



EN MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ?

Le jeudi 5 octobre 2017 s'est réunie la formation du Conseil Commun dédiée à l'égalité, la mobilité et les parcours professionnels.

En préambule la CGT a rappelé que les constats faits dans la lettre de mission du rapport «*La force de l'égalité*» de Françoise Descamps-Crosnier, font état d'inégalités très fortes dans la Fonction publique. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, dans la Fonction publique, s'élèvent à 19,2% et aucune sanction n'est prévue.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une augmentation et une égalité de traitement qui est aussi d'une importance primordiale pour les recettes de la protection sociale.

Le protocole Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013, signé par la CGT, doit être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements ...), que ce soit au national ou au local.

Pour la CGT l'application d'une démarche intégrée ne doit pas être qu'un slogan: avant chaque décision, il convient d'analyser ses conséquences sur l'égalité professionnelle, et non pas attendre des années que des études démontrent que la situation s'est aggravée.

Or, les décisions politiques aggravant l'inégalité entre les femmes et les hommes se multiplient (ordonnances Macron...).

Ainsi, par exemple, en 2015, les femmes représentaient 54% des nouveaux bénéficiaires des contrats aidés. Elles seront à n'en pas douter, les premières victimes de la suppression des contrats aidés!

Pour la CGT, la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une urgence, la loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale doit-être respectée. La revalorisation des métiers à prédominance féminine est également un levier essentiel pour agir sur la mixité des métiers.

Au cours des discussions, la question budgétaire s'est vite imposée, les employeurs hospitaliers soulevant le problème du coût de la procédure de labellisation égalité-diversité!

Nous avons rappelé que ce n'est pas d'obtenir une labellisation qui importe, mais que les choses s'améliorent pour les femmes de la Fonction publique!

Or, sans budget nous en resterons à des beaux discours et des plans communications.

Du reste le ministère de la culture prévoit de mettre en place des mesures salariales pour résorber les 10% d'écarts salariaux détectés entre les femmes et les hommes, après avoir tardé quatre ans à décliner le protocole de 2013; mais pour cela un abondement budgétaire est indispensable.

Nous constatons une nouvelle fois que l'accord de 2013 n'est pas mis en œuvre partout alors qu'il s'impose aux employeurs publics, il est inacceptable que des employeurs s'exonèrent ainsi de leur obligation.

La proposition de la CGT d'un bilan du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes et sans attendre sa généralisation, a été acceptée.

Le chemin vers l'égalité passe par notre mobilisation à toutes et tous, en grève et dans les manifestations!