

Chers camarades,

Le constat du baromètre du travail est sans appel : aujourd'hui, la fonction publique ne fait plus rêver.

Face à cela, une question fondamentale se pose à nous : voulons-nous la voir disparaître, ou choisissons-nous de continuer à nous battre pour un service public de qualité que nous utilisons tous au quotidien ?

Depuis plusieurs années, les attaques se multiplient contre les services publics, ciblant aussi bien leurs coûts que les agents.

Pourtant, l'avenir de nos services publics devrait relever d'un véritable choix collectif.

Le budget qui leur est alloué ne doit plus être abordé comme une simple variable d'ajustement budgétaire où il faudrait couper, mais bien comme un investissement durable au service de toutes et tous.

La gestion purement comptable de ces dernières années a fracturé notre secteur et créé de profondes inégalités entre les agents d'une même collectivité. Nous le voyons concrètement avec le versement de la prime d'attractivité dans la petite enfance ou du Complément de Traitement Indiciaire (Ségur) dans le médico-social qui peuvent ne pas être versés à l'ensemble des agents qui pourrait y prétendre.

Aujourd'hui, la rémunération des agents publics dépend de plus en plus des primes. Non seulement ces primes sont versées de manière profondément inégalitaire, mais elles servent désormais de cache-misère pour atteindre le niveau du SMIC en raison du tassement des grilles salariales et de la suspension de la GIPA voulu par le Gouvernement.

Rappelons-le : le transfert de nos missions vers le privé n'engendre aucune économie réelle. À titre d'exemple, la gestion des remboursements de santé s'avère bien plus coûteuse lorsqu'elle est confiée à une mutuelle privée plutôt qu'à la Sécurité Sociale.

La question de l'égalité salariale femmes-hommes dans la fonction publique est tout juste effleurée dans le rapport d'activité.

Nous estimons ~~INTERCO Maine-et-Loire estime~~ que ces enjeux doivent être portés avec beaucoup plus de force et de visibilité au niveau confédéral.

L'égalité salariale est un sujet majeur et prioritaire. Elle touche de plein fouet la question de la baisse du pouvoir d'achat, qui frappe encore plus durement celles et ceux qui subissent déjà les salaires les plus bas.

Bien sûr, la CFDT agit déjà auprès de l'Etat, avec quelques avancées comme l'amélioration (sous conditions bien sûr) de la retraite des mères fonctionnaires, ou la

création du congé supplémentaire de naissance (pour ceux qui pourront l'utiliser, on embrasse nos amis parisiens).

Mais, ces quelques avancées ne doivent pas masquer l'ampleur de ce qu'il reste à accomplir.

Malgré l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

On constate des mesures qui vont en sens inverse : la baisse de 10% du salaire en cas de maladie ordinaire y compris pour les femmes enceintes, ou le projet de réduction des Autorisations Spéciales d'Absence pour la garde d'enfants malades.

Si les communes de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'établir un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, les communes rurales en sont exemptées.

Pourtant, c'est précisément là que les précarités sont très marquées

Dans la fonction publique territoriale, les femmes occupent massivement les emplois les plus précaires : contrats courts, temps partiels imposés et horaires discontinus.

Ces conditions de travail ne font qu'amplifier les disparités économiques et sociales.

Pire encore, en zone rurale, l'absence de transports publics adaptés transforme l'accès au travail en un coût financier supplémentaire pour les agents.

Et on constate malheureusement que sans épée de Damoclès, les employeurs publics de nos petites collectivités traînent du pied pour trouver des solutions à ces inégalités.

Nommer des élus référents, installer des comités de pilotage, acheter des ouvrages ou informer sur les droits est une chose ; mais sans les conditions concrètes pour faire respecter ces droits, cela reste insuffisant.

C'est pourquoi nous souhaitons que l'obligation d'établir un plan d'action soit étendue à l'ensemble des employeurs publics.

Quand des inégalités sont constatées, si elles se résorbent c'est très lentement.

Mais encore faut-il déjà établir le constat. ~~Or c'est déjà difficile~~. Nos militants constatent des disparités de niveau de primes dans la FP entre femmes et hommes.

Pourtant les statistiques officielles sont incomplètes et vont dans le sens de l'amoindrissement de la réalité des inégalités, en ne tenant pas compte du RIFSEEP ou du CIA, comme l'a déjà souligné la CFDT au conseil commun de la fonction publique.

Comme le souligne notre résolution revendicative : « *un investissement durable dans les services publics est une condition essentielle de la cohésion sociale, de l'égalité et de la solidarité entre les citoyens* »

C'est la volonté profonde d'INTERCO ~~Maine-et-Loire~~ 49 : que notre Confédération porte haut, qu'elle porte fort ce discours face aux décideurs et aux employeurs publics pour les quatre prochaines années !

↑
aux côtés de notre Fédération,

