n'hésite pas à condamner l'absence de politique salariale dans la fonction publique, le gel du point d'indice. L'UNSA soutient les actions sectorielles concernant l'emploi. Pour autant, l'UNSA préfère engranger toute mesure bénéfique aux personnels plutôt que d'entrer dans une logique du tout ou rien.**

## **Qualité de vie au travail : un colloque de l'UNSA**

Le 30 mars, la veille de l'ouverture du congrès national à Montpellier, l'UNSA organise un colloque sur la qualité de vie au travail. Ce colloque, co-organisé avec l'ORSEU et le collectif UNSAvocats, se tiendra au Palais des congrès (le CORUM), de 16h30 à 19h30. Il est ouvert à tous les congressistes, mais aussi aux adhérents UNSA de la région.

[\(Programme et lien d'inscription dans UNSA Infos n° 727\)](#)

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Trois études portant sur les écarts de rémunération, commandées par la DGAFP et le Défenseur des Droits dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, ont été présentées aux organisations syndicales le 12 mars.

Les écarts de rémunération représentent en moyenne 12% contre 19% dans le secteur privé : 16% pour la Fonction publique de l'État, 14% dans la Fonction publique hospitalière, 8% dans la Fonction publique territoriale.

Les chercheurs mettent particulièrement en évidence que ces écarts résultent d'effets qui peuvent se combiner. Parmi ces effets, figure le fameux «plafond de verre» qu'on constate dans la Fonction publique comme dans le secteur privé : plus les niveaux de rémunération sont élevés et moins les femmes ont une probabilité d'y accéder.

Ce qui est qualifié de ségrégation professionnelle, comme la surreprésentation des femmes dans les filières moins bien rémunérées, ainsi que l'impact du temps de travail, sont également deux facteurs importants.

Enfin, les conséquences de la maternité et de la parentalité sont clairement identifiées comme négatives sur les rémunérations, les avancements et promotions, y compris sur les postes à responsabilité.

L'ensemble de ces effets cumulatifs génère des écarts de rémunération qui s'accroissent tout au long de la carrière et qui, de plus, impactent le niveau des pensions des femmes.

**Pour l'UNSA, ces études confirment des causes déjà identifiées. Les mesures contenues dans le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 sont destinées à lutter contre ces inégalités avérées.**

**C'est pourquoi le protocole doit s'appliquer pleinement et toutes les dispositions qu'il contient doivent être mises en œuvre sans délais, y compris, à travers une approche intégrée, celles liées à d'autres dossiers Fonction publique (PPCR, QVT, action sociale).**

## Comité technique des DDI : l'UNSA obtient la création d'un CHSCT des DDI

Le 17 février, après de nouveaux débats sur de la création d'un CHSCT des DDI, **le Secrétaire Général du Gouvernement a finalement reconnu le bien fondé de cette revendication forte de l'UNSA depuis quatre ans et donné son accord pour la prochaine création du CHSCT des DDI.**

C'est une satisfaction pour l'UNSA qui n'a cessé de réclamer la mise en place de cette instance lors des séances du CT des DDI ou des réunions informelles consacrées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Il était, en particulier, inconcevable que le CHSCT des DDI ne voie pas le jour dès lors que le SGG est responsable de l'application du protocole d'accord "RPS", signé notamment par l'UNSA.

La santé au travail des agents affectés en DDI doit être une préoccupation permanente.

Quant à la réforme territoriale, les informations apportées par l'administration à l'occasion de ce comité technique restent succinctes et purement méthodologiques.

Même s'il est précisé que le niveau départemental doit être conforté, les agents des DDI demeurent dans l'expectative et parfois dans l'inquiétude au regard des impacts envisageables de la réorganisation de l'Etat territorial, de la revue des missions et de la loi NOTRe.

L'UNSA sera très attentive aux orientations qui en seront issues et au dialogue social qui se mettra en place autour de ces sujets.

Enfin, sur la GRH, l'UNSA considère que la présentation de la circulaire relative aux règles de gestion, faite par la DGAFP, doit être l'occasion de rappeler tout le rôle des CAP dans l'appréciation de la situation individuelle des agents.

<http://www.unsa-fp.org/?Comite-technique-des-DDI-du-19>