



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES PROPOSITIONS POUR QUE L'ÉGALITÉ NE SOIT PAS QU'UN SLOGAN

**M**algré les discours de façade sur l'égalité femmes/hommes, les inégalités sont tenaces et ne régressent pas assez. Lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes c'est renouer avec le progrès pour toutes et tous, c'est défendre l'ensemble des agent-es pour parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité et 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. Lutter aussi contre toutes les discriminations et les stéréotypes dans le monde du travail, c'est aussi dans l'ADN de la CGT.

Les 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. Bien que présentant un taux de féminisation élevé, les ministères sociaux n'échappent pas aux phénomènes de plafond de verre ou de discrimination sur les critères du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation familiale présents dans la plupart des organisations de travail. Au 31 décembre 2017, 67% des agentes des ministères sociaux sont des femmes, mais les filières, corps et/ou cadres d'emplois à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente. Ainsi 85 % de catégorie C sont des femmes, et 57% sont en catégorie A+. 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 inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés.

### Egalité entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux : les chiffres 2017 à connaître



Source : DRH des ministères sociaux

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 professionnelle. 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, la revendication de la CGT de prendre cela en compte dans la convergence 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 porte des responsabilités directes dans le maintien 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-es, 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.

### LES INEGALITES CONCERNENT TOUTES LES CATEGORIES D'AGENTES

Elles se manifestent 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 ;

L'existence de contrats précaires, à temps partiel imposé ou temps non-complet ;

La pénalisation des carrières des agentes du fait de la maternité.

### Les inégalités femmes/hommes en chiffres



### LA CGT REVENDIQUE

- Des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics, (des données chiffrées précises sur les carrières des agent-es et des objectifs chiffrés de réduction des écarts) ;
- Un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires ;
- La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes.
- La mixité des métiers.
- Le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail.
- La fin du « culte du présentisme » et de la mobilité imposée.
- La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes (reconnaissance en accident de travail, meilleure prise en charge et protection).
- Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle ;
- Des droits pour la maternité et la parentalité ;
- Une grande loi spécifique Égalité, ou grande loi de cause nationale sur l'Égalité

