

# GAGNONS TOUTES ET TOUS ENSEMBLE



## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE!

**Lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes c'est :**

» Renouer avec le progrès pour toutes et tous ;

» Défendre l'ensemble des agent.e.s, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité ;

» Mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination.

Notre bataille pour l'égalité vise donc toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer toutes dans un même mouvement.

**L**es progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont considérables. Malgré ces avancées, l'égalité est loin d'être une réalité.

Ces progrès ne sont pas dus à une évolution « naturelle » mais sont directement liés aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent, les conquêtes peuvent être remises en cause.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués. La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais bien au-delà, elle traverse notre vie.

### DES INÉGALITÉS QUI PERDURENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. A fortiori dans la Fonction publique, on a l'illusion que le

statut général des fonctionnaires, statut que nous défendons bien évidemment, serait une garantie suffisante du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or il n'en est rien en raison des stéréotypes et des critères de gestion qui sont discriminants. En 2015, 62% des agent.e.s de la Fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé), mais les filières, corps

et/ou cadres d'emplois à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire iné-



galitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements gri-gnotés, etc.

Par ailleurs, nous sommes à l'heure d'attaques sans précédent contre le statut des fonctionnaires : le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice et la non revalorisation des rémunérations, le développement du « salaire au mérite » et de l'individualisation des rémunérations, l'aggravation des conditions de travail, la suppression de postes et des projets de plan de départs soi-disant volontaires pour réduire les effectifs, le recours accru aux emplois non-titulaires, la remise en cause des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail et la réduction des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires... Toutes ces mesures sont négatives pour le service public et pour tous les agent.e.s de la Fonction publique et auront des effets pervers, notamment sur les femmes ; elles ne feront qu'accroître les inégalités professionnelles dans la Fonction publique. Les risques de privatisations de certains services publics et d'abandon de missions publiques ont aussi une incidence sur les femmes, parmi les premières usagères de ces services.

Le statut général des fonctionnaires, fondé sur des valeurs d'égalité, d'indépendance et de responsabilité est un choix de société. Il doit garantir l'égalité d'accès au service public pour l'usager.e et l'égalité de traitement entre les agent.e.s de la Fonction publique. Le statut est à défendre et il doit être renforcé pour le maintien des garanties col-

lectives et pour le service public rendu aux citoyen.ne.s.

L'égalité dans la Fonction publique est perçue par l'Etat à travers la seule question du plafond de verre dans l'accès aux emplois supérieurs.

**Pour la CGT, les inégalités concernent toutes les catégories d'agentes, des catégories A à C, que ce soit :**

→ Par l'existence du « **plafond de verre** » qui rend difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs et de « **parois de verre** » qui symbolisent la difficulté pour les femmes de changer de métier et de filière professionnelle ;

→ Le « **plancher collant** » qui cantonne les agentes dans certaines filières professionnelles moins valorisées et sans possibilité d'accéder à une autre catégorie ;

→ Par l'existence de contrats précaires, à temps partiel imposé ou temps non-complet ;

→ Ou encore par la pénalisation des carrières des agentes du fait de la maternité... ♦

## LES CHIFFRES

**62 %**

de femmes dans la Fonction publique

.....

**Hospitalière 77,6 %**

**Territoriale 61,3 %**

**Etat 55 %.**

**64,1 % catégorie A mais seulement 40,7 % dans les emplois de direction (la catégorie A+)**

---

**67,1 %**

des non-titulaires sont des femmes

---

**82,3 %**

des postes à temps partiel et/ou non complet sont occupés par des femmes

### >> POUR ALLER PLUS LOIN

Un site internet [www.egalite-professionnelle.cgt.fr/](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/)

### DES GUIDES CGT :

- **Combattre les violences sexistes et sexuelles**
- **Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (disponible début novembre 2018)**



**#jevotecgt**  
le 6 décembre



## ÉCART SALARIAL ET TEMPS PARTIEL UNE QUESTION DE CALCUL

*La plupart des données officielles ne prennent pas en compte le temps partiel: en parlant « en équivalent temps plein », on neutralise le temps partiel, en le prenant en compte au prorata des heures effectuées... Du coup, on minimise l'écart global de rémunération... Ainsi, les dernières données 2015 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) estiment l'écart global en équivalent temps plein à 13,1 %. Mais selon l'étude du Centre d'études de l'emploi l'écart de rémunération pour les titulaires de la Fonction publique est de 19 %, tout confondu (et de 26 % dans le privé) en 2010. ♦*

## AU MOINS 19% D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONCTIONNAIRES : POURQUOI ?

Comme dans le secteur privé, plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu autour de 19 % d'écart de rémunération dans la Fonction publique. Comment expliquer ces écarts ?

- Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel et/ou non complet.
- Elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué.
- Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie pro-

fessionnelle. Elles accèdent moins souvent à des avancements. Elles ont été pénalisées lors du congé maternité (le gel de note conduisant à un retard dans l'avancement) même si cette pratique discriminatoire tend à disparaître.

- Elles touchent globalement moins de primes (« régime indemnitaire »).

À ces inégalités au travail, s'ajoutent les inégalités dans la vie, du fait d'une répartition des responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences sexistes et sexuelles ou encore des stéréotypes. Ces inégalités dans la vie et au travail interagissent entre elles, et le monde du travail a des responsabilités directes dans le main-

# RETRAITES EN 2016

---

**État :**

**2096 €**  
pour les femmes

**2 478 euros**  
pour les hommes

---

**Territoriale :**

**1208 €**  
pour les femmes

**1377 €**  
pour les hommes

---

**Hospitalière :**

**1538 €**  
pour les femmes

**1624 €**  
pour les hommes

tien de ces inégalités: par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes sur les rôles familiaux, mais aussi par calcul économique pour que celui (dans une très grande majorité des hommes) qui a le meilleur salaire continue à alimenter les revenus du foyer. De même, dépasser les horaires, notamment le soir, est un « signal » positif pour l'encadrement qui peut jouer dans la notation des agent.e.s, mais est incompatible avec les contraintes familiales, qui incombent en majorité aux femmes. Lutter contre les inégalités salariales et contre le culte du présentisme constitue donc aussi un levier pour favoriser l'égalité dans toute la société. ♦

**L'ÉGALITÉ NE DOIT PAS ÊTRE UN SLOGAN, MAIS UNE RÉALITÉ.**

## **10 propositions CGT pour gagner l'égalité**

### **1 >> La disparition des écarts de rémunérations et pensions:**

La CGT exige la réduction de la part variable de la rémunération et l'augmentation du salaire indiciaire, des mesures de rattrapage pour tous les écarts avec un budget dédié, un droit à la retraite à 60 ans à taux plein et la revalorisation des pensions...

### **2 >> La lutte contre la précarité et les bas salaires:**

La CGT exige une loi de titularisation équitable pour tout.e.s les agent.e.s non titulaires et vacataires et revendique des nouveaux droits pour les non titulaires...

### **3 >> La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine:**

La CGT exige la requalification des grilles indiciaires qui sous-valorisent les métiers et filières à prédominance féminine;

### **4 >> L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes:**

La CGT exige des données chiffrées précises sur les carrières des agent.e.s et des objectifs chiffrés de réduction des écarts;

### **5 >> La mixité des métiers:**

La CGT revendique d'agir sur les représentations et les stéréotypes, sur les conditions de recrutement, l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, la revalorisation des métiers à prédominance féminine;

### **6 >> Le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail;**

### **7 >> La fin du « culte du présentéisme » et de la mobilité imposée:**

La CGT exige que les horaires de réunion soient fixés entre 9h et 18h maximum et sur les temps de présence des agent.e.s à temps partiel;

### **8 >> La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes:**

La CGT revendique de véritables plans de prévention, le traitement des signalements et des plaintes, l'accompagnement et l'information auprès des victimes, la mise en place d'un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes, permettre aux victimes d'être intervenant.e volontaire dans le cadre de la procédure disciplinaire, la reconnaissance en accident de travail ou de trajet, la mise en place d'outils d'évaluation des violences et d'un environnement non sexiste;

### **9 >> Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle:**

La CGT revendique la réduction du temps de travail à 32 heures pour permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs, leurs engagements sociaux et sociétaux. La CGT revendique le droit à la déconnexion. La CGT exige la création de places en crèches et solutions de garde d'enfants à la hauteur des besoins;

### **10 >> Des droits pour la maternité et la parentalité:**

La CGT revendique des droits à congés familiaux (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents-professeurs, aidants familiaux...), la rémunération au même titre que le congé maternité des arrêts maladie afférents à la grossesse et à la maternité, un congé paternité plus long, obligatoire et rémunéré en totalité... La CGT propose un congé parental mieux rémunéré et partagé entre les parents. ♦

## **Le vote CGT**

Les élu.e.s et mandaté.e.s CGT dans les instances représentatives agissent au quotidien pour lutter contre les discriminations, gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, améliorer les conditions de travail, les organisations de travail, garantir la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent.e.s

La CGT est la seule organisation à avoir exigé et obtenu une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a abouti au protocole égalité de 2013, signé par l'ensemble des organisations syndicales. Ce dernier devrait être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé...) mais il est à ce jour très peu mis en œuvre. Les employeurs publics se contentent trop souvent d'une politique d'affichage. Nous devons renforcer et améliorer ce protocole de 2013.

### **UNE NÉGOCIATION EN COURS**

Une négociation concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique vient de s'ouvrir le 10 septembre.

### **Les exigences de la CGT dans le cadre de cette négociation:**

>> **Aucun recul par rapport à l'accord de 2013;**

>> **La nécessité d'avoir une véritable démarche intégrée afin d'évaluer les impacts des réformes sur les inégalités. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Pour exemple, les mesures de la refonte du contrat social, telles qu'elles nous sont imposées, se traduiront, assurément, par une augmentation des inégalités entre les femmes et les hommes;**

>> **La revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine (bien sûr elle concerne les hommes qui sont aussi dans ces filières);**

>> **La mise en place de mesures contraignantes pour les employeurs publics ainsi que des moyens indispensables inscrits dans les textes législatifs.**

**Nous n'accepterons pas un semblant de négociations.** La CGT exige que les annonces soient suivies de faits et d'actes visant à supprimer concrètement les inégalités entre les femmes et les hommes. Les employeurs publics doivent être irréprochables en la matière. ♦

# **#jevotecgt** **le 6 décembre**