

STAGE DROITS DES FEMMES



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EST UN ENJEU SOCIAL MAJEUR

Etre syndicaliste féministe c'est exiger l'égalité entre les femmes et les hommes pour une société juste, solidaire et démocratique

Et cela passe par :

- Réfléchir avec les outils et analyses féministes pour changer de modèle économique et de production, pour une meilleure répartition des richesses ;
- Exiger l'égalité réelle au travail comme dans tous les secteurs ;
- Forcer le législateur à mettre en œuvre réellement l'égalité professionnelle : Obliger les employeurs publics a un devoir d'exemplarité ; un signe important à envoyer aux employeurs privés et associatifs ;
- Prendre des mesures d'ampleur pour que cessent les violences faites aux femmes.

ACCORD EGALITE FEMMES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- 2 ans de négociations : ACCORD SIGNÉ EN NOVEMBRE 2018
- Fin du jour de carence pour les femmes en situation de maternité, dispositifs à mettre en place contre les VSS au travail et les violences conjugales...

Les plans d'action

Ils sont définis sur 5 axes

- **Axe 1** : Gouvernance et pilotage : référente égalité dans tous les ministères
- **Axe 2** : égal accès aux postes à responsabilité
- **Axe 3** : Eradiquer les écarts de rémunération
- **Axe 4** : Articulation vie professionnelle vie privée
- **Axe 5** : lutttes contre les VSS

Bilan très mitigé de la mise en œuvre des plans d'action

Déclinaison dans les 3 versants et tous les ministères : Fait mais 2 mauvais élèves : l'Education nationale et les employeurs territoriaux.

3 problèmes majeurs

- Dialogue social faible
- Vision performative ou élitiste de l'égalité professionnelle
- Manque de financement

Les femmes dans l'emploi

Le taux d'activité des femmes est aujourd'hui de **68%** contre 76% des hommes.

Seuls 17% des métiers sont mixtes (Sur 87 familles de métiers seuls 13 sont réellement mixtes).

50% des femmes est concentrée dans 12 familles de métiers (aides à domicile, assistante maternelle, agente d'entretien, métiers de l'éducation..)

Les **10** professions les plus masculines n'emploient que **31%** de femmes.

Les femmes dans la fonction publique

La Fonction publique c'est 5,6 millions d'agent-es

- Soit **20%** de l'emploi en France : donc 1 emploi sur 5
- **63 %** des agents sont des femmes contre 46,2% dans le privé.
 - **FPE** : 2,5 millions d'agents dont **57 %** de femmes
 - **FPT** : 1,9 millions d'agents dont **61,3%** de femmes
 - **FPH** : 1,2 millions d'agents dont **78%** de femmes
- **Augmenter les salaires dans la fonction publique c'est améliorer la vie économique 3,31 millions des femmes sur l'ensemble du territoire.**
- **Au contraire : dégrader l'emploi public, les salaires, les retraites, c'est aggraver la vie globale de 3,31 millions de femmes.**

Les inégalités de salaire et de pension

La **loi du 4 aout 2014** « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » :

A TRAVAIL DE VALEUR EGAL, SALAIRE EGAL

(déjà inscrit dans la loi de 1972)

SALAIRES

- Différence de salaire femmes hommes est de **25,7%** dans le privé et **19%** dans le public
- Pour un **même volume de travail** privé et public : les femmes perçoivent **16,8%** de salaire en moins dans le privé et **12,3%** dans la FP
- **Les inégalités se réduisent moins vite dans la FP** : Entre 1995 et 2017 (**moins 1,3%**) alors que dans le privé (**moins 4,7%**).

Les inégalités de salaire et de pension

PENSIONS

- **Les écarts de pensions** sont de **42%** en défaveur des femmes soit en moyenne 350 euros de différence de pension. La pension de réversion réduit à 28% cette différence.
 - 40 % des femmes (32% des hommes partent avec une carrière incomplète).
 - Les femmes partent en moyenne **1 an** plus tard que les hommes
 - **37%** des retraitées contre 15% des retraités touchent moins de 1000 euros par mois.
 - **1 femme sur 5 attend 67 ans** pour faire valoir ses droits, l'âge d'annulation de la décote (1 homme sur 10).

Les inégalités de salaire et de pension dans la fonction publique

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est en moyenne de : **400 euros** (rapport annuel sur l'égalité professionnelle DGAFP)

	FPE	FPT	FPH
Femmes	2408	1867	2164
Hommes	2785	2053	2722
Différence	377	186	558

Les inégalités de salaires sont plus faibles au début de la vie active mais s'accroissent tout au long de la carrière.

Cause importante : femmes et hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs et n'occupent pas les mêmes emplois.

Les montants moyens de pensions mensuelles bruts de droit direct :

	FPE	FPT	FPH
Femmes	2063	1187	1525
Hommes	2449	1376	1633
Différence	386	189	108

Les causes des inégalités salariales

Les temps partiels

Part variable de rémunération (Heures supplémentaires primes etc...) **déroulement de carrière**

La précarité (les postes de non titulaires)

Le plafond de verre (moindre accès aux postes à responsabilité)

La ségrégation professionnelle (Non mixité des métiers)

Les violences sexistes et sexuelles

Les temps partiels dans la fonction publique

80% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

Pour les plus jeunes, les moins diplômés, les parents d'enfants en bas âge, ces inégalités de volume de travail sont le principal facteur pesant sur l'écart de revenu salarial.

31% des femmes sont à temps partiel dans la FP contre 12% des hommes.

95% des congés parentaux sont pris par les femmes contre 5% des hommes.

Part variable de rémunération

- Femmes et hommes inégaux face au temps : tâches domestiques et soins aux ascendants et descendants dévolus aux femmes.
- Les femmes ont donc moins de marge pour accepter des missions supplémentaires rémunérées car leur temps global est plus contraint.
- Augmenter un salaire en augmentant le temps de travail est donc un dispositif de discrimination indirect.
- Une part variable de salaire au mérite nécessite du temps pour réussir la mission rémunératrice (temps de préparation, temps pour effectuer la tâche, temps pour « valoriser » le résultat).

Déroulement de carrière

Les femmes dans la fonction publique ont des déroulements de carrière plus lents que ceux des hommes :

- Elles sont plus nombreuses à s'arrêter pour élever leurs enfants ou s'occuper de leurs ascendant-es.
- Elles sont plus nombreuses à temps partiels.

=> Or, ces deux éléments conduisent les évaluateurs à considérer les femmes comme moins performantes et à ralentir leurs carrières. **Les plans d'actions de l'accord égalité doivent à terme annuler ses effets (études de cohortes....)**

- Socialisation différenciée : difficultés à se sentir légitimes pour les femmes.
- Stéréotypes prégnants.

=> Nécessité de formation initiale et continue ambitieuse à tous les niveaux. A mettre dans les plans d'action.

Le plafond de verre

- 41% des postes A+ sont occupés par des femmes.
- 37% des emplois d'encadrement supérieur et de direction sont occupés par des femmes.

Les femmes accèdent moins aux emplois les mieux rémunérés.

Ces inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés sont particulièrement élevées parmi les salariés ayant des enfants : les écarts de salaire entre les pères et les mères sont nettement plus importants qu'entre les femmes et les hommes sans enfant.

Les quotas mis en place dans l'accord égalité de 2018 ont permis d'améliorer la place des femmes dans les catégories A+ : Quota à augmenter ? À généraliser pour les emplois d'encadrements et de direction.

La précarité

Comme dans le privé la précarité dans la fonction publique a un visage de femme !

- Les femmes représentent 67% des contractuelles de la FP
 - FPE : 62 % de femmes parmi les contractuelles
 - FPT : 67% de femmes parmi les contractuelles
 - FPH : 78 % de femmes parmi les contractuelles
- La loi de transformation de la fonction publique a aussi pour objectif de recourir plus massivement aux contrats. Ces emplois précaires n'offrent pas la stabilité ni la protection du statut. Les femmes encore plus majoritaires sur ces postes verront leurs parcours professionnels encore plus fragilisés.

La ségrégation professionnelle dans la fonction publique

- **FPE** Les ministères les plus féminisés : Education nationale 72%, ministères sociaux 71%. Les ministères les moins féminisés : Armée 22%, l'intérieur 22%;
- **FPT** Les filières les plus féminisés sont les filières sociales 96% , les filières administratives 82%. Les moins féminisés : incendie et secours 5%, police municipale 22%;
- **FPH** : les plus féminisés sont les filières administrative et soignante 90%, les moins féminisés : la filière technique ouvrière 35% de femmes.
- A qualifications professionnelles identiques les salaires varient en fonction du métier. Les métiers dits « féminins » sont dévalorisés par rapport au métier masculins.
- Ex : Pour un niveau d'étude équivalent (Bac +5) un ingénieur hospitalier commence sa carrière avec X euros de plus qu'une sage femme. Il faut donc revendiquer.
- A travail de Valeur Egale, Salaire Egal
- Nécessité absolue aussi de politique volontariste de mixité sur les formations / filières qui mènent aux métiers : enjeu salarial fort

Les violences sexistes et sexuelles

Les chiffres :

- **80 000 viols par an** (1 toutes les 10 minutes, 1 femme sur 26 est violée au cours de sa vie, 5% des viols sur le lieu de travail) : 10 000 plaintes, 2 000 condamnations.
- **555 000 femmes agressées sexuellement** par an : 1520 par jour, 1 femme sur 7 est agressée au cours de sa vie, 25% des agressions ont lieu au travail.
- **80%** des femmes disent qu'elles sont confrontées régulièrement à des **comportements sexistes au travail**. 70% n'en parlent pas à leur employeur.
- **1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel** au cours de sa vie professionnelle.
- Les violences sexistes et sexuelles ont un impact sur la santé physique et mentale des victimes. Elles entraînent des arrêts de travail, une incapacité à se projeter sur un poste à responsabilité ou à l'inverse une mobilité quasi « forcée » pour échapper à son agresseur. Elles corroborent donc aux inégalités professionnelles car ce sont les femmes qui en sont majoritairement victimes.

AXE 5

Référente VDHA (Violences Discriminations Harcèlement Agissements sexistes) dans tous les FS-SSCT.

- Adossé à des moyens et des formations, missions à réfléchir

Cellule d'écoute

- Mise en place au rabais
- Pas de mutualisation des bonnes pratiques

Protection / Accompagnement / Orientation des victimes

- Enquête mal définie, manque de volonté politique, accompagnement social peu mis en place.

CONCLUSION

Les luttes et les engagements au quotidien de chacun.es payent !

- **Renforcer les mobilisations spécifiques** : 25 novembre, 8 mars, Etc..

Etre encore plus nombreuses et nombreux dans les actions et nous y engager sur l'ensemble du territoire. Objectif : les 8 mars doivent être à la hauteur des 1er mai.

- **Intégrer le genre dans notre toutes nos activités** : La prise en compte des revendications féministes doivent être présentes dans nos interventions: analyse de textes, revendications, interpellations etc...

- **La FSU s'engage spécifiquement sur les protocoles égalités dans la FP** et sur l'ensemble de ses volets.

- **Se former, former** : un acte essentiel pour résister et proposer. Se mobiliser puis réussir le portage politique de nos revendications.