

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME - HOMME

Mobilisons-nous !

Inégalités salariales femmes/hommes, les collectivités territoriales sont concernées !

Contrairement aux idées reçues, les inégalités de salaire et de déroulé de carrière existent dans la fonction publique. Avec un taux de féminisation autour de 61%, la fonction publique territoriale est concernée : 59 % des fonctionnaires sont des femmes, 67% des contractuels sont des femmes.

Dans nos collectivités, **l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est de 11 %**. Les femmes perçoivent 200 € de moins tous les mois. Le salaire net mensuel moyen est de 1 867 euros pour les femmes et de 2 053 euros pour les hommes.

Cet écart est issu notamment :

- ▶ des avancements et promotions internes totalement inégalitaires,
- ▶ de régimes indemnitaires et donc des salaires moins élevés pour les filières professionnelles composées essentiellement de femmes,
- ▶ du congé parental,
- ▶ du temps partiel pris pour la garde d'enfant ou l'aide aux parents dépendants, qui concerne 29 % des femmes fonctionnaires pour seulement 7 % des hommes,
- ▶ du fait que 70% des contrats précaires (CDD, temps partiels, temps non complets) sont imposés aux femmes.

Les femmes vivent toujours plus longtemps mais en plus mauvaise santé. Et cerise sur le gâteau... avec des retraites minables et plus faibles !



Métiers réservés aux femmes : un travail inné ?

Certaines filières comptent plus de 95% de femmes, essentiellement sociale, médico-sociale et dans les métiers du nettoyage. Les métiers de puéricultrice, ATSEM ou agente d'entretien font soi-disant appel à des qualités dites « naturelles » chez les femmes. Or, on ne naît pas avec un balai ou un paquet de couches dans les mains tout comme on ne naît pas avec un tournevis ou un volant dans les mains !

À la maison comme au travail, hier comme aujourd'hui, les femmes sont assignées aux tâches du soin, de l'accompagnement, de l'éducation, de l'entretien. Cela entraîne un manque de reconnaissance et une dévalorisation sociale et financière alors qu'elles contribuent à une mission de service public indispensable.



Pour l'égalité professionnelle...

en Décembre 2022.

on vote

Sud

Sud revendique la mise en place d'une politique contraignante de suppression des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes !!



Joins ta voix à la nôtre pour exiger...

- ▶ L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT PAR LA REVALORISATION DES FILIÈRES « FÉMININES », LA MISE À PLAT DES RÉGIMES INDEMNITAIRES ET UN PLAN NATIONAL DE RATTRAPAGE SALARIAL ;
- ▶ LA BAISSÉ DU TEMPS DE TRAVAIL, 32H VERS LES 28H, VOIRE 25H, AVEC EMBAUCHES CORRESPONDANTES ET MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION ;
- ▶ LA TITULARISATION À TEMPS COMPLET OBLIGATOIRE ;
- ▶ LA NOMINATION DE 100% DES PROMOUVABLES À L'AVANCEMENT DE GRADE ET À LA PROMOTION INTERNE, SOIT UNE CARRIÈRE LINÉAIRE SANS RATIOS NI QUOTAS ;
- ▶ LA TRANSMISSION AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL D'UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ANNUEL, GENRÉ, COMPRENANT DES RÉPONSES RÉELLES ET CONCRÈTES POUR ÉLIMINER LES INÉGALITÉS ;
- ▶ UN PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES OBLIGATOIRE POUR TOUTES LES COLLECTIVITÉS, AVEC OBLIGATION DE RÉSULTATS ;
- ▶ DES SANCTIONS FINANCIÈRES CONTRAIGNANTES À L'ÉGARD DES COLLECTIVITÉS QUI NE PRENNENT PAS DE DISPOSITIONS POUR RÉSORBER LES INÉGALITÉS ;
- ▶ LA PRISE EN COMPTE EN TOTALITÉ DES CONGÉS PARENTAUX ET DES TEMPS PARTIELS, À TAUX PLEIN, DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LE CALCUL DE LA RETRAITE ;
- ▶ UN CONGÉ PATERNITÉ OBLIGATOIRE, ÉGAL AU CONGÉ MATERNITÉ, PARCE QUE NOS CARRIÈRES ONT LA MÊME VALEUR ET QUE L'ACCUEIL D'UN BÉBÉ EST UNE AFFAIRE PARTAGÉE ;
- ▶ LA MISE EN PLACE EFFECTIVE DU DISPOSITIF OBLIGATOIRE DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES ;
- ▶ UNE POLITIQUE OFFENSIVE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.

