

livret thématique

59% de
femmes /
41% d'hommes.

Dans les services :
75% de femmes

**GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
AU CONSEIL RÉGIONAL PACA
avec la CGT**

cgtregionpaca.reference-syndicale.fr



La loi oblige désormais à bâtir un plan égalité femmes – hommes.

Comme sur beaucoup de sujets le réglementaire fixe des obligations de moyens et pas de résultats, ce qui permet à la collectivité de ne jamais aller bien loin pour que soit mis en œuvre une véritable politique d'égalité professionnelle. Il ne suffit pas de rester sur le diagnostic, mais d'en tirer des analyses et des propositions d'actions et de corrections.

Il est grand temps de faire preuve de volontarisme et de faire de l'égalité un fil conducteur des politiques régionales.

Comme beaucoup de professions très féminisées, nous pouvons constater que dans la fonction publique territoriale, les rémunérations sont basses.

Les luttes et revendications de la CGT pour l'augmentation de nos rémunérations, pour le dégel du point d'indice avec un plan de rattrapage concernent tous les agents et permet dans le même temps de revaloriser financièrement les métiers les plus féminisés.

L'égalité salariale dans une collectivité où la part des femmes est majoritaire, 58,4 % voire très majoritaire pour les agents des services, 65,9%, se doit de prendre en compte cette proportionnalité : l'égalité ce ne peut pas se calculer sur du 50/50 pour apprécier la répartition des avancements, promotions...

Quand il est constaté l'existence d'écarts dans les attributions, quelles dispositions la Collectivité prévoit-elle ?

Les écarts, selon le bilan social sont clairs, ils vont de :

4,4 % pour les B ARL
15,57% pour les A+ → soit de 2 à 7 fois supérieur aux écarts maximum inscrits dans la loi...

Pour les ARS :

En A+ l'écart de salaire est de 2 104 euros en défaveur des femmes

En A, 925 euros En B, 639 euros En C, 636 euros

Pour les ARL :

En B, 508 euros En C, 403 euros

1 LES RÉMUNÉRATIONS

Les méthodes de pondérations utilisées par la collectivité donnent à voir des écarts de rémunérations inférieur à 2 %, mais ce système de pondération masque les inégalités

Il faut rapporter ces données à la structuration genrée des effectifs ! Par exemple, pour les plus hautes rémunérations (catégorie A +) : 159 agents avec 58,8 % de femmes nous devrions avoir en fait 58 femmes sur les 100 plus hautes rémunérations et non 43.

L'écart n'est donc pas de 7 %, mais en fait de 15 %

ET LE CIA : QU'EN EST-IL RÉELLEMENT ?

L'écart en faveur des femmes sur le CIA correspond à un écart de 17 €, MAIS pour la rémunération brute l'écart est de 835 €, et pour les régimes indemnitaires cela va de 403 € à 4 925 €.

C'est bien la preuve que le CIA ne peut être une des dispositions compensatoires ou correctrices, une prime au mérite ne peut pas se transformer en mesure égalitaire de compensation de rémunération.

REVENDEICATIONS

Dégel du point d'indice

Rattrapage proportionnel, en fonction des écarts

Déblocage des carrières



Se syndiquer et agir

egalite-professionnelle.cgt.fr

La loi oblige désormais à bâtir un plan égalité femmes – hommes.

Comme sur beaucoup de sujets le réglementaire fixe des obligations de moyens et pas de résultats, ce qui permet à la collectivité de ne jamais aller bien loin pour que soit mis en œuvre une véritable politique d'égalité professionnelle. Il ne suffit pas de rester sur le diagnostic, mais d'en tirer des analyses et des propositions d'actions et de corrections.

Il est grand temps de faire preuve de volontarisme et de faire de l'égalité un fil conducteur des politiques régionales.

Le déroulé de carrière est bloqué dans notre collectivité.

De plus en plus rare sont ceux qui avancent et sont promus, sur des critères de moins en moins objectifs et absolument pas transparents. Les lignes de gestion individualisent de plus en plus la carrière des agents.

Pour les femmes, la situation est accentuée :

les taux de promotions internes sont deux fois inférieurs pour les femmes en 2019 et 3 fois en 2020.

Le déroulé de carrière a une incidence sur la rémunération directe, sur la possibilité d'évoluer dans son grade et donc dans son poste mais aussi sur le niveau des pensions retraite. Les femmes, déjà plus pénalisées sur les retraites (temps partiel, carrière hâchée...) se trouvent encore plus paupérisées.

ARL

19 % de chefs d'équipes sont des femmes

ARS

la part des femmes chefs de services correspond à l'effectif des femmes dans les services et dans la catégorie A;

Par contre pour ce qui est des postes de directions avec 45 % de femmes et 35 % pour les Directions générales adjointes on est loin non seulement de la parité mais de la structuration des effectifs (58,8 % de femmes en A + et 64,7 % en A).

LES 2 CARRIÈRES

Il n'y a pas égal accès aux fonctions dans la collectivité.

Par exemple, **la quasi-inexistence de femmes dans l'encadrement des lycées** repose sur le fait que les femmes occupent généralement les postes sans spécialité et ne se voient pas proposer par la collectivité des possibilités de formation et d'évolution de carrière.

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES VONT SE METTRE EN PLACE ?

Postulent-elles et ne sont-elles pas retenues ? Si tel est le cas pourquoi ? Ne postulent-elles pas ? Si tel est le cas quelles actions d'accompagnement va se mettre en place ?

Il ne s'agit plus de parler et de constater, il est désormais temps d'agir.

REVENDEICATIONS

Plan de formation adapté et acceptation des demandes de formation

Pas de quota quand ils n'existent pas dans la loi pour les avancements

Plan de promotion de rattrapage

La loi oblige désormais à bâtir un plan égalité femmes – hommes.

Comme sur beaucoup de sujets le réglementaire fixe des obligations de moyens et pas de résultats, ce qui permet à la collectivité de ne jamais aller bien loin pour que soit mis en œuvre une véritable politique d'égalité professionnelle. Il ne suffit pas de rester sur le diagnostic, mais d'en tirer des analyses et des propositions d'actions et de corrections.

Il est grand temps de faire preuve de volontarisme et de faire de l'égalité un fil conducteur des politiques régionales.

Les femmes, payant toujours les prix des inégalités dans la société, continuent d'assumer à 75% les tâches familiales et domestiques. N'oublions pas non plus que 82% des parents isolés sont des femmes.

Ces données expliquent également pourquoi les femmes cumulent plus d'arrêt maladie, fatiguent plus vite.

Moins payées (point 1), elles sont donc doublement pénalisées par les projets de régression sociale en cours dans la collectivité, comme l'attaque brutale de notre régime indemnitaire ou l'augmentation du temps de travail.

Ce constat, loin de nous satisfaire, existe pourtant et a un impact direct et concret sur la vie professionnelle des femmes. La CGT lutte pour une société libérée du patriarcat et de l'exploitation.

parentalité et grossesse

Le non-remplacement des collègues en congé maternité sur leur poste est un acte culpabilisateur pour les femmes.

Alors que la CGT revendique un allongement du congé maternité, le non-remplacement durant le congé contraint les femmes à reprendre plus tôt, à réduire leurs congés pathologiques et à se préoccuper de leur poste de travail alors que leur seul souci devrait être leur santé et celle de leur bébé.

Cela peut nuire également à la mobilité interne, la grossesse devenant un frein à la carrière.

De même, la prise en compte du congé paternité, élément de l'égalité femmes – hommes doit être pris en compte avec la même vigilance : les pères ne doivent pas être empêchés par une pression liée à la charge de l'activité et au non-remplacement sur cette période qui est un droit.

REVENDEICATIONS

**Respect des amplitudes horaires -
Pas de réunion après 16h**

Règles sur le droit à la déconnexion

Allongement du congé maternité

**VIE PRO / 3
VIE PERSO**

Des mesures concrètes peuvent être mises en place, qui amélioreraient les conditions de vie et de travail de toutes et tous.

Par exemple, il ne s'agit pas de s'en remettre à la bienveillance mais d'imposer des règles sur le droit à la déconnexion, d'imposer qu'aucune réunion ne se tiennent après 16h, de respecter et faire respecter les amplitudes horaires, de prendre en compte l'aménagement du travail pour les agents des équipes itinérantes des lycées afin que l'emploi du temps ne change pas entre après-midi et matin à chaque remplacement.

L'augmentation du temps de travail pénalise plus encore les femmes car quelques minutes de plus sont souvent l'objet de casse-têtes infinis pour pouvoir récupérer ses enfants, augmentent les frais de garde...

Porter le respect des horaires et aller vers la baisse du temps de travail est donc encore une mesure favorisant l'égalité femmes – hommes et bénéficiant à toutes et tous.



Se syndiquer et agir

egalite-professionnelle.cgt.fr

La loi oblige désormais à bâtir un plan égalité femmes – hommes.

Comme sur beaucoup de sujets le réglementaire fixe des obligations de moyens et pas de résultats, ce qui permet à la collectivité de ne jamais aller bien loin pour que soit mis en œuvre une véritable politique d'égalité professionnelle. Il ne suffit pas de rester sur le diagnostic, mais d'en tirer des analyses et des propositions d'actions et de corrections.

Il est grand temps de faire preuve de volontarisme et de faire de l'égalité un fil conducteur des politiques régionales.

Nous ne disposons pour le moment d'aucun indicateur fourni par notre collectivité sur cette thématique.

Pourtant, nous pouvons recouper les sanctions, les alertes, les dysfonctionnement, pour savoir que nous ne vivons pas dans un îlot de bonheur, déconnectées du reste de la société.

La Collectivité doit prendre ses responsabilités et l'employeur assumer sa responsabilité pénale et son rôle.

VIOLENCES SEXISTES 4

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

- prévenir les violences
- mettre fin aux violences identifiées
- protéger les victimes
- sanctionner la personnes qui a commis les faits

Les différents types de violences sexuelles et sexistes :

L'AGISSEMENT SEXISTE. Acte unique ou répété, lié au genre de la personne, qui crée un environnement humiliant ou offensant (par exemple commentaire sur la tenue vestimentaire, reproche lié à la place faite à nos enfants...)

L'OUTRAGE SEXISTE. Acte à connotation sexiste (par exemple se faire siffler, être dans un environnement avec poster ou image dégradante...)

LE HARCÈLEMENT SEXUEL. Pressions, humiliations, atteinte à la vie privée (SMS intrusifs par exemple), actes à connotation sexuelle.

L'AGRESSION SEXUELLE. Attouchement commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

LE VIOL. Acte de pénétration commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

1 femme sur 3 de 18 à 64 ans a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

128.000 femmes ont été victimes de violences sexuelles dans leur vie professionnelle.

BRISEZ LA LOI DU SILENCE ! NE RESTEZ PAS SEULES !

REVENDEICATIONS

Formations obligatoires pour tous les agents et modules pour encadrants

Un service dédié pour les violences

Protection des victimes



Se syndiquer et agir
egalite-professionnelle.cgt.fr