

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

L'égalité est inscrite dans la Constitution, elle doit être une réalité. L'État, les collectivités locales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent être exemplaires en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes : c'est un enjeu de société majeur, l'affaire de tous et toutes, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses.

LA SITUATION ACTUELLE

Les constats faits dans le rapport gouvernemental « La force de l'égalité » rendu en janvier 2017, font état d'inégalités très fortes dans la Fonction publique malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit se concrétiser par une augmentation et une égalité de traitement. Cette égalité est d'ailleurs d'une importance primordiale pour les recettes de la protection sociale.

Aussi, le protocole Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 doit être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé ...). Nous rappelons que l'égalité professionnelle est un sujet de négociations et de discussions au niveau national mais aussi au niveau local.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT s'emploiera à ce que pour chaque prise de décision, l'application d'une démarche intégrée ne soit pas qu'un slogan. Il faut de toute urgence appliquer les textes en vigueur et ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes :

Rémunérations

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans

la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

- Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60 % d'un sexe représenté.

- Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières :

C'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en quatre domaines (comme le propose le BIT) : qualifications, complexité du poste, responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique :

- Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise ;
- Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles.

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

Les exigences physiques : prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...).

– Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle...

– Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

– La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...).

– Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.

- La disponibilité
- L'imprévisibilité de la charge de travail
- L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

Maternité

Nous revendiquons, là encore, l'application du protocole d'accord de 2013 : « D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé ». De plus la CGT revendique :

- L'application de l'aménagement du temps de travail à partir du 3e mois de grossesse, comme le prévoit la loi ;
- L'allongement du congé maternité - il n'est que de

16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines ;

- Une reconstitution de carrière pour les agentes ayant subi une pénalisation dû à une grossesse ;
- L'obtention d'autorisations spéciales d'absences pour la PMA conforme à ce que prévoit le Code du travail c'est à dire qu'elles ne soient pas conditionnées aux nécessités de service.

Conditions de travail des femmes

- Faire des analyses sexuées des conditions de travail et de leur impact sur la santé des agentes et agents en lien avec le CTE et CHSCT ;
- Reconnaître la pénibilité et accorder les catégories actives en réparation pour les corps de métier concernés ;
- Agir pour un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations.

Articulation vie privée/vie professionnelle

- Mieux rémunérer le congé parental ;
- Mettre en place un service public d'accueil de qualité de la petite enfance ;
- Un engagement des pouvoirs publics pour un égal accès aux temps d'activités périscolaires pour tous les enfants, quel que soit leur localité.

Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

- Une obligation de formation pour les personnels des services du personnel, les encadrant-es, les représentant-es des CHSCT ;
- Une obligation de formation dans les instituts et écoles de formation ;
- Développer la lutte contre les stéréotypes ;
- Obligation pour tous les agent-es d'avoir une formation inscrite dans le plan de formation sur la protection des victimes au travail, avec une protection contre le licenciement, un droit à la mutation et au changement de poste...

retour sommaire