



L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (FP) et la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ont permis de parler d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mais à l'heure où les accords sont en cours de renégociation et où on fait le bilan, on constate que rien n'avance. Dernier outil du « féminisme-washing » de nos employeurs, la publication de l'index d'égalité, un formidable outil d'invisibilisation des inégalités salariales.

Le 8 mars, dans nos services, collectivités et établissements, nous seront toutes et tous en grève pour obtenir des moyens d'animation de la politique égalité, pour supprimer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière, pour une meilleure articulation vie pro / vie perso, pour de la prévention contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et pour la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Derrière les effets d'annonces, une réalité chiffrée

Les statistiques genrées de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

(DGAFP) montrent des inégalités fortes entre femmes et hommes. Pourtant le gouvernement n'a toujours pas pris la mesure du gouffre existant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, considérant au final que les actions relèvent davantage de « bonnes pratiques », des « bonnes volontés » des employeurs pour un « changement de mentalités ». C'est l'état d'esprit général qui ressort du rapport annuel sur l'égalité qui consacre la moitié de ses pages à la publication de retours de bonnes pratiques conduites par les administrations.

Le 8 mars, se rassembler pour avancer

Le 8 mars, dans les services, collectivités et établissements, nous serons en grève pour obtenir des moyens d'animation de la politique égalité, pour supprimer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière, pour une meilleure articulation vie pro / vie perso, pour de la prévention contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et pour la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Les revendications de l'Ugict-CGT et de la CGT

Réaliser l'égalité salariale et intégrer les primes dans le traitement.

*

Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière (*indicateur « Clerc » ou nuage de points*).

*

Mettre à disposition des outils pour les instances consultatives et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

*

Renforcer le droit des contractuel·les par le maintien de leur rémunération antérieure (*en cas de mobilité, licenciement, etc.*).

*

Disposer de données genrées, complètes, sur les carrières des agent·es pour atteindre des résultats concrets de réduction des écarts femmes-hommes.

*

Mettre en place des jurys paritaires, notamment pour éviter les discriminations dans les concours de la Fonction publique et les recrutements.

../.. tract à télécharger

fichiers:



[Télécharger tract-collectif_fp-8_mars-at.pdf](#) (2.97 Mo)

Public: [Infos / actions](#)
[Egalité Femmes/Hommes](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
