



Propositions de la CGT pour la négociation « Égalité professionnelle dans la Fonction publique »

L'égalité professionnelle est au premier rang des attentes des femmes et des hommes parce que c'est une question de justice sociale. Pour la CGT, et comme l'a écrit le Président de la République, l'Etat doit être exemplaire sur cet enjeu majeur de société.

Nous vous rappelons notre demande d'une loi ad hoc sur l'égalité dans la Fonction publique. Nous ne pouvons nous contenter de mesurées, nous devons vraiment avancer, l'égalité est inscrite dans la constitution française, elle doit être une réalité, pour toutes les femmes et pour tous les hommes.

Nous revendiquons que les thèmes suivants soient pris en compte dans la négociation :

1. Démarche intégrée de l'égalité

L'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision, de lois, accords et doit être intégrée dans toutes les négociations avec une obligation de résultats pour lutter contre les inégalités.

2. Suppression de tous les écarts de salaires

Un **rapport annuel de situation comparée** (RCS) des titulaires et non titulaires, doit permettre un état des lieux précis pour mieux identifier les inégalités femmes/hommes avec des éléments d'analyse et de compréhension, et des indicateurs d'évolution dans le temps : données pertinentes en fonction de l'âge, sur le temps partiel, sur les effectifs sexués de recrutement et sortie des grandes écoles, sur les viviers en amont, suivi des cohortes après la formation, effet de la mobilité, déroulement de carrière, statistiques promus/promouvables, critères de nomination, accès aux primes et promotions, statistiques pensions de retraite...

Pour rappel, des lois, comme celle de 2006 dans le secteur privé, intègrent cette obligation de données, comme le rapport de situation comparée.

Le RSC doit permettre **une négociation annuelle avec obligation de résultats** pour les trois versants de la Fonction publique, et sa déclinaison à tous les niveaux de décisions pertinents (avec la mise en œuvre des accords de Bercy, la question de l'égalité professionnelle est clairement listée comme un des champs d'intervention des comités techniques...).

L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être la règle en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par leur réévaluation dans les grilles salariales (voir les travaux de la HALDE de Rachel SILVERA, citée à la réunion d'information par la représentante du SDF de la DGCS).

3. Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes

Les femmes doivent pouvoir exercer les mêmes missions que les hommes et vice-versa.

Des campagnes de communication pour promouvoir l'égalité dans la formation, l'embauche, la promotion professionnelle sont indispensables.

L'école, l'université doivent jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels pour une réelle mixité et égalité des filières des formations initiales.

Des mesures préventives et correctrices doivent être prises pour éviter toute forme de discrimination.

4. L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles doit être la règle

Des mesures sont à prendre pour limiter l'éloignement du domicile, prise en charge de frais de garde supplémentaire des enfants.

5. L'assurance d'un déroulement de carrière pour toutes les femmes et de leur accès aux postes à responsabilité

Certains préjugés ou certaines représentations ont la vie dure, en particulier quand il s'agit de confier à des femmes la gestion de responsabilités importantes aussi bien dans le domaine de l'encadrement, domaine scientifique ou financier..., dans les plus hautes fonctions de l'Etat, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

Des propositions avaient été faites en 1999 en faveur de la transparence et de la connaissance du phénomène de sous-représentation des femmes par des statistiques et des études, dans le rapport de Madame Anne-Marie Colmou sur " *L'encadrement supérieur de la Fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes* ".

Pour la CGT, l'abandon des listes "classantes" à la sortie des grandes écoles, favorise le réseautage, qui creuse les inégalités de nomination des « Hautes fonctions » en faveur des hommes en général. Le coaching ne peut pas être une réponse face à ce puissant phénomène de réseautage bien ancré dans les pratiques de domination masculine : il renvoie sur chaque femme individuellement la responsabilité de faire face à une discrimination sociétale.

Pour assurer l'égalité du déroulement de carrière et l'accès à tous les postes de responsabilité dans les filières et les corps, la CGT revendique des mesures en matière de :

- critères de nomination, de recrutement, de traitement, de primes...
- féminisation des jurys et auteur-es des sujets. Avec une juste représentation des femmes pour arriver à la parité, féminisation des présidences...

6. Lutte contre la précarité du travail et de toute forme de précarité des femmes :

L'éradication de la précarité sous toutes ses formes dans la Fonction publique et la lutte contre l'insécurité sociale grandissante, passent par l'interdiction du temps partiel imposé, la titularisation des personnels non titulaires et contractuels qui le souhaitent, et une sécurisation des parcours professionnels.

7. Articulation vie privée/vie professionnelle

L'organisation du travail doit prendre en compte les contraintes de cette articulation

- Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) doit être amélioré : aménagement des horaires, vigilance quant aux heures de réunion.

- **Neutralisation de l'impact du congé maternité et des congés pathologiques qui lui sont afférents**, idem pour le congé d'adoption et le **congé paternité**. Ce dernier doit être augmenté à un mois, et neutralisation aussi pour les **congés pour enfants malades ou personne en fin de vie**.

- **Le congé parental doit être plus partagé entre les parents, plus court et rémunéré** (sur la base du dernier salaire)

- **Un véritable service public d'accueil de la petite enfance doit être mis en place.**

- L'accueil à l'école Publique doit être possible dès l'âge de deux ans
- Des mesures doivent être prises pour un accueil hors temps scolaire pour les enfants.

8. Toutes les femmes doivent bénéficier de conditions de travail décentes et de la reconnaissance de la pénibilité de leur travail

- respect de la santé des femmes
- reconnaissance de la pénibilité des travaux pénibles des femmes avec un droit de départ anticipé à la retraite avec une pension entière (exemple les soignantes qui soulèvent des poids importants, horaires de nuit, postés...)
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ou discrimination.

9. Une juste représentation des femmes

Des objectifs chiffrés doivent être fixés pour assurer :

- une mixité des listes présentées aux élections professionnelles, devant être le reflet du corps électoral
- une mixité dans les délégations qui négocient et dans les instances comme les Conseils supérieurs de la Fonction Publique...

10. Des retraites décentes pour les femmes

Les femmes sont les plus pénalisées par les réformes successives et "régressives" des retraites, elles ont en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes.

La mise en extinction brutale de la disposition de départ anticipé 15 ans et 3 enfants, a "poussé dehors" de nombreuses femmes fonctionnaires, avant le 1^{er} juillet 2011.

Le minimum garanti est en majorité touché par les femmes. Les dispositions prises dans la loi du 9 décembre 2010, constitue bel et bien une destruction méthodique du principe même de *minimum garanti*, portant ses effets pervers sur les plus pauvres.

La CGT fait des propositions concrètes pour que toutes et tous puissent bénéficier d'une retraite à 60 ans, notamment des dispositions spécifiques pour les femmes fonctionnaires ou des mesures qui les concernent majoritairement :

- bonification de 1 an par enfant (comme avant la loi de 2003)
- un réel minimum de pension qui ne doit pas être inférieur au SMIC

11. Une véritable politique du gouvernement en faveur de l'égalité

- rétablissement du Ministère des droits des femmes tant au niveau national que départemental.
- représentation de la Fonction Publique à l'"*Observatoire de la parité entre les femmes et les Hommes*".

12. Des financements supplémentaires et des moyens humains doivent être affectés pour la mise en place d'un plan d'action afin de parvenir à l'égalité.

13. Suivi des mesures et obligation de résultats

Un suivi doit être prévu pour la mise en œuvre des dispositions prises.

Des sanctions doivent être prévues pour le non respect des respects de ces mesures.