

Ce qu'il faut savoir
 aujourd'hui pour
 agir et mieux
 vous
 défendre



SPÉCIAL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce que la loi change

> Plan d'action

Un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a dû être établi avant le 31/12/2020 pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par l'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitant-es. En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels.

> Dispositif de signalement

Depuis le 1^{er} mai 2020, toutes les administrations ont instauré un dispositif de recueil des signalements des agent-es qui s'estiment victimes, ou témoins, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

> Nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée et des sanctions financières sont prévues (90 000 € par nomination manquante, 50 000 € pour les collectivités comprenant entre 40 000 et 80 000 habitant-es).

> Composition équilibrée des jurys

La loi améliore les dispositions relatives aux principes de représentation équilibrée des membres de jurys et d'alternance à la présidence des jurys dans la Fonction publique.

> La grossesse

L'état de grossesse fait désormais partie des situations ne permettant aucune discrimination entre les agent-es.

De plus, le jour de carence ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

> Droits à avancement

Le maintien des droits à avancement est effectif pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière pour les fonctionnaires placé-es en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Par ailleurs, le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix est instauré dans toute la Fonction publique.



Quels sont vos droits ?

RAPPEL

62,5% des agent-es de la Fonction publique sont des femmes ⁽¹⁾.

67,5% des contractuel-les de la Fonction publique sont des femmes ⁽¹⁾.

37,5% des postes d'encadrement supérieur et des emplois de direction de la Fonction publique sont occupés par des femmes ⁽¹⁾.

13% c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (à temps de travail équivalent).

25% des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail ⁽²⁾.

1 femme sur 3 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ⁽³⁾. 70 % n'en parlent pas à leur employeur. Seules 5 % d'entre elles portent plainte ⁽⁴⁾.

(1) Rapport annuel de la Fonction publique 2020

(2) Enquête INSEE Victimes d'agression ou de vol selon l'âge et le sexe, données annuelles de 2007 à 2019, publiée en mars 2020

(3) Enquête IFOP « Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail », 26 février 2018

(4) Enquête sur le harcèlement sexuel au travail Défenseur des Droits, mars 2014

L'égalité professionnelle a fait l'objet de deux protocoles dans la Fonction publique, en 2013 et en 2018, avant que la loi dite "de transformation de la Fonction publique" (LTFP) n'y consacre son titre V. Par son action, la FSU a permis des avancées dans la rédaction du protocole qu'elle a signé le 30 octobre 2018. Ce protocole s'articule autour de 5 axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalités,
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière,
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Depuis 2014, le bilan social annuel de chaque administration doit s'accompagner d'un rapport de situation comparée comprenant des statistiques sexuées sur les salaires, les déroulements de carrière, les conditions d'emplois, la formation... Présentés au comité technique ministériel (CTM), ces documents sont un appui pour faire avancer l'égalité professionnelle au sein de chaque ministère de la Fonction publique.

RÉFÉRENCES :

Loi du 13 juillet 1983 [articles 6 bis à 6 quater et 11]. Accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique (30/11/2018). Articles spécifiques LTFP : articles 80 à 86. Pour les agent-es recruté-es sur des contrats de droit privé : Articles L4141-1 et L1153-5 du code du travail.

AVANCEMENT

Parmi les freins à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, se trouve la progression de carrière, en moyenne plus ralentie pour les femmes en raison des interruptions multiples et d'un plus faible accès aux grades dits « à accès fonctionnel » et aux emplois supérieurs. C'est pourquoi la loi prévoit un avancement équilibré. L'objectif est de promouvoir les femmes à hauteur de ce qu'elles représentent dans leur corps, et *a minima*, à hauteur de ce qu'elles représentent parmi les promouvables. Concrètement, doivent figurer sur les tableaux d'avancement la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et parmi les promu-es. Les lignes directrices de gestion doivent conduire au respect de cette règle.

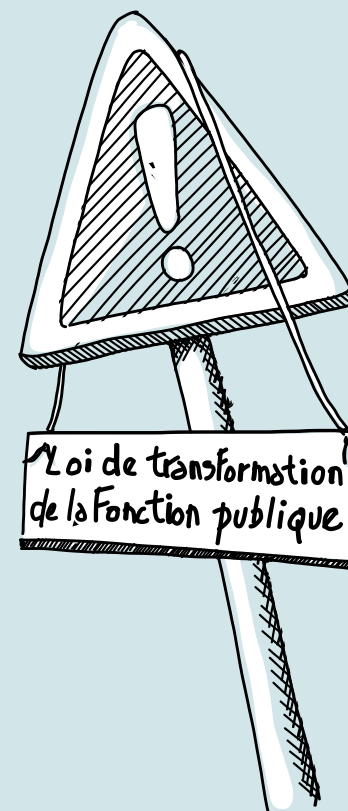
AGIR CONTRE LES VIOLENCES

Agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel, agression sexuelle... Lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes et construire une société égalitaire entre les femmes et les hommes.

Les employeurs ont l'obligation légale de prévenir, traiter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Ils doivent mettre en place un plan d'action pour l'égalité professionnelle, un comité de suivi informé annuellement de la mise en œuvre du plan d'action, un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes. Ils doivent aussi informer les représentant-es des personnels (CHSCT, CT, CSA) des données, des mesures et du budget pris pour renforcer la prévention contre les violences sexuelles, de harcèlement et d'agissement sexistes.

Le CHSCT, le médecin du travail ou les services sociaux des personnels peuvent être associés à l'accompagnement et la protection des victimes de VSS.

Pour plus d'informations : <https://fsu.fr/livret-fsu-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>





LA FSU FACE À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

Ce que la FSU revendique toujours

Hypocrisie

Si la loi dite de transformation de la Fonction publique dispose de mesures positives pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son titre V, le reste de la loi affaiblit le statut de la Fonction publique, garant de l'égalité des droits des agent-es :

- elle accentue la précarité en favorisant le recours aux contractuel-les qui sont majoritairement des femmes, le plus souvent avec un salaire faible et des temps partiels imposés ;
- elle réduit les capacités des élu-es des personnels à défendre collectivement les droits des agentes et des agents publics en termes de carrière et de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la fusion des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et des comités techniques (CT).

Pour une véritable égalité salariale

La FSU revendique le rétablissement des compétences des CAP en matière de promotion afin de contrôler a priori les règles de gestion et la mise en application de l'avancement équilibré. L'axe 3 du protocole "égalité professionnelle" est emblématique du manque d'ambition politique. Aucune mesure contraignante de résorption des écarts de rémunération n'est mentionnée dans

le projet de plan d'actions alors que les femmes perçoivent toujours des salaires inférieurs de 19 % par rapport à ceux des hommes et 13 % à temps de travail équivalent.

Des moyens pour lutter contre les violences

Concernant les VSS, il est urgent de dépasser la seule mise en place des cellules d'écoute pour aller vers leur fonctionnement effectif. La FSU rappelle la nécessité d'une formation solide des personnels de ces cellules et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs. Il doit être rappelé aux personnels d'encadrement leur obligation de transmettre tout signalement de VSS et d'assurer en la matière leurs obligations de protection des agent-es.

Abrogation de la loi TFP : maintien des avancées en matière d'égalité professionnelle

Pour la FSU, l'égalité n'est pas une option, il est plus que temps de passer des discours aux actes. Pour une application pleine et entière du titre V traduisant le protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le reste de la loi doit être abrogé. De plus, des moyens sont nécessaires pour résorber les inégalités salariales, pour mettre concrètement en œuvre des cellules d'écoute efficaces.

SPÉCIAL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Edition du 08/03/2021

