

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Force ouvrière demande des résultats

La présentation du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique permet de rappeler qu'il y a loin de la coupe aux lèvres.

Pour FORCE OUVRIERE, l'accord de 2013 dans la Fonction publique n'a pas été suivi de résultats tangibles à l'exception du recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant (*preuve en est : 126 pages y sont consacrées dans le rapport. 5 000 emplois concernés : 3 000 dans la Fonction publique d'état, 1 400 dans la Fonction publique territoriale, 600 dans la Fonction publique hospitalière*).

Les autres mesures se limitent à des déclarations d'intention, des statistiques, des sensibilisations sans aucune mise en œuvre réelle ni même évocation de projet concret.

En pratique, le gouvernement n'a pas voulu faire d'efforts nouveaux.

12 pages sont consacrées aux rémunérations dans les trois versants et trois pages sur les écarts de rémunération ! On y apprend que la ségrégation professionnelle représente 40% de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et que la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères l'est dans des filières mal rémunérées (12 % des écarts dans la Fonction publique de l'Etat et 23 % dans la Fonction publique territoriale).

Le rapport évite soigneusement d'évoquer les corps soignants et sociaux-éducatifs, majoritaires dans les versants hospitalier et territorial.

Et pour cause ! Le dossier PPCR a dévoyé le principe « *un salaire égal pour un travail égal* » pour justifier le maintien du « **petit A** » et son application à la filière socio-éducative.

Résultat : les femmes, majoritaires dans les corps et cadres d'emploi de cette filière, se retrouvent moins bien rémunérées que les agents des corps classés A Type.

FORCE OUVRIERE revendique clairement :

« A diplôme de recrutement égal = grille équivalente »¹

L'égalité statutaire est la première condition pour construire l'égalité de rémunération.

¹ (Niveau d'études)

Le dossier PPCR n'a pas revalorisé les milliers de femmes bloquées dans l'échelle 3 de la catégorie, essentiellement dans la territoriale.

La ségrégation structurelle continue.

FO constate que l'employeur public se borne à agir sur les facteurs qui n'engagent pas de dépenses budgétaires :

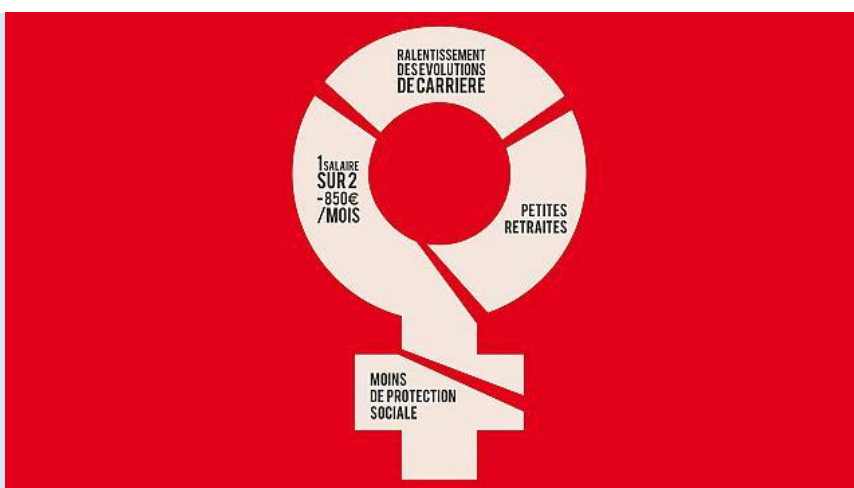
- La gestion des carrières (*par exemple : l'accès aux emplois de cadres dirigeants*)
- Les comportements
- Les conditions de travail.

Si ces leviers sont incontournables, ils doivent s'inscrire dans un cadre beaucoup plus ambitieux pour l'action sociale notamment en améliorant l'articulation vie privée/vie professionnelle, avec :

- Une politique volontariste de logements dédiés aux agents publics ;
- Des dispositifs d'accueil et de scolarisation des enfants ;
- Un accès plus large au CESU (chèque emploi service universel)...

FORCE OUVRIERE considère que la politique d'austérité budgétaire, la pression sur les rémunérations et les carrières, les suppressions de postes et les réformes successives diminuant les retraites portent particulièrement préjudice aux femmes.

FORCE OUVRIERE exige l'arrêt de cette politique économique qui dégrade les conditions de travail et d'existence des agents publics et renforce les inégalités professionnelles.



**FO célèbre le 8 mars 2016,
la journée internationale
des droits des femmes**

Cette journée du 8 mars 2016, journée internationale des droits des femmes, est l'occasion de rappeler l'engagement quotidien de Force Ouvrière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette année, FO axera la journée sur des thématiques qui touchent particulièrement les femmes salariées : sexisme, violence, homophobie.