



## SYNDICAT CGT LHL

Hôtel de Ville de Lille - 3<sup>ème</sup> pavillon - Entresol

Tél. Fax : 03 20 49 51 45

mail : [cgtmairielille@gmail.com](mailto:cgtmairielille@gmail.com)

web : [www.cgt-villedelille.com](http://www.cgt-villedelille.com)

# ÉGALITÉS FEMMES/HOMMES

## « LE COMPTE N'Y EST PAS »

Du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la constitution en 1946 au protocole d'accord dans la fonction publique, le discours progresse mais les inégalités demeurent. Chaque recul de ces inégalités est le fait des mobilisations sociales et de la lutte des femmes pour leurs droits.

**La réalité des femmes  
dans la fonction  
publique territoriale,  
c'est :**

67% des non  
titulaires et donc  
plus de précarité

61% des agents  
mais 33%  
des emplois de  
direction

Des retraites  
inférieures de 18%

8,3% de  
rémunération  
en moins

**Le taux d'emploi est moindre chez les femmes, qui occupent 80 % des temps partiel, avec une inégale répartition des métiers et des secteurs à prédominance féminine parfois dévalorisé (aux femmes les soins et l'éducation, aux hommes l'ordre et les travaux) ou laissant peu de possibilité d'évolution de carrière.**

Dans la fonction publique, si les femmes représentent 61 % des agents **elles occupent 33 % des emplois de direction**. Dans la territoriale l'écart de rémunération nette moyenne entre femmes et hommes est de 8,3 %. Il se creuse avec l'âge (preuve d'un déroulement de carrière inégal) et la pension de retraite moyenne est inférieure de 18 %. **Les femmes sont aussi en situation plus précaire en représentant 67 % des non titulaires**. Pourtant le statut des fonctionnaires, que nous défendons, devrait être une garantie suffisante du respect de l'égalité.

**COMMENT CETTE SITUATION EST-ELLE POSSIBLE ?** Déroulements de carrières inégaux, jeu des primes souvent plus importantes dans les filières plus masculines, temps partiel (*pas toujours choisi*) concernant majoritairement des femmes, *mobilité qui les pénalise car on privilégie celle du mari...*

**Rendez-vous le vendredi 8 mars :**

A l'occasion de la Journée Internationale  
de lutte pour les droits des Femmes

**RASSEMBLEMENT dès 12h30  
place de la république à Lille**

**Et le samedi 9 mars :**

A la **MARCHE** pour « les droits des femmes »

**Départ 14h place de l'Opéra à Lille  
Arrivée au village associatif au gymnase**



# Nous revendiquons



- ✓ Une grande loi spécifique « Égalité », ou grande loi de **cause nationale sur l'Égalité** ;
- ✓ La **revalorisation des métiers et filières** à pré-dominance féminine le plus rapidement possible ;
- ✓ Un **budget dédié pour la revalorisation** des grilles indiciaires ;
- ✓ Des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics, en conformité avec la Loi « **avenir professionnel** » qui introduit cette notion pour le secteur privé ;
- ✓ De **nouveaux droits pour les victimes de violences sexuelles et sexistes subies sur leur lieu de travail** (reconnaissance en accident de travail, meilleure prise en charge et protection...).



L'égalité professionnelle dans notre collectivité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise... Alors qu'elles sont plus nombreuses dans les catégories A et B de notre collectivité (60% du total) **les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 200 euros** à celui de leurs collègues masculins.

## Les stéréotypes et les critères de gestion discriminants ont la vie dure !!!

### → Régime indemnitaire :

Les filières, cadres d'emplois à **prédominance féminine** (médico-sociale, culture, ATSEM, auxiliaire de puériculture...) sont sous-valorisées et bénéficient d'un régime indemnitaire 2 à 3 fois inférieur à celui d'une filière historiquement masculine comme la filière technique. Lors des dernières discussions sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire ( RIFSEEP ), **la CGT a revendiqué une évolution égalitaire et vers le haut de l'ensemble des régimes indemnitaires.**

### → Déroulement des carrières, l'avancement de grade et la promotion :



Si en **2017, 58 % des agent.e.s titulaires** (toutes catégories confondues) **de notre collectivité sont des femmes**, leur proportion parmi les agent-e-s n'ayant jamais bénéficié d'aucun avancement de grade ou de promotion **s'élève à plus de 62 %.**

Ainsi, dans des **cadres d'emploi exclusivement féminins** comme les ATSEM et les auxiliaires de puériculture, sur 264 agentes seules 12 d'entre elles (5%) ont **bénéficié d'un avancement de grade durant toute leur carrière.** A contrario parmi les agents techniques, cadre d'emploi beaucoup plus masculin 45% des collègues ont connu un avancement de grade lors de leur carrière. Mais là encore l'inégalité persiste ! Ce fut le cas pour 49% des hommes et seulement 36% des femmes. **Les élu-e-s CGT en C.A.P n'ont eu de cesse de dénoncer cela, avec parfois quelques succès...** Mais c'est une mobilisation

générale de l'ensemble des syndicats qui pourrait infléchir cette situation.

**Il ne s'agit pas d'opposer les filières, ni les femmes et les hommes, mais d'exiger une égalité de traitement vers le haut pour toutes et tous.**