



Egalité professionnelle

En parallèle à la « concertation » menée par le gouvernement sur le thème « action publique 2022 » se déroule un chantier sur l'égalité professionnelle qui devrait se conclure par la signature mi-novembre 2018-2019 d'un protocole qui remplacera celui du 8 mars 2013. 5 thèmes sont évoqués.

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle

Bien qu'une charte des temps ait été signée entre les organisations syndicales et le ministère de la défense, il reste beaucoup à faire.

CONGÉS PARENTAUX QUI LES PREND DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?



L'UNSA est favorable à la création d'une autorisation spéciale d'absence telle que prévue par le code du travail permettant au conjoint agent public de se rendre à 3 des 7 actes médicaux pendant et après la grossesse.

Le télétravail doit être systématiquement proposé aux femmes enceintes et la dérogation aux 3 jours en présentiel exigés, doit être envisageable.

L'UNSA a porté le 27.03.2018 un amendement visant à ce que l'agent placé en congé parental conserve durant 5 ans ses droits à l'avancement et à ce que cette période soit assimilée à des services effectifs.

L'UNSA demande également que la durée minimale du congé parental puisse être inférieure à 6 mois, qu'il soit rémunéré et fractionnable afin de favoriser un meilleur partage entre les parents.

Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Selon le défenseur des droits, 70% des cas de harcèlement au travail ne sont pas dénoncés auprès de l'employeur et 40% des femmes qui les dénoncent estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment. Dans le secteur privé, 90% des femmes harcelées au travail, qui dénoncent leur agresseur, perdent leur emploi.

Bien que 2 circulaires couvrent la majeure partie de ces problématiques, l'UNSA FP demande :

- que leur application ne souffre aucune tolérance. Les victimes ou les collègues doivent être protégés ;
- que les moyens humains et financiers soient adaptés à l'enjeu ;
- le développement d'une culture de management adapté et la formation à ces sujets tout au long de la carrière ;
- la mise en œuvre de mesures contraignantes pour les employeurs publics.

L'UNSA Défense vous rappelle que depuis le 15.04.2014, le ministère de la défense s'est doté d'une cellule dédiée. La cellule Thémis permet à chaque personnel, civil ou militaire, homme ou femme, du ministère de la Défense, victime ou témoin de harcèlement, de discriminations ou de violences sexuelles au sein du ministère, de le signaler.

Ses coordonnées :

Mail : themis@defense.gouv.fr ou themis@intradef.gouv.fr

Téléphone : 09 88 68 55 55

voie postale : Contrôle général des armées - cellule Thémis - 60, bd du général Martial VALIN - 75015 PARIS Cedex

Existe également le réseau **Écoute Défense** ouvert aussi à l'accueil des victimes de harcèlement, de discriminations et de violences sexuelles. Il permet de parler à un psychologue. Ses coordonnées :

Écoute Défense : 08 08 800 321

Il est également possible de s'adresser à une **association extérieure à la Défense**, vous trouverez tous les contacts et informations sur : www.stop-violences-femmes.gouv.fr ou en appelant le **3919**.

Renforcer l'égalité salariale dans la fonction publique

**DANS LA FONCTION PUBLIQUE
LES FEMMES GAGNENT
13 % DE MOINS
QUE LES HOMMES**



Se basant sur le taux actuel de convergence des salaires femmes-hommes, le cabinet d'audit PwC estime que la France atteindra l'égalité salariale dans 67 ans, en 2084. Un temps relativement long comparé aux autres pays de l'OCDE, à commencer par la Pologne (2021), le Luxembourg (2022) ou la Belgique (2028).

En France, la retombée économique d'une stricte égalité serait de 44,3 milliards d'euros, souligne l'Organisation Internationale du Travail.

En 2016, France Stratégie avait tenté d'évaluer le coût économique des discriminations. Il estimait que si le taux d'emploi des femmes et leur rémunération étaient égaux à ceux des hommes, le PIB de la France bondirait de 6,9 %.

Lutter pour l'égalité salariale pourrait bien poursuivre un autre but qu'une vision égalitaire de la société cependant quelque puisse être la motivation, ne boudons pas les avancées qui pourraient être faites puisque le cabinet PwC, indique que « combler l'écart de rémunération rapporterait 84 milliards aux femmes actives françaises ».

L'UNSA demande que :

- les employeurs publics disposent d'une **methodologie commune d'appréciation**
- la revalorisation des métiers et des filières à **prédominance féminine ainsi que la prise en compte de leur pénibilité.**

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'UNSA insiste sur le nécessaire questionnement à avoir sur les mobilités statutaires obligatoires, liées aux avancements pénalisant pour les femmes et particulièrement dans le cas de famille monoparentale et/ou de garde alternée.

La loi dite Sauvadet du 12.03.2012 avait fixé aux administrations des objectifs chiffrés de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes pour l'encadrement supérieur et dirigeants de l'Etat sous peine d'amendes.

L'UNSA demande la création effective d'un fonds alimenté par ces pénalités et dédié à la promotion de l'égalité professionnelle.

Pour en savoir plus, consultez la rubrique « thèmes généraux » de nos sites internet et intradef.



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsadefense.com
[@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
[Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**Tout le monde
a droit à l'UNSA**