

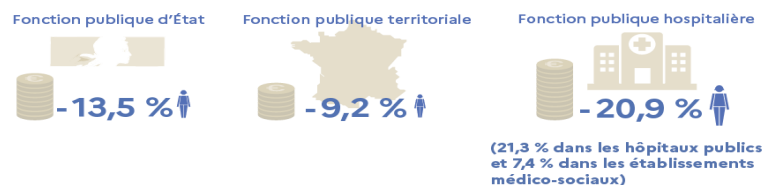
Écart salarial homme/femme Ça suffit !

Pour la **CGT**, la suppression des écarts salariaux entre femmes et hommes est un élément fondamental. Il est inconcevable, qu'au 21^{ème} siècle, il subsiste de telles inégalités.

Bien que les écarts salariaux restent moins importants dans la Fonction Publique que dans le secteur privé, cette différence existe toujours.

Malgré que chaque agent (titulaires, certains non-titulaire) de la Fonction Publique est rémunéré en fonction de son grade et de l'indice majoré qui correspond, les femmes gagnent moins que les hommes.

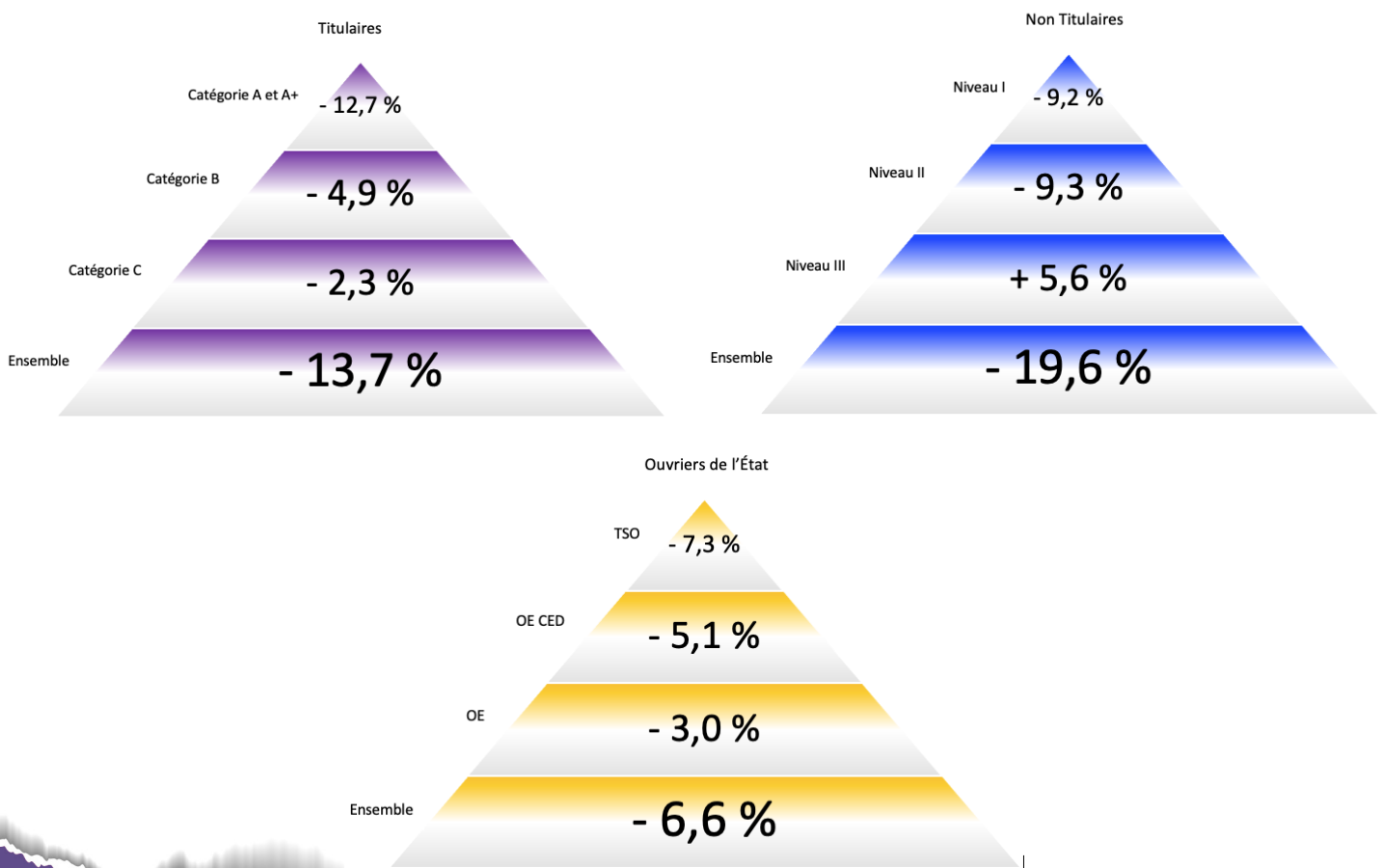
Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018 (en réduction de 0,3 % par rapport à 2017).



Source : DGAFF, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020, données 2018

Dans le bilan social 2020 du MinArm, les hommes gagnaient en moyenne mensuellement 15,9% de plus que les femmes bien que celles-ci soient majoritaires dans la Fonction Publique.

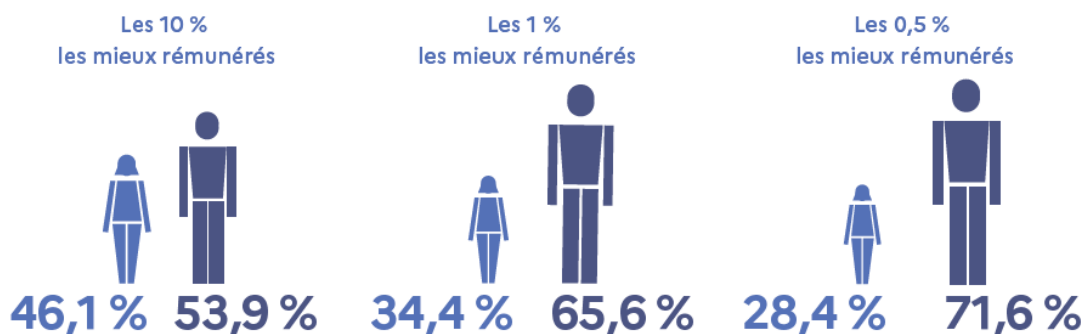
Même la part de prime dans les rémunérations est plus importante en moyenne chez les hommes que chez les femmes.



Même l'ONU demande à ce cesse « le plus grand vol de l'histoire »

Nous voulons l'égalité salariale

Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2018



Dans la Fonction Publique, les hommes restent les mieux rémunérés.

Lire : En 2018, 71,6 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés sont des hommes
Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.
Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - Dessi

Comment expliquer le retard :

- ❖ Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel et/ou non-complet.
- ❖ Elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué.
- ❖ Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des avancements. Elles sont pénalisées lors d'un congé maternité (le gel de note conduisant à un retard dans l'avancement) même si cette pratique discriminatoire tend à disparaître.

La CGT revendique :

- ✓ La garantie de l'égalité salariale avec de réelles sanctions pour les entreprises et les administrations qui discriminent ;
- ✓ La revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- ✓ La fin des discriminations à l'embauche et dans les carrières ;
- ✓ La lutte contre les temps partiels imposés et la précarité.