



## COMMUNIQUÉ

**Ce 8 mars les syndicats CGT, FAFP, FSU, Solidaires ont interpellé la Ministre : l'égalité doit être une priorité et une réalité dans la Fonction publique.**

Le mercredi 8 mars, une délégation composée de la CGT Fonction publique, FAFP, FSU et Solidaires a été reçu par le Cabinet de la Ministre de la Fonction publique.

Alors que le Protocole d'Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, signé par tous les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives, fêtera ses 4 ans, nous constatons trop peu d'avancées concrètes. Si les femmes sont majoritaires dans la FP (62%), les inégalités perdurent. Elles ont des rémunérations moyennes annuelles inférieures de 19,2 % à celles des hommes.

Les inégalités sont dues à plusieurs facteurs : précarité (les femmes sont plus nombreuses sur les emplois contractuels), temps partiel, maternité, articulation vie professionnelles/vie personnelle, primes, ségrégation professionnelle et dévalorisation des métiers à prédominance féminine, non reconnaissance de la pénibilité.

Ces discriminations ont des conséquences pour les agentes retraitées : elles ont des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes.

La délégation a porté les revendications des agentes :

- ✚ Obligation de déclinaison du protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ;
- ✚ Démarche intégrée de l'égalité dans toutes les décisions et lois ;
- ✚ Mise en place d'une réelle mixité des métiers ;
- ✚ La suppression de tous les écarts de rémunérations : un rapport de situation comparée femmes-hommes annuel au niveau national mais aussi dans chaque Ministère ou Administration, collectivité et établissement ;
- ✚ L'application du principe (« travail de valeur égale, salaire égal » en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par la réévaluation des grilles indiciaires ;
- ✚ La reconnaissance de la pénibilité pour les métiers à prédominance féminine ;

- ✚ L'abandon des mesures de flexibilité du temps de travail, de la mobilité forcée, qui remettent en cause la conciliation vie pro/vie perso ;
- ✚ L'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ✚ Un déroulement de carrière pour toutes les femmes et un égal accès aux postes à responsabilité ;
- ✚ le rétablissement de bonifications pour enfants permettant de compenser une partie des inégalités de carrière tant que celles-ci subsistent ;
- ✚ La revalorisation des pensions de retraite ;
- ✚ Le maintien des RTT durant les congés maternités ainsi que la neutralisation des conséquences de la maternité sur la carrière.

Le Directeur de cabinet, conscient de la persistance de ces inégalités, s'est engagé, entre autres, à dynamiser le suivi et l'application du protocole d'accord. Il a validé le principe d'un groupe de travail spécifique sur la question des ATSEM. De même alors que le rapport sur les (in)égalités femmes hommes dans la fonction publique vient d'être remis au premier ministre, il a validé l'idée d'un plan d'action autour des conclusions de ce rapport.

Nos organisations continueront, sans relâche, de revendiquer des mesures concrètes et des moyens conséquents pour que l'égalité soit enfin une réalité.

La lutte pour les droits des femmes et l'égalité est quotidienne. Sa légitimité, reconnue par toutes et tous doit aboutir rapidement à l'enrayement des inégalités et discriminations de manière pérenne.

Montreuil, le 09 mars 2017