

LA CGT S'ENGAGE



« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Simone de Beauvoir

POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET CONTRE LES VIOLENCES

Inégalités salariales, violences sexistes et sexuelles, « backlash » face aux récentes avancées pour les droits des femmes et des minorités, montée des discours réactionnaires et masculinistes... autant de raisons pour les élu·es CGT d'être à la pointe de tous les combats contre les inégalités et les discriminations.



Malgré les discours mielleux, les labels, les protocoles sans moyens, **l'égalité est loin d'être une réalité dans les ministères sociaux**. Les inégalités femmes-hommes persistent : écarts de salaires, temps partiel

imposé, retraites amputées, violences sexistes et sexuelles, surcharge des tâches domestiques et familiales dans un univers professionnel où **70 % des agents sont des agentes**.

La lutte de la CGT sur l'égalité s'inscrit contre une évolution défavorable pour les droits des femmes.

Dans tous les pays, les femmes subissent les inégalités économiques, le poids des conflits.

Parce que souvent seules face aux responsabilités familiales, les crises et les politiques d'austérité fragilisent leurs droits fondamentaux. En Iran, des femmes sont arrêtées, torturées, exécutées pour avoir refusé le port du voile obligatoire. En Afghanistan, les talibans ont effacé les femmes de l'espace public. En Ukraine, au Soudan, en Palestine, les guerres nourrissent les violences sexuelles et la domination patriarcale.

Aux États-Unis et dans une large partie de l'Europe, le droit à l'avortement et les libertés de procréation sont remis en cause. Les violences faites aux femmes demeurent une pandémie mondiale... **La montée de l'extrême droite et des idéologies masculiniste, sexiste et raciste**, voit un monde où les femmes restent à la maison, réduites à la dépendance économique. La CGT n'accepte pas que des décennies de conquêtes sociales et féministes soit détruites, et considère que cela fait partie du combat syndical.

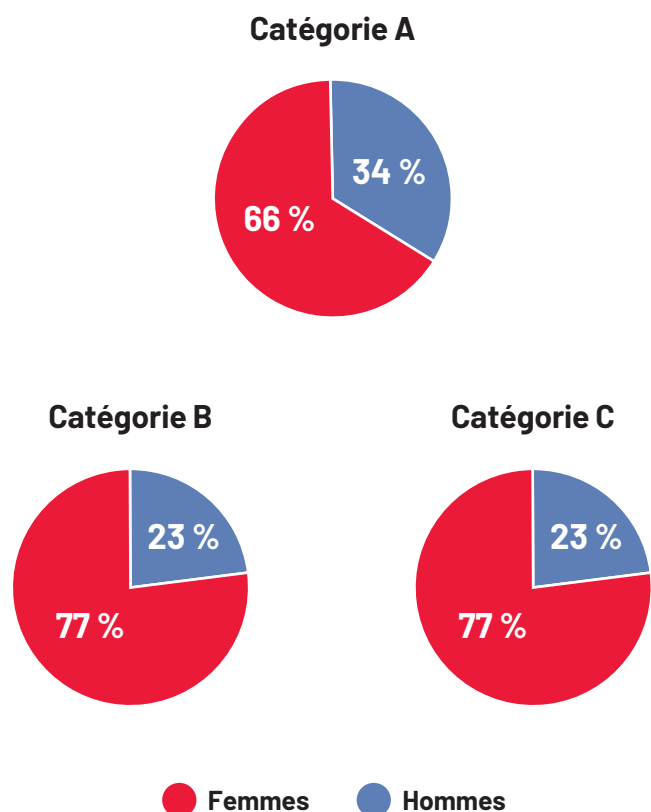
Pour la CGT, l'égalité professionnelle reste la première condition de l'égalité réelle.

Dans les ministères sociaux, les fonctionnaires comme les agentes contractuelles subissent **une différence de rémunération allant de 15 % à 13 %**.

Écarts de rémunération fonctionnaires

Rémunération brute payée		Écart	Ratio écart (% F-H/H)	Ratio écart (% F-H/H) en E0TP	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique	Ratio écart corrigé des effets TP, ségrégation et démographique
Femmes	Hommes								
3 956 €	4 662 €	- 705 €	- 15 %	- 14 %	- 66 €	- 567 €	- 39 €	- 34 €	- 1 %

Répartition par genre par catégorie :



Nos collègues sont surreprésentées dans les corps de catégorie B et C.

Le niveau actuel des taux de promotion dans le corps supérieur ne permet pas aux femmes fonctionnaires de faire des carrières linéaires.

En matière indemnitaire, la CGT constate des inégalités dans le **corps des attachés** comme dans celui des **secrétaires administratifs**. Chez les **contractuel·les**, la rémunération mensuelle brute moyenne est de 6 421 euros pour les hommes contre 4 060 euros pour les femmes.

Vers plus d'égalité réelle dans l'organisation de la vie professionnelle.

La maternité est encore trop souvent synonyme d'arrêt ou de ralentissement de carrière. Exercer des responsabilités professionnelles sans être disponible 24/24 est encore bien souvent inenvisageable.

L'intensité du travail ne cesse d'augmenter, sans définition claire des possibilités d'adapter les cycles horaires. Celles et ceux qui souhaitent avoir du temps pour voir leurs enfants grandir sont priés d'abandonner toute ambition professionnelle. C'est la

pénalité des temps partiels sur le calcul de la retraite, c'est le soupçon que le télétravail du mercredi est une facilité pour garder les enfants, ce sont des réunions tardives qui obligent à courir pour récupérer les enfants dans les crèches ou à l'école, c'est la réunion de trop fixée au dernier moment à 17h30...

La CGT demande que la rédaction d'un règlement intérieur soit l'occasion de poser les règles en matière d'organisation du travail.

La santé des femmes au travail, une condition de l'égalité sociale.

La santé des agentes publiques, physique ou mentale, est mise à mal par des conditions de travail inadaptées et une méconnaissance des spécificités féminines : les transports, la course aux horaires, les fins de mois difficiles se cumulent pour susciter de l'**anxiété**...

Les postures sédentaires de travail accélèrent les **troubles musculosquelettiques**...

Les **cancers spécifiques** suscitent de l'angoisse, aggravée par la **baisse de revenu au fil des congés maladies que les récentes mesures du Gouvernement aggravent.**

Les difficultés associées à l'**endométriose**, aux pathologies menstruelles incapacitantes, à la

grossesse, à l'infertilité, à la ménopause entraînent des répercussions du travail sur la santé des femmes.

L'insuffisance de la prévention en faveur de la santé des femmes au travail, c'est la conséquence d'une médecine et une inspection du travail sinistrées dans les ministères sociaux.

Les élu-es de la CGT ont voulu proposer pour la conception des documents de prévention **une approche plus genrée** pour l'analyse des risques professionnels et l'adhésion au régime obligatoire de complémentaire santé était l'occasion - comme le demandait la CGT - de financer le **remboursement des actes médicaux** attachés au parcours de soins des femmes. Refus au nom de l'impératif budgétaire.

Stop aux violences sexistes et sexuelles !

6 ans après le « Grenelle contre les violences conjugales » et 8 ans après le lancement de l'égalité femmes-hommes comme « grande cause » nationale, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pâtit encore d'un **manque criant de moyens** alors que 2,5 milliards d'euros seraient nécessaires pour véritablement les combattre, selon la Fondation des femmes.

S'attaquer au dévoiement de l'exercice du pouvoir hiérarchique, c'est défendre la dignité au travail, le droit à la sécurité et à l'égalité. L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agentes en matière de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement !

La CGT a obtenu que de tels comportements soient qualifiés de **risques professionnels**, tout en dénonçant l'inefficacité des **procédures d'enquête interne** ou de **signalement LEA** qui ne débouchent souvent sur aucune procédure de sanction administrative de l'agresseur.

La CGT est formée pour **accompagner les situations individuelles en toute discrétion.**

Elle agit également en soutenant le **Centre Hubertine Auclert** et l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (**AVFT**).

NOS PROPOSITIONS POUR LE MANDAT 2026-2030

L'égalité de rémunération reste la première condition de l'égalité réelle. Les élu.es CGT exigent :

- Une **enveloppe budgétaire** spécifique pour une mesure collective de réduction des écarts en matière indemnitaire ;
- La fourniture de **données genrées** concernant la politique indemnitaire dans le rapport social d'activité et dans le rapport sur l'égalité. C'est une obligation réglementaire non respectée par l'Administration depuis 2023, indispensable pour suivre la convergence des droits en matière d'égalité salariale des fonctionnaires comme des contractuels : « à travail égal, salaire égal » !
- **Le triplement du taux de promotion de B en A**, permettant aux fonctionnaires femmes de bénéficier d'une progression d'indice plus rapide et par conséquent une meilleure retraite ;
- La **fin de la proratisation du CIA** en fonction du temps partiel ou des congés.

Dans l'organisation de la vie professionnelle :

- Des règles d'**aménagement des cycles de travail**, permettant de partir plus tôt afin souvent de récupérer les enfants à la crèche, les activités périscolaires ou l'école ;
- **Encadrer le télétravail**, une définition du droit à la déconnexion réelle, la fixation d'heures limites pour les réunions et les réponses aux messages tardifs. **Regagner du temps pour soi, et pour nos collègues, voilà le mot d'ordre !**

Pour la santé des femmes :

- Des moyens suffisants pour un fonctionnement normal du **service de médecine de prévention** et donc le retour de **consultations en gynécologie** permettant à nos collègues de consulter sur leur lieu de travail ;

- Une attention portée par nos élu-es sur le choix du niveau de **protection complémentaire santé** par nos collègues femmes et une évolution du taux de remboursement des événements de santé ;
- Des jours d'autorisation d'absence pour l'**endométriose** ;
- Une vigilance sur la réforme des congés pour « **enfant malade** ».

Contre les violences sexistes, sexuelles, et la violence tout simplement :

- Adopter une **loi-cadre** adaptée contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, imposant une **sensibilisation** du personnel, une **formation** des encadrant-es, des référent-es violences et harcèlement doté-es de véritables moyens ;
- Créer un **signalement spécifique dans le registre santé et sécurité** et faire appel aux organisations syndicales adossées à des cabinets d'avocat pour se défendre ;
- Généraliser la procédure de **protection fonctionnelle** pour les victimes, prendre en charge leurs **frais** et leur ouvrir des **droits spécifiques** (interdiction des sanctions, aménagement du temps et de l'espace spécifiques, jours de congés, mobilité...).

Maintien des prestations de l'action sociale des ministères sociaux :

Pour des impératifs budgétaires, les ministres ont assumé de réduire les prestations d'action sociales, réduisant ainsi le **budget des familles** !

L'administration n'ignore pourtant pas que dans la majorité des familles monoparentales, la cheffe de famille est une femme. Faire cela c'est pénaliser sa vie et celle de ses enfants !

