

GAGNONS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TOUTES ET TOUS DANS L'ACTION LE 8 MARS 2017

Malgré de nombreuses lois, malgré des décennies de combat, les femmes ne sont toujours pas considérées comme les égales des hommes dans les faits. En réalité, ici et ailleurs, les femmes doivent toujours se battre contre diverses formes de domination à tous les niveaux : **travail, salaire, vie publique, vie privée, violences conjugales...**

Dans la Fonction publique, l'ensemble des organisations syndicales a signé, en 2013, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cet accord, destiné à être décliné et appliqué par tous les employeurs publics, devait permettre d'aboutir à une égalité réelle et non plus virtuelle.

Pourtant, les derniers rapports annuels dans la Fonction publique confirment l'existence des inégalités :

- Des écarts de rémunérations toujours au désavantage des femmes. C'est en particulier le cas, à niveau de diplôme équivalent, des filières féminisées par rapport aux autres ;
- Une sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur ;
- Une évolution et un déroulement de carrière ralentis (interruption, temps partiel...);
- Une précarité importante chez les femmes (la majorité des non titulaires est composée de femmes) ;
- Des inégalités de pensions.

**Pour l'égalité
Nous serons toutes et tous,
Mercredi 8 mars, au carrefour Tourny, à 10h30
rassemblement pour les droits des femmes**

La CGT, La FSU et L'UNEF appellent à l'action pour exiger l'application de l'accord égalité et plus précisément :

✓ Obligation de déclinaison localement de l'accord égalité FP ;

✓ Démarche intégrée de l'égalité comme stipulé dans l'accord : l'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision, de lois, accords et doit être intégrée dans toutes les négociations, avec une obligation de résultat pour lutter contre les inégalités.

✓ La suppression de tous les écarts de salaires H/F : un rapport annuel de situation comparée (RCS) à tous les niveaux des titulaires et non titulaires, doit permettre un état des lieux précis pour mieux identifier les inégalités femmes/hommes ;

✓ L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par la réévaluation des grilles salariales ;

✓ La reconnaissance de la pénibilité pour les métiers à prédominance féminine ;

✓ Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ; pour une amélioration des conditions de travail pour tous et toutes ;

✓ Le maintien des RTT durant les congés maternité ;

✓ L'abandon des mesures de flexibilité du temps de travail car elles remettent en cause la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des femmes ;

✓ L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;

✓ L'assurance d'un déroulement de carrière pour toutes les femmes et de leur accès aux postes à responsabilité ;

✓ Pour la revalorisation des pensions de retraite où les femmes subissent les conséquences des maternités, de prise en charge familiale, et des bas salaires dans des métiers peu reconnus

✓ Un grand plan d'action pour permettre l'articulation vie privée/vie professionnel.

