

MOBILISONS-NOUS massivement pour que l'égalité entre les femmes et les hommes au travail soit une réalité.

Le 8 mars, dans les services, collectivités et établissements, nous serons en grève pour obtenir des moyens d'animation de la politique égalité, pour supprimer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière, pour une meilleure articulation vie pro/vie perso, pour de la prévention contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et pour la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, plus on monte en hiérarchie plus les femmes sont sous-représentées.

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 78 % des effectifs, puis 50 % des cadres et 55 % des postes de direction. Par exemple, en 2022, le pourcentage d'hommes par rapport à celui de femmes ayant les plus hauts salaires est : dans la FPH de 76 %, dans la FPE : 75 %, dans la FPT : 61.

En 2022, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière s'établit à 18,3 %¹ (le plus haut des trois versant de la Fonction publique).

Portée par la CGT, l'étude de L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) intitulée « *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes* » a révélé avec une comparaison entre les sage-femmes et les ingénieur-es : dans un premier temps des différences fortes d'accès à l'emploi, d'évolutions de carrière et de rémunérations mais aussi, sur les exigences organisationnelles, les responsabilités et la technicité-complexité du travail en défaveur pour les sage-femmes. Une autre comparaison entre les assistant-es social-es et les technicien-nes supérieur-es a démontré les mêmes différences en défaveur des assistant-es social-es, métier à prédominance féminine.

Les professions techniciennes et intermédiaires, professions fortement occupées par des femmes (infirmières, assistantes sociales, ...) sont aujourd'hui mises à mal à deux niveaux : manque de reconnaissance salariale et manque de reconnaissance de la pénibilité. Ces professions issues du soin et du lien sont toujours discriminées. Alors que les qualifications attendues sont toujours plus importantes, avec une responsabilité accrue et des conditions de travail détériorées, **la reconnaissance salariale de ces professions dites essentielles n'y est pas, POURQUOI ?** Les stéréotypes ont la vie dure à travers le fait que des compétences nécessaires comme : soigner, écouter, accompagner seraient plus « *innées, naturelles* » pour ce type de professions que pour des professions soi-disant plus techniques (métiers issus de filières techniques et ouvrières par exemple). Pourtant, ce sont des métiers avec des formations longues et qualifiantes et une exigence physique et mentale forte.

A cela s'ajoute la discrimination à l'embauche avec le « *souçon de maternité* » pour de nombreux postes.

Plus tard, ce sera la discrimination par l'âge plus importante chez les femmes avec les préjugés sur « *les symptômes de la ménopause* ».

Les conséquences des violences sexistes et sexuelles sont importantes sur la santé des salariées. Le secteur de la santé et de l'action sociale n'en est pas exempt, voire plutôt particulièrement touché. Malgré les nombreuses alertes encore trop peu de mesures concrètes sont mises en place au sein des établissements.

Dans ces contextes dégradés et dégradants, les femmes sont plus victimes d'épuisement professionnel, de troubles mentaux, de TMS... Elles gagneront 40 % de moins que les hommes à la retraite et devront partir plus tard pour obtenir le nombre de trimestres cotisés nécessaire à une retraite à taux plein.

L'UFMICT-CGT exige :

- L'égalité salariale entre les métiers à prédominance féminine et prédominance masculine avec le même niveau de qualification y compris dans des champs différents ;
- L'application immédiate du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes au minimum conforme à la directive européenne du 10 mai 2023 ;
- L'intégration des primes dans le traitement ;
- La reconnaissance des qualifications et des diplômes ;
- La prise en compte de la technicité des professions ;
- L'accès des femmes à la formation professionnelle ;
- La prise en compte de la pénibilité physique et mentale : reconnaissance des conditions pénibles par l'accès de la catégorie active pour tous-tes ;
- Renforcer le droit des contractuel-les par le maintien de leur rémunération antérieure et l'évolution de leur rémunération ;
- La mise en œuvre de la « *méthode Clerc* »², inventée par la CGT, qui compare les carrières et démontre les discriminations, reconnues alors dans les tribunaux.

Lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour toutes et tous, et défendre l'ensemble des agent-e-s. C'est 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.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2024-web.pdf> / ² <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>