



FONCTION PUBLIQUE

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A quand l'égalité réelle dans la Fonction publique ?

Aujourd'hui à 17h, Olivier Dussopt présidera un point d'étape de la négociation égalité professionnelle femmes - hommes dans la Fonction publique.

Les droits des femmes et l'égalité sont des sujets essentiels pour la CGT. Il y a urgence à prendre en compte la nécessité de gagner l'égalité réelle et celle d'un projet de loi consacré pleinement à l'égalité dans la Fonction publique. Pour cela, le temps du débat sur des propositions et des mesures est incontournable pour élaborer un projet ambitieux et sérieux.

La deuxième version du projet d'accord adressé aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation en cours est à améliorer. En effet, de nombreux points ne sont toujours pas pris en compte même si certaines modifications apparaissent et sont bien le fruit des apports des organisations syndicales, dont la nôtre qui a fait de multiples propositions.

La CGT souhaite aboutir à un projet d'accord qui fasse consensus, qui permette d'aboutir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Si cette deuxième version mentionne enfin, comme nous l'exigeons, la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » portée par la CGT, elle doit absolument se traduire par un réel contenu.

A cette fin, la CGT portera aujourd'hui lors de la réunion présidée par Olivier Dussopt des propositions d'amendements pour un accord ambitieux et allant plus loin que celui de 2013.

Les employeurs publics doivent être exemplaires en la matière. Il n'est pas envisageable qu'ils soient moins contraints que ceux du privé, alors même que ce gouvernement a porté les droits des femmes comme cause nationale.

Pour le secteur privé, la loi intègre depuis peu une avancée : celle d'obligation de résultats en matière d'égalité. Aujourd'hui, les entreprises privées doivent non seulement mettre les moyens en place pour supprimer les inégalités, mais elles doivent obtenir aussi, dans un délai de 3 ans, l'égalité réelle avec une enveloppe dédiée au rattrapage salarial, avec sanctions si ce dispositif n'était pas respecté.

La CGT demande donc que les employeurs publics soient aussi dans l'obligation d'élaborer, de mettre en œuvre un plan d'action mais surtout dans l'obligation d'obtenir la suppression des inégalités et des écarts de rémunération, au plus tard au 31 décembre 2021. Un dispositif de sanctions doit être prévu pour ceux qui ne respecteraient pas ces mesures.

Enfin, concernant les « violences sexistes et sexuelles », l'application seule de la circulaire ne peut apporter les réponses attendues pour l'ensemble des agent-es. De nouveaux droits doivent être débattus, pour répondre au défi actuel qu'est la lutte contre ces violences.