

# EGALITE PROFESSIONNELLE Dossier CGT – janvier 2021

*Ce dossier a été élaboré par un groupe de travail CGT sur les enjeux liés à l'égalité Femme-Homme dans notre collectivité.*

*Ce support de travail ne pourra aboutir qu'après l'élaboration préalable d'un rapport de situation comparée (RSC) de la situation des hommes et des femmes dans notre collectivité et ses établissements publics.*

*Ces propositions sont donc non-exhaustives, nous les mettons en débat et pourrons les enrichir en fonction du retour du personnel et - nous l'espérons – d'un RSC...*

## État des lieux

### Quelques chiffres

En 2019, 61 % d'agents dans la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes.

### Catégories hiérarchiques la FPT :

- 62 % de femmes en catégorie A,
- 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative)
- 61 % en catégorie C.

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociales (96 %), médico-sociales (95 %), administrative (82 %), médico-techniques (77 %)

### Fonctionnaires et contractuels :

La fonction publique compte 64,5 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67,5 % parmi les contractuels : 61 % de fonctionnaires et 62 % de contractuels dans la FPE (53 % et 63 % hors enseignants) ; 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.

### Travailleurs handicapés

43% des travailleurs ayant une reconnaissance de la situation de handicap sont des femmes.

### Par niveau de diplôme

29 % d'agents ont un diplôme de l'enseignement supérieur dans la FPT (31 % des femmes et 25 % des hommes)



## Rémunérations

### Définitions :

Article 3221-2 du code du travail et suivants :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » « Constitue une rémunération le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier »

### Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale selon la Loi ?

L'Art 3221-4 du code du travail précise :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable,

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités,
- de charge physique ou nerveuse »

Dans la FPT, en ETP la rémunération moyenne est de 1 867 euros pour les femmes et 2 053 euros pour les hommes.

Plus de femmes dans la FPT mais elles sont moins nombreuses dans le classement des 10 plus hauts salaires au CD 78

La distribution des primes est inégale selon les filières, au détriment des filières féminisées. Les femmes touchent globalement moins de primes.

Il existe un écart de rémunération de 17,5 % en prenant en compte les ETP et les temps partiels. Les emplois/filières féminisées sont dévalorisées. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué.

### Organisation du temps de travail et congé parental :

Dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) sont à temps partiel. Concernant le congé parental, elles sont 96,8 % dans la FPT en 2015.



# Obligations légales

## Et propositions CGT

### Que prévoit la Loi de transformation de la fonction publique du 06 Août 2019 en matière d'égalité professionnelle ?

La loi Sauvadet du 12/03/2012 et la loi du 4/08/2014 prévoient l'obligation pour toutes collectivités de fournir un rapport en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. La loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'au 31/12/2020, les collectivités de plus de 20000 habitants doivent établir un plan pluriannuel d'actions (de 3 ans maximum renouvelables), en faveur de l'égalité professionnelle sous peine de sanction financière. L'élaboration du plan d'action doit être précédé d'un rapport de situation comparée (RSC) de la situation des hommes et des femmes. Les données de ce RSC déterminent les négociations.

La Loi de Transformation de la fonction publique prévoit :

#### **1- Renforcer le dispositif des nominations équilibrées avec pour objectif de nommer davantage de femmes à des postes de direction pour atteindre la parité.**

Au CD 78, parmi les 10 postes les mieux rémunérés nous comptons 3 femmes pour 7 hommes.

##### **➤ Propositions CGT :**

- Veiller à l'équilibre des postes dans les nominations des postes « élevés » pour tirer vers le haut le principe de mixité.
- Étendre ce principe sur l'ensemble des postes d'encadrement et à responsabilité en l'adossant au % d'hommes et femmes par services et directions concernés.



#### **2 - Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- Les droits à avancement et promotion sont maintenus pendant le congé parental, et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.

## ➤ Propositions CGT :

- 1 - Elaboration du RSC par un organisme extérieur, avec la participation des agents.
- 2 - Critères transparents d'attribution de la CIA, même niveau de primes à poste égal.
- 3 - **Revaloriser les métiers à prédominance féminine financièrement** parce qu'il n'est pas normal qu'une sage-femme gagne en moyenne 2 100 €/mois, une institutrice 1 900 €, contre 3 400 € pour un ingénieur alors qu'ils ont le même niveau de qualification.
- 4 - **Conditionner les aides publiques** dont bénéficient chaque année les entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels.
- 5 - **Garantir l'égalité de retraite :** droit à la retraite à 60 ans, augmentation des minima de pension et des mesures compensatoires.



### 3 – Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles :

Article 6 et 6 bis de la Loi du 13/07/1983 modifiée par la loi du 6/08/2018

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race »

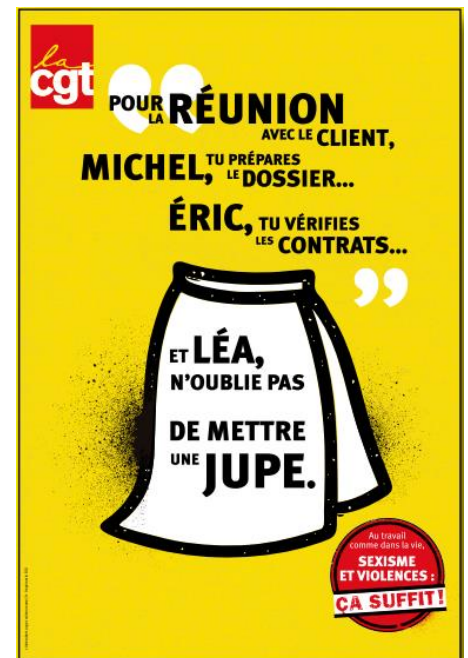
« Aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Toutes les collectivités sont tenues de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes.

Elles doivent accompagner et orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements. Ce dispositif peut être mutualisé.

### ➤ Propositions CGT :

1. Former les dirigeants, les équipes RH, les membres du CHSCT ou CS, les managers et les agents de la fonction publique sur le sexisme et les stéréotypes de sexe ;
2. Créer un poste de référente violence sexiste ou sexuelle pour mener le travail de prévention ;
3. Mettre en place des campagnes de sensibilisation des agents pour leur permettre de détecter le sexisme et les stéréotypes avec plaquette d'information
4. Former les professionnel-le-s de l'enfance et de la petite enfance pour en faire des actrices et acteurs de la construction d'une société non-sexiste dès le plus jeune âge des enfants, au sein des établissements d'accueil du jeune enfant, dans les MDE, au Centre maternel.
5. Convention avec le CIG/maison de la souffrance au travail pour la mise en place d'un accompagnement pluridisciplinaire (médecin, psychologue, juridique) des agents victimes de violences au sein de l'institution et éloignement temporaire de l'auteur présumé dans l'attente des résultats d'une enquête administrative.
6. Mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les éventuels frais juridiques.
7. Baromètre pour les agents sur les violences sexistes et sexuelles
8. Intégrer la définition des violences et du sexisme et des conséquences judiciaires et administratives dans le règlement intérieur
9. Garantir les conditions de travail nécessaire en particulier pour les métiers techniques (vestiaires, douches, sanitaires dédiés...).
10. Possibilité de mise en œuvre d'un dispositif spécifique pour les agents victimes de violence intrafamiliale en lien avec le service social du personnel (accès au logement facilité sur le contingent départemental, mobilité interne géographique facilitée, dérogation d'heure sur le temps de travail pour les démarches, confidentialité...)



#### 4 – **Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap :**

- La loi garantit la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité professionnelle ;
- Un dispositif expérimental est mis en place pour favoriser la promotion professionnelle ;
- Les droits à formation des agents en situation de handicap seront renforcés.

### ➤ Propositions CGT :

Proposer la majorité des formations à proximité du lieu de travail habituel, voire dans les locaux de l'établissement ou du service

#### 5 – **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie privée et familiale :**

- Flexibilité et individualisation des horaires de travail autant que possible
- Télétravail et travail en site distant à la demande de l'agent
- Charte des temps
- Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue
- Sécurisation de la situation des femmes enceintes
- Mode de garde et organisation personnelle

## ➤ Propositions CGT :

- 1 - Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
- 2 - Participation de l'employeur pour les frais de garde, d'emploi d'une personne à domicile avec le CNAS ( Ces)....
- 3 - Créations de postes d'Assistants maternelles départementales pour augmenter l'offre de mode de garde pour les agents de la collectivité (coût moindre que des places en structure collective)
- 4 - Accès favorisé au temps partiel de « non-droit »
- 5 - Instaurer d'autres autorisations d'absence pour motif familial avec maintien intégral du salaire. Il peut s'agir par exemple de temps pour accompagner sa conjointe enceinte à tous les examens médicaux obligatoires, pour l'acclimatation à la crèche, pour la rentrée des classes ou bien encore pour les rencontres parents-professeurs.
- 6 - Proposer la majorité des formations à proximité du lieu de travail habituel, voire dans les locaux de l'établissement ou du service

## Autres propositions CGT pour garantir les principes d'égalités

- Mise en œuvre d'un plan de titularisation et de dé-précarisation pour sécuriser l'emploi
- Lutter contre toutes formes de discriminations (sexe, genre, orientation sexuelle, origine nationale ou ethnique, religion, situation de handicap...)
- Adosser les évolutions de carrières et les plans de promotions à des principes d'équité fondés sur des critères objectifs



**Syndicat CGT des agents du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics**

Hôtel du Département 2, place André Mignot 78000 Versailles.

Mail : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr) Tel **06.71.78.55.10.**

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>