

QUELLES AVANCÉES ?

CE QUE LA LOI CHANGE

Plan d'action

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitant-es doivent mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dispositif de signalement

Depuis le 1^{er} mai 2020, toutes les administrations ont instauré un dispositif de recueil des signalements des agent-es qui s'estiment victimes, ou témoins, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée et des sanctions financières sont prévues.

RÉFÉRENCES :

Loi du 13 juillet 1983 (articles 6 bis à 6 quater et 11).
Accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique (30/11/2018). Articles spécifiques LTFP : articles 80 à 86. Pour les agent-es recruté-es sur des contrats de droit privé : articles L4141-1 et L1153-5 du code du travail.

Composition équilibrée des jurys

La loi améliore les dispositions relatives à la représentation équilibrée des membres de jurys et d'alternance à la présidence des jurys dans la Fonction publique.

La grossesse

L'état de grossesse fait désormais partie des situations ne permettant aucune discrimination entre les agent-es. De plus, le jour de carence ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

QUELS SONT VOS DROITS ?

L'égalité professionnelle a fait l'objet de deux protocoles dans la Fonction publique, en 2013 et en 2018, et la loi dite « de transformation de la Fonction publique » (LTFP) y consacre son titre V. La FSU a permis des avancées pour la reconnaissance des inégalités et la mise en place de règles contribuant à les réduire.

Rapport de situation comparée

Depuis 2014, le bilan social annuel de chaque administration s'accompagne d'un rapport de situation comparée (statistiques sexuées sur les salaires, les déroulements de carrière, les conditions d'emploi, la formation...). C'est un appui pour faire avancer l'égalité professionnelle au sein de la Fonction publique.

Avancement

Un des freins à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est la progression de carrière, en moyenne plus ralentie pour les femmes en raison des interruptions multiples, d'un plus faible accès aux grades dits « à accès fonctionnel » et aux emplois supérieurs. C'est pourquoi la loi prévoit un avancement équilibré en promouvant les femmes à hauteur de ce qu'elles représentent dans leur corps. De plus, les droits à avancement sont maintenus pendant cinq ans maximum sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Agir contre les violences

Agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel, agression sexuelle... Lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes et construire une société égalitaire entre les femmes et les hommes. Les employeurs ont l'obligation légale de prévenir, traiter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Ils doivent informer les représentant-es des personnels (CHSCT, CT, CSA) des données, des mesures et du budget pris pour renforcer la prévention.

Pour plus d'informations :

<https://fsu.fr/livret-fsu-contre-les-violencesfaites-aux-femmes>.

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ UN STATUT PROTECTEUR

Le titre V de la LTFP est positif pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais le reste de la loi affaiblit le statut de la Fonction publique, garant de l'égalité des droits des agent-es (plus de précarité, affaiblissement des différentes instances).

■ UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ SALARIALE

La FSU revendique des mesures contraignantes de résorption des écarts de rémunération et le rétablissement des compétences des CAP en matière de promotion afin de contrôler l'application de l'avancement équilibré.

■ DES MOYENS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Ouverture de postes aux concours et création de corps ou de cadres d'emplois statutaires. Le contrat doit être l'exception.

■ ABROGATION DE LOI TFP MAIS MAINTIEN DES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Concernant les VSS, il est urgent de dépasser la seule mise en place des cellules d'écoute. La FSU rappelle la nécessité d'une formation solide des personnels de ces cellules et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs.

