



## 8 mars – les femmes toujours en premières lignes

**Les réformes liées à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et notamment la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, le vécu de la crise sanitaire et son impact sur la place des femmes et leur travail, ou les constats que la CGT fait de la prise en compte des cas d'agissements sexistes et sexuels permettent-ils de conclure que l'égalité femmes-hommes est en progrès ?**

**Percevons-nous - et les femmes cadres en particulier – les inégalités à la hauteur de ce qu'elles représentent et de leur évolution ?**

**Quelles pistes et moyens l'OFICT-CGT propose-t-elle pour enfin supprimer ces inégalités ?**

\* \* \* \*

**Selon le bilan social 2019**, les femmes représentent près de 44 % des personnels sur le périmètre ministériel, principalement présentes dans la catégorie B (44,5 % de femmes pour 55,5 % d'hommes) et dans la filière administrative (72,4 % de femmes). **Leur part a diminué en catégorie A et C !!**

**Carrière** : Les femmes font preuve d'une plus grande mobilité dans la gestion de leur carrière que les hommes ; un constat à contextualiser avec la mise en œuvre des LDG et les risques accrus de discriminations qu'elles induisent (promotions comme mutations).

Si elles réussissent mieux que les hommes les épreuves d'admissibilité aux concours et examens, **leur part recule parmi les admis sur listes principales établies après entretien oral et ce, quelle que soit la filière, sans que les raisons en soient expliquées.**

**Rémunérations** : Toujours selon le bilan social 2019 Les inégalités salariales femmes-hommes restent flagrantes malgré l'accord ministériel sur l'égalité signé en octobre 2019, à l'exception des OPA où les femmes ne sont que 64 :

- 6472 € annuel en catégorie A+
- 2998 € en catégorie A **en augmentation**
- 1691 € en catégorie B **en augmentation**
- 2208 € en catégorie C **en augmentation**

Pour l'énorme majorité, les écarts sont également en défaveur des femmes contractuelles : entre 4000 et 7600 € / an).

**Mais ces inégalités ne sont toujours pas suffisamment perçues par les agentes elles-mêmes.**

**Crise** : Elle a creusé les inégalités. Selon [l'enquête OFICT manager.es-managé.es](https://www.ofict.fr/enquete) menée en 2020 et les enquêtes menées pendant la crise sanitaire, les femmes ont été plus impactées par les difficultés d'articulation des temps de vie professionnelle et familiale : continuité pédagogique et autres contraintes familiales ont conduit à assumer des doubles journées pour faire face.

**Il nous faut gagner un droit à la déconnexion, le strict encadrement des forfaits-jours, l'encadrement de la charge de travail et négocier pour des garanties collectives sur le télétravail.**

**Harcèlement, violences sexistes et sexuelles** : Si aucune donnée ne figure dans ce bilan social, les témoignages recueillis montrent que les femmes sont les victimes très majoritaires du sexisme et des violences sexuelles, une situation qui concerne 20 % d'entre elles.

**Toute victime doit être prise en charge et accompagnée ; aucun acte ne doit plus rester sans sanction disciplinaire. Notre premier enjeu : libérer et faire entendre la parole des victimes !**

Retrouvez l'intégralité de la campagne égalité de l'OFICT sur notre site : <https://syndicoop.fr/ofict/8mars2021/>