

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la **CFDT** avait organisé début mars à Paris un grand rassemblement de militants. Des statistiques et des témoignages ont encore une fois démontré que les droits fondamentaux des femmes sont souvent bafoués. Ceci se vérifie plus particulièrement dans les PME/TPE, mais la Fonction Publique ainsi que le ministère de la Défense n'échappent pas à ces situations qui touchent tous les agents, quels que soient leurs statuts.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES: UN CHEMIN SEMÉ D'EMBUCHES !

Le statut des fonctionnaires doit garantir l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de leur carrière. Pourtant les écarts de salaires dans la Fonction Publique Etat (FPE) entre les Femmes et les Hommes sont de plus de 15%. Ces écarts sont dûs essentiellement à de nombreux facteurs. En effet, dans la Fonction Publique d'Etat, la progression dans l'échelle des rémunérations est plus difficile pour les femmes ; plus les niveaux sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un « plafond de verre ». Une des conséquences est la « ségrégation professionnelle » sur les écarts de rémunérations, c'est à dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes. Les femmes représentent plus de la moitié des cadres de la Fonction publique, elles sont pourtant nettement sous-représentées dans les emplois de direction et encadrement supérieur.

Plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération sont expliqués essentiellement par la durée de travail. Un écart de rémunération entre Femmes et Hommes s'accroît tout au long de la carrière. Une étude récente sur les écarts de rémunérations dans la Fonction Publique fait apparaître les différences de salaires brutes, à l'âge de 25 ans la rémunération des hom-

mes est supérieure à celle des femmes de 7%, elle est en moyenne de 6,7% pour un catégorie « A », 5,8% pour un « B » et 7,8% pour un « C ». Avec le temps, cet écart s'accroît puisque à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne 4000€ /an de moins qu'un homme. Il est plus marqué pour les agents Femmes de la catégorie « A » : + de 24% et aux environs de 14% pour les catégories « B et C ». Si cet écart s'explique très largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, systématiquement inférieures pour les femmes de 16% en moyenne du traitement par rapport aux hommes qui est de 31%. Ces écarts de rémunérations auront donc des conséquences non négligeables sur le montant des pensions que percevront les femmes à la fin de leurs carrières.

En outre, la maternité est un des facteurs important des inégalités entre Femmes et Hommes, du fait que ces dernières réduisent beaucoup plus leur temps de travail suite à une naissance, induisant des déroulements de carrières plus pénalisants que celles des hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants. A noter, qu'une famille monoparentale sur trois est pauvre et que dans neuf cas sur dix, ce sont des mères seules qui élèvent leurs enfants.

La Fonction Publique comme le ministère de la Défense ont inscrit dans leur agenda social, la négociation d'un accord en 2013, sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Ces protocoles sont toujours en cours de discussion. La **CFDT** est résolument engagée dans la lutte contre les inégalités entre les Femmes et les Hommes dans leurs milieux professionnels et dans la société. La **CFDT** agit et agira pour faire reculer ces inégalités, en luttant contre toutes les discriminations qui pénalisent les Femmes dans leur carrière professionnelle.