

8 Mars 2013

ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les inégalités perdurent même dans la Fonction Publique !

Les inégalités salariales tout au long de la carrière se paient au prix fort à la retraite : bas salaires, précarité, temps partiel, carrières discontinues... Les femmes sont plus souvent à temps partiel, en CDD, au chômage... Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes au cours de leur carrière s'accroissent.

Les chercheurs ont constaté que même si le milieu professionnel est très féminisé comme dans les services, les inégalités sont toujours aussi importantes entre les femmes et les hommes, voire plus !

Selon une étude de l'Insee, les femmes qui n'ont pas eu d'enfants ont des carrières et des salaires inférieurs à ceux des hommes, mais les écarts se creusent avec le nombre d'enfants : il y a toujours un « soupçon » sur les femmes qui seraient ou pourraient être des mères non disponibles pour l'employeur ! En outre, personne (ou presque) ne respecte le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » : les femmes sont cantonnées dans des emplois non reconnus, non valorisés socialement et financièrement, alors qu'elles sont les piliers de la société (éducation, soins, assistantat, services à la personne). Même quand elles sont cadres, elles n'ont pas la même reconnaissance, et sont considérées comme « support ».

Dans les trois versants de la fonction publique, le constat est tout aussi édifiant.

Les politiques d'austérité menées par les pays européens ont souvent entraîné des coupes sévères dans les budgets sociaux, comme la RGPP ou la réforme des retraites, sans compter la fermeture des services publics, des maternités, des centres d'IVG ou le manque de crèches...

Ainsi les femmes sont contraintes d'assurer tout ce qui n'est plus pris en charge par la collectivité,

leur travail « invisible » augmente, au détriment de leur travail rémunéré, de leur autonomie et de leur santé. Les femmes sont également les premières touchées par la baisse des effectifs et des rémunérations dans le secteur public mais aussi par la précarité car elles constituent presque partout la majorité des personnels.



Une signature exigeante de la CGT du protocole égalité le 8 mars 2013

L'égalité inscrite dans la Constitution française doit être une réalité pour toutes les femmes et les hommes. Les employeurs : l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent être exemplaires sur l'égalité professionnelle.

En septembre 2012, la reprise des concertations sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique a donc été pour la CGT un enjeu majeur. Ces concertations ont été suivies d'un cycle de négociations et ont abouti à un protocole que la CGT a décidé de signer.

La CGT a pu faire évoluer considérablement le projet initial du protocole mais ce n'est qu'une première étape.

Le protocole reste en deçà de nos ambitions sur certains sujets. Le Ministère n'a pas voulu acter des mesures contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole.

Toutes et Tous concerné-es : ce doit être une réalité !

Ce protocole n'aura d'efficacité que s'il devient un outil militant au service d'une démarche syndicale et revendicative ambitieuse. Cette première étape doit être l'occasion de porter à tous les niveaux de « dialogue social » et dans toutes les luttes l'exigence de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES POINTS FORTS DU PROTOCOLE

I/ Une démarche intégrée de l'égalité

Désormais, toutes les concertations et négociations devront prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle. Très concrètement cela veut dire que toutes concertations, groupes de travail, négociations devront au préalable intégrer l'enjeu de l'égalité professionnelle dans leurs travaux : recrutement, formation, rémunération, promotion, santé au travail, action sociale, pénibilité, retraites ...

Le rôle des Institutions Représentatives des Personnels (IRP) est reconnu et consolidé, cette démarche est intégrée dans tous les lieux de représentativité : Comités techniques et d'action sociale, CHSCT, Commissions Paritaires....

Un bilan sera élaboré chaque année et présenté devant le conseil commun de la fonction publique. Le comité de suivi (organisations signataires) examinera au moins une fois par an la mise en œuvre du protocole et le respect du calendrier.

II/ Le rapport de situation comparée (RSC) enfin obligatoire dans la Fonction publique

Le RSC, obligatoire depuis la loi Roudy en 1983 dans le secteur privé pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, le devient aussi dans la Fonction publique. Ce rapport annuel permet d'identifier les inégalités et de définir les actions en faveur de l'égalité professionnelle pour supprimer les inégalités afin de :

Mesurer, Comprendre, Agir

A tous les niveaux un RSC devra être effectué : nationalement, dans les Ministères, les directions, les collectivités et les établissements

Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des **indicateurs pertinents**, reposant sur des éléments chiffrés qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

La publication de ce RSC doit être notre première exigence pour les trois versants de la Fonction Publique et à tous les niveaux.

III/ La suppression des inégalités salariales devra être effective par tous les moyens :

Tous les leviers pour la suppression volontariste des inégalités devront être mobilisés : le recrutement, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, et par un travail sur les filières à prédominance



féminine où les qualifications sont bien souvent sous-valorisées. La lutte contre les stéréotypes devra commencer dès la scolarité.

Pour lutter efficacement contre les inégalités de salaires, il faut rendre ainsi comparables des métiers qui aujourd'hui ne le sont pas, construire des arguments, pour gagner la revalorisation de certains métiers, de certaines filières, revoir des classifications. Ces actions concernent tous les personnels quelque soit leur statut.

Une évaluation précise des écarts de rémunération va être engagée avec le Défenseur Des Droits (DDD) **en particulier sur la notion de rémunération.**



La négociation ouverte sur les carrières doit tenir compte de ces exigences, la CGT portera très fort cet enjeu.

Les femmes ne doivent plus être pénalisées lors de l'évaluation, notation, par la prise de congé maternité, couches pathologiques et congés maladies afférents à la grossesse, congé parental, par le temps partiel.....

« A travail de valeur égale, salaire égal »

La plupart du temps, pour

les écarts de salaires entre les femmes et les hommes on raisonne à poste égal, mais la loi précise pourtant que l'on doit raisonner à poste de valeur comparable : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (Article L.3221-2 du Code du travail qui doit s'appliquer à la FP !).

Cette règle, légale depuis une loi de 1972 en France, est affirmée par l'Organisation Internationale du Travail (Traité de 1919 et Convention n°100 de 1951) et par le Traité de Lisbonne sur le fonctionnement de l'Union Européenne (art.157): « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (Art.

L.3221-4 du Code du travail)

Les salariées femmes doivent donc percevoir la même rémunération que leurs collègues masculins, même si elles ne font pas le même travail, mais que ce travail a la même valeur, ou même si elles font un travail comparable, mais n'ont pas les mêmes diplômes.

Dans la Fonction Publique ce sont bien souvent les filières administratives, sociales, éducatives ou soignantes, qui ont des rémunérations inférieures à celles de la filière technique largement masculine : les qualifications des emplois et métiers à prédominance féminine ne sont bien souvent pas reconnues.

L'application concrète du principe « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » est une revendication importante pour revaloriser les salaires des femmes dans la Fonction publique (et bien sûr des hommes qui font le même travail).

Le défenseur des droits vient de sortir une brochure sur ce sujet le 8 mars 2013.



IV/ L'articulation vie privée / vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales mises en œuvre dans les trois versants de la Fonction Publique :

Beaucoup de femmes dans la FP sont contraintes de prendre du temps partiel ou un congé parental par manque de structures adaptées pour l'accueil des enfants.

Accueil de la petite enfance, crèches... : l'accent a été mis sur le manque de propositions concrètes à ce jour, notamment dans la Fonction Publique Territoriale.

Logement, transport : Les employeurs publics devront faire des propositions dans leur politique d'action sociale

Perte d'autonomie : une réflexion sera menée dans le cadre de droits spécifiques pour assurer la prise en charge des ascendant-e-s et descendant-e-s en perte d'autonomie, car le plus souvent ce sont les femmes qui assurent cette prise en charge dans les familles.



La négociation ouverte sur l'action sociale doit tenir compte de ces exigences

V) Prévention de toutes les violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail et lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ce sont encore les femmes qui subissent le plus souvent des violences ou du harcèlement sexuel. La loi relative au harcèlement sexuel de 2012 doit être appliquée dans la FP pour toutes et tous et les employeurs doivent mettre en place des dispositifs de prévention.

LES POINTS FAIBLES DU PROTOCOLE

✓ Des sujets importants pour l'égalité peu pris en compte...

Le protocole manque d'ambition sur l'action sociale, la santé au travail et la reconnaissance de la pénibilité. La question importante des inégalités de pensions a été renvoyée à la concertation retraite 2013. Enfin le Ministère a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole. **La concertation ouverte sur l'amélioration des conditions de vie au travail doit tenir compte de ces exigences.**

De même dans la concertation 2013 sur les retraites, un point doit être fait sur les basses pensions des femmes. Le minimum garanti, mis à mal par la réforme des retraites de 2010, doit assurer des pensions décentes à toutes et à tous (en grande majorité ce sont les femmes qui touchent des basses pensions). **La pénibilité du travail des femmes doit être reconnue par un départ anticipé à la retraite avec un taux plein** (par exemple sa suppression pour les infirmières est un vrai scandale)

✓ Un cadre peu contraignant pour les employeurs publics récalcitrants.

Le Ministère a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole.

La CGT continuera d'être force de propositions à tous les niveaux de concertations et de négociations en cours et à venir :

l'égalité doit être bien réelle et effective dans toute la Fonction Publique.

La CGT agira avec les agent-es de la Fonction publique pour mettre sous contrôle les employeurs publics pour parvenir à l'égalité professionnelle.

Les mobilisations doivent faire monter le rapport de force dans les trois versants de la Fonction Publique pour faire avancer, entres autres, le droit à l'égalité professionnelle.



Cet enjeu de société appelle des réponses encore plus fortes et plus ambitieuses, dans l'intérêt de toutes et tous !