

SNPTAS CGT Info N° 7  
29 novembre 2018

Le 6 décembre vous voterez pour élire vos représentants aux Comités Techniques ministériels et locaux, aux CAP et CCP des différents corps. Les résultats de ces scrutins permettront également de composer les CHSCT, le Comité Central et les comités locaux d'action sociale. La profession de foi de la CGT que vous trouverez avec votre matériel de vote ne permet pas de développer des sujets pourtant essentiels pour votre avenir.

C'est pourquoi le SNPTAS CGT fait le choix de vous informer plus en détail sur dix thèmes en vous présentant nos analyses et nos revendications. Celles-ci sont élaborées par des militants de terrain, avec les syndiqués et sont le reflet des attentes exprimées par les agents au quotidien.

**Le vote pour les listes présentées par la CGT le 6 décembre, c'est l'assurance d'être soutenus aidés par des élus engagés, disponibles et proches de vous dans tous les services.**

## Égalité professionnelle F/H et discriminations



**La CGT demande un véritable engagement, des moyens et des actions concrètes de la part du ministère**

*En Angleterre, en 1903 Emmeline Pankhurst à la tête des suffragettes se battait pour le droit de vote des femmes et l'obtention de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a fallu attendre 1944 pour qu'en France les femmes obtiennent le droit de vote ! Quant à l'égalité entre les femmes et les hommes, nous devons poursuivre ce combat, car elle n'est toujours pas réelle et rien n'est jamais acquis en ce qui concerne le droit des femmes.*

lire la suite page 2

### ANALYSES et REVENDICATIONS

GIEC-Ecologie, Retraites, Action et Protection sociales, Éducation et Sécurité routières, Statut et déprécarisation, Salaire - primes - carrières, **Égalité professionnelle et discriminations**, Secteur maritime, Action Publique 2022...

>> Retrouver les numéros parus en ligne sur le site : <http://snptas-cgt.net> (Chemin : Accueil du site > ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES > Élections 2018 > Boîte à outils SNPTAS CGT > Campagne > SNPTAS CGT Infos)

## VOTONS ET FAISONS VOTER CGT

pour la défense,  
la reconquête et le développement  
des services publics

#jevotecgt  
le6décembre





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018

**En 2018 la rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 26 % à celle des hommes** et leur carrière beaucoup plus entravée que celle de leurs collègues masculins.

➔ La CGT a toujours mené le combat pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que contre toute forme de discrimination ou de violence sexiste.

## Quelques chiffres essentiels

- 26 %** d'écart salarial moyen (**19,2 %** dans la Fonction Publique)
- 82 %** des salarié-es à temps partiel sont des femmes,
- 17 %** seulement des métiers sont mixtes,
- 63 %** des salarié-es payé-es au SMIC sont des femmes,
- 80 %** des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes,
- 5 %** des viols et **25 %** des agressions sexuelles sont subis sur les lieux de travail,
- 170** viols ou tentatives de viols par jour dont 8 sur le lieu de travail,
- .....

➔ **La liste est très longue**, le combat contre les violences sexistes et sexuelles, contre les discriminations de toutes sortes et pour une réelle égalité entre femmes et hommes est l'affaire de tous et toutes, tous les jours et en tous lieux !!

Les progrès accomplis depuis l'époque des suffragettes sont certes très importants que ce soit au travail comme dans l'ensemble de la société. Ne l'oublions pas, ces progrès sont le résultat de luttes menées par les mobilisations sociales et de luttes des femmes. Mais, il faut rester en alerte car dès que la mobilisation et le rapport de force s'affaiblissent, les conquêtes risquent d'être remises en cause.

Malgré ces avancées, l'égalité est loin d'être une réalité.



# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## L'égalité dans la Fonction Publique

Le statut général des fonctionnaires est fondé sur des valeurs d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, c'est un choix de société. Il garantit 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 collectives et pour le service public rendu aux citoyen-ne-s.

Dans toute la Fonction Publique les femmes sont majoritaires (62 % dans la FP et 55 % dans la Fonction Publique d'État (FPE), dans la FPE elles sont concentrées dans certains métiers (Éducation Nationale 71 % - Défense 22%).

Comme dans le secteur privé, plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, 19 % d'écart de rémunération dans le public. Comment expliquer cet écart ?

- ✦ Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel.
- ✦ 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 sont pénalisées lors d'un 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 ».

## Le protocole d'accord du 08 mars 2013

Il a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives et les représentant-e-s des employeurs de la Fonction Publique, et s'applique à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la Fonction Publique.

**>> Il prévoit quinze mesures qui s'articulent autour de quatre axes :**



# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018

## Protocole d'accord dans la Fonction Publique



### Les 4 axes du Protocole entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique :

#### Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

- Mesure 1 : Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Mesure 3 : Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

1

#### Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction Publique

- Mesure 4 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Mesure 6 : Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.
- Mesure 7 : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.
- Mesure 8 : Supprimer les freins à l'avancement.
- Mesure 9 : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

2

#### Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la Fonction Publique.
- Mesure 11 : Contribuer, pour ce qui concerne la Fonction Publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.
- Mesure 12 : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- Mesure 13 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Mesure 14 : Dans le cadre des concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

3



# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



4

## ☑ Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

- Mesure 15 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

➔ On peut tout d'abord se réjouir de voir que ce rapport est désormais obligatoire dans le public, mais il n'est pratiquement pas décliné dans chaque versant de la Fonction Publique. Surtout, **il ne s'agit pas d'obligation mais plutôt « d'engager une réflexion », d'aller « vers un recrutement exemplaire », de « faciliter l'égal accès à la formation »...**

Les circulaires du 22 décembre 2016 et du 09 mars 2018, publiées depuis l'accord, en reprennent certains axes :

• **La circulaire du 22 décembre 2016** relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, reprend l'ensemble des axes de l'accord avec un rappel à la loi portant droits et obligations des fonctionnaires (représentation équilibrée des instances de concertation) et un rappel à la loi du 8 août 2016 qui prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la Fonction Publique.

• **La circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique, s'articule autour de trois axes :

- le déploiement d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec : la formation des membres CHSCT, RH, encadrant·e·s..., une information des agent·e·s sur la prévention et le traitement des situations de violences ;
- le traitement des violences avec la mise en place d'un dispositif (traitement et accompagnement des victimes) ;
- les sanctions des auteurs de violences.

➔ Ces circulaires existent, cependant elles ne vont pas assez loin. Rappelons qu'elles n'ont pas de portée juridique, **seul un décret ou la loi sont contraignants**. L'État employeur devrait être exemplaire et ne pas se limiter à une campagne de communication, d'autant plus que les politiques actuelles menées contre la Fonction Publique, vont à l'encontre de l'égalité professionnelle. Il est donc urgent d'aller vers une politique d'égalité réelle.



**Malgré une législation riche sur l'application de l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT fait toujours le constat d'inégalités très fortes dans la Fonction publique.**



# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018

**En 2018**

L'égalité Femmes-Hommes a été déclarée « grande cause nationale » du quinquennat. Le ministère de l'Action et des Comptes publics a entamé des concertations sur cette question dans la fonction publique.

➔ **Pour la CGT, le projet d'accord n'est pas à la hauteur des enjeux !**

Pour la CGT s'agit d'obtenir des avancées réelles, il s'agit surtout d'obtenir une obligation de résultat, car l'obligation de moyen n'a rien de contraignant :

#### **Le recrutement :**

C'est l'une des sources principales des discriminations. C'est à ce stade que tout se joue pour la suite : non-mixité des emplois, plafond de verre, inégalités de rémunérations, recours aux temps partiels... et ne pensons pas que les modes de recrutement de la Fonction Publique, a priori neutres, permettent d'échapper aux risques de discrimination.

Les femmes occupent davantage d'emplois non qualifiés, ont plus de mal à accéder aux postes à responsabilités et connaissent plus souvent des carrières discontinues ayant des conséquences sur leurs retraites.

Pourtant, les femmes restent plus diplômées que les hommes ; il y a donc un déséquilibre entre formation initiale et accès à l'emploi qualifié.





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## Lutter pour la mixité des emplois :

C'est vouloir « désexuer » les métiers et donc déconstruire la « ségrégation professionnelle », c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées dans peu de métiers et filières professionnelles.

Cette ségrégation professionnelle puise ses sources dans l'éducation différenciée selon le genre : les jeunes filles sont davantage dirigées vers des filières tertiaires et/ou moins porteuses sur le marché du travail alors que les garçons accèdent plus facilement aux métiers techniques et aux postes à responsabilités. Pourtant, on sait par exemple que les collégiennes sont plus nombreuses à maîtriser les compétences de base en sciences que les collégiens et souvent, les femmes sont sur-diplômées par rapport aux postes qu'elles occupent ! Tous ces stéréotypes n'ont donc rien de naturel. Or, la division sexuée du travail se poursuit sur le marché du travail, que ce soit dans les entreprises du privé mais aussi dans tous les services et établissements de la Fonction Publique si rien n'est fait pour y remédier. Les employeurs ont donc un rôle prépondérant à jouer dans la lutte contre les clichés sexistes et pour la mixité des emplois.

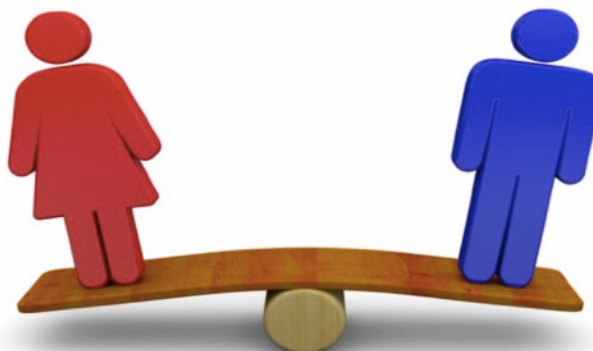
## La formation professionnelle :

L'accès des femmes à la formation professionnelle est déterminant pour leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. La formation professionnelle continue est un levier efficace pour briser les « plafonds » de verre.

Alors qu'en formation initiale, les filles sont plus diplômées, il existe une inégalité dans l'accès à la formation professionnelle qui varie selon les catégories professionnelles. Certes, ces inégalités sont moins fortes dans le public que dans le privé, mais elles existent tout de même. Par exemple, un des freins à l'accès est que les formations continues sont de plus en plus proposées à distance et sur le temps personnel.

## Les personnels non titulaires :

Les femmes constituent 67,1 % des non-titulaires de la Fonction Publique. Elles sont donc majoritairement concernées par cette position in-sécurisante et injuste. Les données genrées sont encore assez pauvres, car il s'agit d'une population invisibilisée. Dans la Fonction Publique, l'emploi statutaire est sans cesse remis en cause par les gouvernements successifs : la précarité est devenue un mode de gestion.





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018



## Promotions et déroulement de carrière :

L'égalité professionnelle doit intégrer la question des avancements, du déroulement des carrières et de l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Cela correspond au passage de concours et examens ou aux listes d'aptitude et tableaux d'avancement. On observe le phénomène du « plafond de verre » auquel elles sont confrontées. Le « soupçon de maternité », les stéréotypes sexistes ou encore les discriminations pures sont autant de freins à des parcours professionnels enrichissants, évolutifs et surtout équivalents à ceux des hommes.

## Revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine :

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les répertoires des emplois et métiers et par une revalorisation des grilles indiciaires.

Dans chaque versant de la Fonction Publique, existent différentes filières (technique, administrative, sociale, soignante, culturelle...). Ces filières sont marquées par le genre : les hommes restent majoritaires dans la filière technique, médicale, les femmes dans les filières sociale, soignante... Rappelons que l'on estime qu'un emploi ou une filière est à prédominance féminine (ou masculine) si elle comprend plus de 60 % d'un sexe.

Or la construction de ces filières révèle de fortes différences dans les grilles indiciaires, dans les déroulements de carrière et/ou dans l'accès au régime indemnitaire.

Ce que disent les textes ; comme le rappelle le guide du Défenseur des droits :

« Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale parcourt le droit international, européen et français. Il s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public. Plus large que le principe "à travail égal, salaire égal", le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ou de valeur égale permet d'assurer une égalité de rémunération entre des salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant de valeur égale ou de valeur comparable ».





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Les inégalités de rémunération et les déficits promotionnels constituent le cœur des inégalités. Dans la Fonction Publique les femmes perçoivent une rémunération de 19 % moindre que celle des hommes.

Un des facteurs de cet écart : Le RIFSEEP ! Ce régime indemnitaire est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonctions identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. Il se décline de la façon suivante :

- L'IFSE, Indemnité tenant compte des Fonctions, des sujétions et de l'expertise. L'IFSE intègre le critère de la mobilité sous peine de voir son régime indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.
- Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, qui doit « tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » est fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement est facultatif. Le CIA c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, et pire c'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre.

Dans ces conditions, on voit bien comment les inégalités salariales déjà constatées entre les femmes et les hommes vont encore s'aggraver avec le RIFSEEP pour toutes les raisons déjà évoquées (mobilité, qualifications non reconnues, absence pour maternité...).

## Les conditions de travail :

Il faut reconnaître toutes les formes de pénibilité des emplois à prédominance féminine.

La prise en compte des conditions de travail de tous et toutes les agent-e-s est nécessaire. Si la question de la pénibilité de certains emplois devient prégnante, on peut dire qu'un des stéréotypes sexués associe « mauvaises conditions de travail » à emplois à prédominance masculine (durs physiquement, dans des environnements agressifs...).

Or, les métiers à prédominance féminine, dans la Fonction Publique, subissent des formes de pénibilité et doivent être intégrés dans l'analyse des conditions de travail.

On banalise bien souvent les tensions liées au service public et au contact avec un public de plus en plus agressif à l'égard des agent-e-s, en majorité des femmes.

Ces conditions de travail pénibles peuvent même empêcher des femmes de mener à bien leur grossesse et/ou générer des congés maladie. De plus, le rétablissement du jour de carence, qui pénalise l'ensemble des agent-e-s, a une incidence particulière sur les agentes qui ont baissé leur absence de courte durée (de deux jours) davantage que les hommes, du fait de l'impact de cette mesure sur leur rémunération, globalement plus faible. Ceci a également un impact de santé publique car cela peut exposer des usager-e-s et collègues à des risques de contamination.





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## Les problèmes du temps partiel :

Les femmes qui assurent le double travail professionnel et domestique, sont particulièrement touchées par le temps partiel pour faire face à ces charges physiques et mentales. 82 % des temps partiels dans la fonction publique sont occupés par des femmes !

Même s'il est à la demande des agent-e-s, la CGT refuse de parler de temps partiel « choisi » : une agente élevant seule ses enfants et ne disposant pas de mode d'accueil choisit-elle le temps partiel avec un salaire partiel ? Dans tous les cas, le temps partiel conjugué aux tâches domestiques ne permet pas de se former ou d'évoluer : il est une des causes évidentes du « plancher collant », c'est-à-dire de l'impossibilité d'évoluer dans leur carrière pour des femmes peu qualifiées. Mais il touche aussi les femmes cadres qui n'évoluent pas dans leur carrière si elles sont à temps partiel, c'est alors le « plafond de verre » qui les limite. Par ailleurs, quand elles demandent un temps partiel, elles sont soumises à la subjectivité des cadres qui jugent de la légitimité ou non de leur demande et on observe qu'elles sont de plus en plus culpabilisées. Certaines femmes à temps partiel emportent du travail à domicile, soirs et week-ends, quand leur temps partiel se révèle insuffisant pour couvrir les tâches qui leur incombent.

Les technologies numériques ont provoqué une explosion d'un temps de travail « invisible ». Cumulé au temps de travail domestique invisible lui aussi, cela provoque de nombreuses situations de « burn-out » auxquelles les femmes sont plus exposées que les hommes.

## Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle :

L'articulation des temps de vie est un enjeu essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Faire en sorte que tous les agents, femmes et hommes puissent s'investir au travail, mais aussi dans leur vie familiale et personnelle.

L'organisation du temps de travail est un enjeu important pour l'égalité : veiller à respecter les horaires de travail, proscrire des heures de réunion tôt ou tard et hors temps de travail habituel... Combattre le présentisme comme seule mesure du travail des agent-e-s. En effet, la responsabilité professionnelle est associée à une exigence de disponibilité permanente et de présentisme, ce qui limite l'accès aux responsabilités pour les femmes. Inversement, la « liberté de s'organiser » et la souplesse des horaires renverraient à des emplois « subalternes ». Ce classement par le temps est évidemment sexué : les femmes, notamment mères, sont le plus souvent exclues des hautes sphères et des corps les plus prestigieux, du fait de cette moindre disponibilité.

L'articulation des temps est donc un axe important pour favoriser l'égalité : faire en sorte que femmes et hommes puissent s'impliquer autant au travail que dans leurs vies familiales, personnelles (temps libre, temps citoyen, temps militant...).





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## Au ministère de la Transition écologique et solidaire

Une charte sur l'égalité professionnelle en vigueur de 2014 à 2017. Ce protocole d'accord devait être renégociée avec les organisations syndicales en 2018 pour passage au CTM (Comité technique ministériel) en fin d'année.

Ci-dessous le communiqué du 10 juillet 2018 qui en dit long sur l'appréhension par l'administration de l'égalité professionnelle femmes-hommes, cela se passe de commentaire !

### **Égalité professionnelle femmes-hommes : un an de réunions pour rien ?**

*Cette réunion se voulait la réunion conclusive à l'issue d'un cycle de concertations ayant pour objet la formalisation d'un protocole d'accord, en vue d'un passage en CTM le 14 novembre 2018.*

*Les organisations syndicales ont fait le constat, à cette occasion, que le document de synthèse présenté par la Haute Fonctionnaire à l'Égalité et remis sur table, ne comportait aucune échéance claire, aucun engagement chiffré en termes de moyens humains et financiers, ni aucune proposition consistante visant à supprimer les inégalités.*

*Les organisations syndicales déplorent qu'après un an de réunions thématiques, la majorité de leurs suggestions ont été ignorées dans le document final alors même qu'elles ont fait de nombreuses propositions concrètes et ont abouti, la plupart du temps, à un consensus sur les sujets abordés.*

*Les organisations syndicales notent que l'administration s'inscrit dans l'objectif unique de la labellisation AFNOR imposée par le gouvernement, et qu'elle en reste au stade de l'affichage.*

*En cette période troublée pour l'avenir de la fonction publique, et en particulier de notre ministère (suppression de missions, redéfinition de l'action du ministère, réduction des effectifs, salaire au mérite, remise en cause des CT/CAP/CHSCT, RIFSEEP...), les enjeux de l'égalité professionnelle sont essentiels, toutes ces réformes portant en elles le risque d'amplifier les écarts entre les agent-e-s.*

*Les organisations syndicales rappellent la réalité des inégalités selon le bilan social 2016 et les études fournies :*

- 47.9 % de femmes en catégorie C contre 31.5 % en catégorie A+
- Le temps partiel concerne des femmes dans 3 cas sur 4
- L'écart de rémunération entre femmes et hommes est de 4.7 % (1174 € /an) et en augmentation en catégorie C, et de 10.8 % (7823 € /an) en catégorie A+
- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.



**Les organisations syndicales du MTES refusent de se laisser instrumentaliser dans le cadre d'une simple opération de communication. Elles attendent un véritable engagement, des moyens et des actions concrètes de la part du ministère.**

**Si l'égalité professionnelle femmes-hommes se veut être une grande cause nationale, l'administration a tout l'été pour revoir profondément sa copie et ainsi éviter un refus unanime de l'accord de la part des organisations syndicales.**



# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018

## ➔ Pour toutes les agent-es de la Fonction publique, la CGT s'engage pour :

- ▶ La disparition des écarts de rémunérations et pensions.
- ▶ La lutte contre la précarité et les bas salaires.
- ▶ 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 présentéisme » et de la mobilité imposée.
- ▶ La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes.
- ▶ Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle.
- ▶ Des droits pour la maternité et la parentalité.

## ➔ En conclusion, pour que le futur accord permette de gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT propose :

- ✓ Une grande loi spécifique égalité ou une grande loi de cause nationale sur l'égalité ;
- ✓ Une revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine ;
- ✓ La fin des plafonds de verre qui pénalisent les femmes quant à leur possibilité d'accéder comme les hommes aux postes de responsabilité dans nos administrations ;
- ✓ Un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires ;
- ✓ Des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics en conformité avec la loi « avenir professionnel » qui introduit cette notion dans le secteur privé ;
- ✓ De nouveaux droits pour les victimes de violences sexuelles et sexistes subies par les femmes sur leurs lieux de travail (réelle prise en charge, reconnaissance en accident du travail ou de service, protection des victimes, etc.) ;
- ✓ De ce point de vue, la CGT rappelle qu'elle se prononce pour le maintien des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), contrairement aux projets gouvernementaux, dont le champ des compétences doit être étendu aux violences sexistes et sexuelles ;
- ✓ L'amélioration significative des politiques mises en œuvre au titre de l'action sociale.





# Égalité Professionnelle F / H et discriminations



## Pour en savoir plus

### Le guide CGT Fonction Publique :

[https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/guide\\_cgt-fonction\\_publicue-interactif.pdf](https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/guide_cgt-fonction_publicue-interactif.pdf)



## Pour donner votre avis

### Consultation nationale :

<https://fr.surveymonkey.com/r/consultation-femmes-cgt>

La CGT lance une grande consultation inédite auprès de toutes les femmes, syndiquées ou pas, en emploi ou non, pour connaître vos attentes vis-à-vis de la CGT :

- Pour les femmes non-syndiquées, il s'agit de savoir si vous avez rencontré des difficultés dans votre vie professionnelle en tant que femmes ; si l'égalité entre les femmes et les hommes est une question importante pour vous ; avoir également votre avis sur les propositions de la CGT pour obtenir l'égalité réelle.
- Pour celles qui sont syndiquées à la CGT, il s'agit en plus de repérer les freins qui sont apparus au cours de votre vie de syndiquée voire d'élue ou mandatée et de trouver des leviers pour vous permettre de prendre toute votre place dans la CGT.



SNPTAS CGT info N°7 29 novembre 2018

**L'ÉGALITÉ SALARIALE  
C'EST POSSIBLE !**

**#jevotecgt**  
le 6 décembre



**AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !**

Rejoignez-nous sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



NOM Prénom :

Adresse :

Téléphone / Courriel :

Service ou établissement :

Date et signature :

Bulletin d'adhésion

**adhérer en ligne**