

LA CÉGÈTE

SPECIAL

8 Mars

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

<http://www.cgt-universite-de-provence.fr/>

LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

FERC
SUP

Déclaration CGT égalité professionnelle

Dans les PME comme dans toutes les entreprises, il reste beaucoup à faire pour que l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes devienne réalité. Des signaux favorables sont donnés depuis quelques mois mais ils doivent être suivis d'actions résolues.

La situation qui a sauté aux yeux de toutes et tous au moment de la réforme des retraites est toujours d'actualité : rémunérations brutes annuelles inférieures de 27 % pour les femmes, précarité, temps partiel devenu méthode de gestion du personnel féminin, métiers dévalorisés et non reconnus parce que faisant appel à des compétences dites « naturelles », tout cela produit des écarts de 40 % sur les pensions et oblige les femmes à partir plus tard que les hommes en retraite. Cette double injustice a révélé l'ampleur des améliorations à apporter. Pour la CGT, il s'agit d'obtenir de vraies améliorations. Cela touche à toutes les revendications que porte la CGT : emploi, salaires, conditions de travail et retraites, mais aussi articulation entre vie familiale et professionnelle.

Par exemple, la question des retraites vient à nouveau en débat : pour l'égalité femmes-hommes, il faut prendre des mesures qui, contrairement à la réforme de novembre 2010, compense les inégalités que l'on constate tout au long de la carrière tant que celles-ci ne sont pas supprimées. Mais il faut aussi revaloriser le SMIC à 1 700 euros brut par mois, ce qui permettrait d'augmenter immédiatement la rémunération de nombreuses femmes puisqu'aujourd'hui 3,4 millions de salariés travaillent pour un salaire inférieur au SMIC mensuel, dont 80 % de femmes.

L'emploi stable et à temps plein doit devenir la règle. La CGT opposée de façon générale aux allègements de cotisations sociales propose que ces allègements soient conditionnés au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires, à l'égalité. La CGT propose de renchéirir le coût du temps partiel et de la précarité car depuis trente ans, ces deux phénomènes ont connu un développement dramatique dont les femmes sont les premières victimes. A minima, cela doit permettre à chaque salariée de gagner des droits (accès à la formation professionnelle continue, protection sociale, droit social et syndical), en rendant ces droits cumulables et transférables.

Enfin il faut revoir les grilles de classification en prenant en compte la valeur réelle du travail et en veillant à ce que les métiers qui sont majoritairement occupés par les femmes ne soient pas sous-classifiés, des travaux de chercheurs et aussi ceux du défenseur des droits montrent la voie.

L'articulation des temps de travail et des autres temps personnels et sociaux doit permettre à toutes et tous une vraie égalité. En ce sens, la réduction du temps de travail devrait être étendue à l'ensemble des salarié-e-s, dans les meilleures conditions, pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents.

La CGT demande l'allongement des congés maternité (à 24 semaines) et paternité (à 1 mois) un congé parental moins discriminant pour les femmes, mieux partagé avec les pères. Mais cette réforme ne peut s'envisager sans le développement d'un service public d'accueil diversifié des jeunes enfants pour lequel la CGT milite. Pour les petites entreprises, salariés comme employeurs qui les font vivre, cet outil peut permettre de connaître les droits et obligations et faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Bernard THIBAUT
Secrétaire général de la CGT
Publié le 28 janvier 2013

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'État, en tant qu'employeur, se doit d'être exemplaire dans la gestion des ressources humaines.

Un constat s'impose : bien que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes soit garantie par le statut de la fonction publique, plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses.

Ainsi, les femmes représentent 60 % des effectifs des trois fonctions publiques en 2010 (FPE : 52 % ; FPT : 61 % ; FPH : 77 %). Le vivier de femmes en catégorie A reste très important : 59 % des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE, 60 % dans la FPT et 63 % dans la FPH.

Pourtant, les femmes n'occupent que 25 % des emplois d'encadrement et de direction dans la FPE, 34 % dans la FPT et 45 % dans la FPH.

Malgré un cadre légal constitué et des préconisations pour le mettre en œuvre (loi Roudy en 1983, loi Génisson en 2001, circulaires des services du Premier ministre en 2000 et 2004, Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée en 2008, rapport Grésy en 2009), peu d'évolutions sont notables au cours des dernières décennies.

C'est dans ce contexte que la députée Françoise Guégot a rendu son rapport (mars 2011) dont les propositions visent à donner une nouvelle impulsion à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Articulées autour de six axes, elles insistent sur la nécessité de renforcer le dispositif statistique :

- fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction ;
- agir sur la GRH afin d'améliorer les déroulements de carrière des femmes ;
- favoriser la conciliation vie professionnelle-vie personnelle ;
- mettre en place un plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle ;
- partager ces objectifs avec les organisations syndicales ;
- aboutir à un accord national.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 comporte des dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations (articles 50 à 57). À ce titre elle :

- prévoit une proportion minimale de 40 % de nominations de personnes de chaque sexe échelonnée entre 2013 et 2018 pour les emplois d'encadre-

ment supérieur et dirigeant (dont le non-respect est assorti de sanctions financières fixées par le décret du 30 avril 2012), pour la désignation des personnalités qualifiées des conseils d'administration des établissements publics, pour les membres des instances de dialogue social (CCFP, CSFPE, CSFPT, CSFPH), des commissions administratives paritaires, ainsi que des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion ;

- organise la présentation d'un rapport annuel devant le Conseil commun de la fonction publique sur les mesures mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi que dans le cadre des comités techniques de chacune des fonctions publiques ;
- instaure un droit à avancement

la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les nouvelles nominations sur les emplois détaillés dans le décret n°2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelques 5000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs...), 1600 pour la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital...).

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a mis en évidence l'importance de la thématique de l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes, pour laquelle de nouvelles négociations ont débuté au mois de septembre 2012.

Cette mesure contraignante permettra de corriger une situation persistante : le faible taux de représentation féminine dans la gouvernance du supérieur. En effet à l'heure actuelle seulement 27 % de femmes siègent dans les conseils centraux des universités et 8% occupent les

postes de direction dans les universités.

La ministre a également souligné, lors de son discours, qu'entre 2008 et 2012, la place des femmes aux postes de direction avait reculé de moitié. Les ministres ont souhaité appuyer cette mesure par la signature d'une charte pour l'égalité Femmes/hommes, ratifiée par 300 établissements d'enseignement supérieur, proposant 40 mesures qui feront avancer l'égalité au sein des établissements.

Parmi ses 40 mesures : intégration systématique de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel entre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les établissements ; promotion d'enseignements sur l'égalité et le genre dans toutes les filières ; actions de prévention et de lutte contre toutes les formes de violence faites aux femmes, dont le harcèlement sexuel ; équilibre femmes-hommes dans les jurys ; nomination d'un référent égalité dans les établissements, ...

Un comité de l'égalité placé auprès de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sera chargé du suivi et de l'évaluation de cette démarche d'égalité.

**Mobilisons-nous toutes et tous
pour l'égalité
entre les femmes et les hommes**

LE 8 MARS 2013 18H
A MARSEILLE AUX MOBILES
JOURNEE INTERNATIONALE
DE LUTTE
POUR LES DROITS
DES FEMMES

d'échelon pour la totalité de la première année du congé parental. Le congé parental est également considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

L'égalité femmes-hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

À compter du 1er janvier 2018, les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le dispositif est applicable dès le 1er janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2017, et 40 % à partir de 2018. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 € à partir de 2018.

Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de

Protocole relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique

Volontariste, le projet de protocole relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique apporte des mesures concrètes pour atteindre cet objectif.

Elles ne le signeront pas toutes pour les mêmes raisons. Mais elles le signeront. Message positif envoyé au gouvernement, les huit organisations de la fonction publique, y compris FO qui s'est décidé mercredi 20 février 2013 au soir, s'apprêtent à parapher l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. En présence, dit-on, de François Hollande...

« Protocole pour l'action » - Première négociation bouclée d'un Agenda social chargé, ses quatre axes et quinze points font l'unanimité, malgré quelques réserves, car ils apportent des moyens pour réaliser ce que la loi, seule, ne parvient pas à mettre en place.

« C'est un protocole pour l'action, un outil pour aller résolument vers l'égalité. Elle est déjà prévue par la loi. L'enjeu, c'est de la faire vivre, qu'elle se traduise concrètement », estime Anne Féray, secrétaire nationale de la FSU.

Démarche décloisonnée et intégrée - Motifs de satisfaction pour cette fédération, comme pour Solidaires fonction publique : avoir obtenu que la démarche soit décloisonnée et intégrée aux autres dossiers, et que les instances de concertation jouent un rôle.

Les commissions administratives pari-

taires (CAP) notamment devront tenir compte de cet objectif et des rapports de situation comparée seront examinés en comité technique.

L'accent sera mis, aussi, sur la formation et sur la prévention du harcèlement moral et sexuel.

« On aurait pu aller plus loin sur les CAP. Les décisions individuelles ne seront pas susceptibles de recours. Mais cela nous renvoie à nos responsabilités de représentants syndicaux », commente la secrétaire de la FSU.



« Premier pas » - La CGT a acté sa signature le 18 février. « On signe ce protocole. C'est un premier pas. Nous avons porté des amendements sur les inégalités salariales, les conditions de travail, les pensions. La plupart ont été retenus, sauf sur la pénibilité. A nous de faire en sorte que ce protocole soit suivi partout ! » déclare Magali Badiou, membre de la commission exécutive de la Fédération CGT des services publics.

Sur les écarts de pensions, un groupe de travail « fonction publique » sera créé dans la future négociation sur les retraites. Si la progression des rémunérations n'avait pas sa place dans ce texte selon la CFDT, d'autres organisations souhaitaient inclure le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Sur ce point, un appel à projets de recherche a été lancé par la DGAFP et le Défenseur des droits.

Une charte pour la parité dans l'enseignement supérieur

La charte signée, lundi 28 janvier, par la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles, et la Conférence des directeurs des écoles d'ingénieurs est ambitieuse : aboutir au plus vite à la parité hommes-femmes dans toutes les disciplines, tant chez les étudiants que parmi le personnel, le corps professoral, les chercheurs et les dirigeants. Elle constitue le premier acte d'un vrai plan de bataille en 40 mesures contre le sexisme dans l'enseignement supérieur et la recherche mis en œuvre par Geneviève Fioraso, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes.

Le plan d'action passe, en partie, par la loi, notamment celle, en préparation, sur l'enseignement supérieur et la recherche, qui prévoit que les listes de candidats aux élections de toutes les instances, conseil d'administration, conseil académique, soient strictement paritaires. Les grandes écoles, qui ne dépendent pas directement du ministère, y seront « fortement incitées », indique Mme Fioraso. Tous les contrats entre l'Etat et les établissements prévoient des objectifs chiffrés en matière de parité. Les ministres proposent également d'inclure dans tous les programmes de licence un module de sensibilisation des étudiants, inspiré du programme Présage, de Sciences-Po et de l'expérience de Paris VII-Diderot. Les enseignants recevront une formation spécifique.

PROBLÈME PLUS CRIANT AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL

Les ministres souhaitent, enfin, encourager les recherches sur le genre, grâce à

des programmes que financera l'Agence nationale pour la recherche. « Il est essentiel que des études scientifiques révèlent objectivement les inégalités, en déconstruisant les discours sur les représentations, en interrogeant les stéréotypes », plaide Mme Vallaud-Belkacem.

Aujourd'hui, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants, mais selon une répartition inégale. Elles sont majoritaires à l'université (57,1 %) et à égalité dans les écoles de commerce (49,9 %), mais beaucoup moins présentes dans les écoles d'ingénieurs (28 %). Dans les universités, les filles sont majoritaires dans les filières littéraires (73,6 %) et économiques et commerciales (54 %), mais pas scientifiques (moins de 30 %, soit 7 points de mieux qu'il y a vingt ans, en 1991). « A ce rythme, la parité ne serait atteinte qu'en 2075 : il faut donc accélérer », selon Mme Vallaud-Belkacem.

Au sein du corps professoral, le problème est plus criant. On ne compte que 42,6 % de femmes parmi les maîtres de conférence, premier grade des enseignants du supérieur, et 23,4 % des professeurs. Dans la recherche, les femmes sont ultra-minoritaires (27 %), ce qui place la France derrière l'Espagne (37 %), la Suède (35 %) ou l'Italie (33 %). Et, sur la centaine de grands établissements, dont les 80 universités, elles n'étaient que 20 présidentes en 2008... un score tombé à 8 lors du renouvellement de 2012.

Isabelle Rey-Lefebvre (Le Monde)

Installation du comité de pilotage du programme «ABCD de l'égalité»

Le ministère de l'éducation nationale et le ministère des droits des femmes ont installé le comité de pilotage destiné à définir les modalités de mise en œuvre du programme « ABCD de l'égalité ». Inscrit dans le plan interministériel « une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle », le programme « ABCD de l'égalité » sera expérimenté à compter de la rentrée 2013 dans plusieurs académies. Il s'agit de faire prendre conscience aux enseignants de la force des stéréotypes liés au sexe qui engendrent des inégalités dans les parcours entre filles et garçons et plus tard entre femmes et hommes et de leur permettre de conduire auprès des élèves de primaire des actions de sensibilisation et d'apprentissage de l'égalité entre filles et garçons.

L'installation de ce comité de pilotage lance les travaux préparatoires à cette expérimentation qui permettront de définir et de mettre en production les modules de formation des enseignants, la documentation pédagogique, matérielle et numérique, associée au programme et de préciser les modalités du protocole d'évaluation de cette expérimentation.

Pour tirer pleinement parti des expériences déjà engagées sur le terrain, le groupe de travail associe plusieurs acteurs du ministère de l'éducation nationale (DGESCO, DEPP, IGEN, CNDP, IEN, conseillers pédagogiques, acteurs de l'orientation et chargés de mission académiques pour l'égalité), du ministère des droits des femmes, du ministère chargé des sports et des acteurs associatifs. Le groupe de travail achèvera ses travaux à la fin du semestre de manière à ce que le programme soit mis en œuvre dès la rentrée scolaire 2013.

<http://femmes.gouv.fr/installation-du-comite-de-pilotage-du-programme-abcd-de-legalite/>

Activité et emploi des femmes en France

- ◇ Les femmes représentent 47,7% de la population active
- ◇ En 2009, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 84 %, 95% pour les hommes
- ◇ Le taux d'activité des femmes diminue avec l'arrivée des enfants :
- ◇ 76,9 % avec un enfant de moins de 3 ans, 96,4% pour les hommes, 53,9% avec deux enfants dont un au moins de moins de 3 ans, 92,3% pour les hommes.

Chômage

- ◇ En 2009, le taux de chômage des femmes est de 9,8% , 9,2% pour les hommes.

Formes de l'emploi

- ◇ En 2009, 92,7 % des femmes sont salariées, contre 85,7 % des hommes.
- ◇ 10,7% des femmes salariées occupent un Contrat à Durée Déterminée, contre 5,9% des hommes, tous secteurs confondus.

Concentration des femmes dans certains emplois

- ◇ 50,6% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles.
- ◇ Les femmes représentent 99,2% des assistants maternels et 98,0% des secrétaires.
- ◇ Les femmes représentent 76,8 % des employés, 50,6 % des professions intermédiaires , 39,5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, 17.6 % des ouvriers

Temps partiels

- ◇ En 2009, 29,9 % des femmes et 6,0 % des hommes sont à temps partiel. Les femmes représentent 81,9% des salariés à temps partiels.

Accès aux responsabilités

- ◇ Dans la fonction publique d'Etat, les femmes constituent 51,7% de l'effectif total et seulement 20,3% des emplois de direction. Elles représentent notamment 9,9% des préfets. Au sein de la police nationale, elles représentent 27,5% des commissaires, 22,6% du corps de commandement et 17,4% du corps d'encadrement et d'application (gardien, brigadier, brigadier-chef, major et major - responsable d'unité locale de police).
- ◇ Dans la fonction publique territoriale, les femmes constituent 61,0% des effectifs, et 18,0% des emplois de direction, et moins de 5% des directrices générales des services.
- ◇ Dans la fonction publique hospitalière, les femmes constituent 76,7% des effectifs, 40,2% des emplois de direction et 16,0% des directeurs d'hôpitaux.

Sources : enquêtes Emploi et salaires, février 2012, Insee.

- ◇ En 2012, 43,4% des membres du Conseil économique, social et environnemental sont des femmes et elles étaient 43,8% en 2010.

Sources : Observatoire de la parité, 2012.

Ecarts de salaire

- ◇ Les salaires des femmes sont inférieurs de 26,9 % à ceux des hommes, tous temps de travail confondus contre 27,7 % en 2005.
- ◇ En 2009, le salaire net annuel moyen d'une femme est inférieur de 20,2 % à celui d'un homme, dans le secteur privé.
- ◇ Le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de 14,6% dans la Fonction Publique d'Etat (FPE), 9,3 % dans la fonction publique territoriale (FPT), et 21,2% dans le secteur hospitalier public.

- ◇ En 2008, le salaire net annuel moyen d'une femme était inférieur de 19,2% à celui d'un homme dans le secteur privé et semi-public. Le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de 14,6% dans la FPE, 11,5 % dans la FPT, et 22,8% dans le secteur hospitalier public.
- ◇ En 2009, les femmes cadres gagnent 23,4 % de moins que les hommes dans le secteur privé et 19,1 % dans le secteur public, dont 22,3 % dans la fonction publique hospitalière.
- ◇ Dans la fonction publique hospitalière, l'écart de salaires entre femmes et hommes est de 21,9% chez les cadres, et 1,0% chez les ouvriers et employés.
- ◇ En 2009, au sein de l'UE (à 27), les femmes gagnent en moyenne 17,5 % de moins que les hommes. L'écart de salaire varie entre 30,9% en Estonie et 3,2% en Slovaquie.
- ◇ En 2009, la France arrive en 17e position avec 17,9 % d'écart de rémunération non ajusté

Retraites

Les femmes perçoivent en moyenne 1020€ de retraite contre 1636€ pour les hommes, en droit dérivé, soit 62% des retraites des hommes.

Sources : enquêtes Emploi et salaires, février 2012, Insee.

Sources : enquêtes Emploi et salaires, février 2012, Insee - Rapport annuel de l'état de la fonction publique 2010-2011, janvier 2012. Déclarations annuelles des données sociales (DADS), (fichiers définitifs) pour le secteur privé et semi-public, le SHP et la FPT, Insee ; fichiers de paie des agents de l'Etat 2008 pour la FPE, Insee, France, portrait social, 2010, p. 235-237, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 39, page 47. Sources : enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 30, p.39 Source : 6ème rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, 2008