



Egalité hommes/femmes

Loi 2014-873 du 4 août 2014

Après avoir été adoptée par le parlement le 23 juillet et validée par le Conseil Constitutionnel, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été publiée au JO le 5 août 2014.

Cette loi prévoit un ensemble de dispositions pour compléter des textes déjà existants mais peu appliqués, puisque l'égalité des droits, qui (garantis à tous par la constitution de 1958) restent à construire dans les faits. Les femmes doivent encore faire face à des discriminations dans le monde professionnel et des difficultés considérables dans leur vie quotidienne.

Cette loi doit donc donner les moyens nécessaires permettant de faire face aux discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement.

Un ensemble de 10 actions guident ce texte, qui doivent permettre à l'Etat, aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de mettre en œuvre une politique pour l'égalité Femme/Homme.

Des mesures phares ponctuent cette loi :

- L'égal accès des femmes aux responsabilités professionnelles, sociales et sportives, ainsi que dans la vie professionnelle. A savoir par exemple, la réduction des écarts de rémunération, la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés, ou favoriser l'entrepreneuriat féminin.
- La lutte contre la précarité, ou l'on trouve de nouvelles dispositions comme un mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires pour les personnes qui élèvent seules leurs enfants, une aide par le biais d'un tiers payant versé directement à l'assistant maternel agréé.
- La lutte contre les violences faites aux femmes, les atteintes à la dignité et les mariages forcés. Le code pénal est modifié afin de permettre des procédures plus accessibles et rapides.
- La parité en politique.
- La réforme du congé parental, avec notamment la prestation partagée d'éducation qui devrait favoriser une plus grande implication des pères en prévoyant une protection salariale et un meilleur partage des responsabilités.

L'article 24 du Titre 1 quand à lui, prévoit une avancée considérable sur la chasse aux stéréotypes sexistes. En effet il est noté à la première phrase de l'article L.2212-1 du code de la santé publique, les mots : « que son état place dans une situation de détresse », ils sont désormais remplacés par « qui ne veut pas poursuivre une grossesse ». Un symbole qui marque fortement la lutte pour la liberté et l'égalité réelle des droits.

Dans les grandes lignes, pour FO cette loi est un pas de plus vers l'égalité. Nous n'avons eu de cesse depuis des années de lutter et de refuser les clivages et discriminations, et ce même au-delà de la problématique Femme/Homme.

Rappelons que les femmes représentent souvent la majorité d'agents des catégories les moins bien rémunérés, adjointe administrative, aide-soignante...

Pour FO, force est de constater que dans la Fonction Publique, la révolution est loin d'être achevée malgré la bataille engagée. Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes publié par la DGAFP, met en exergue les inégalités, chiffres à l'appui, dans le déroulement des parcours professionnels, en matière de rémunération, la difficulté de concilier vie professionnelle/vie privée.

Pour FO, même si nous notons l'intérêt prioritaire du gouvernement pour ce sujet de l'égalité professionnelle, nous ne pouvons que nous interroger sur la suite : Quelles seront la portée réelle et l'application d'un tel texte dans le contexte d'austérité renforcée que nous connaissons ?!! L'avenir nous dira si cette loi reste un pavé de bonnes intentions ou pas

