



Montreuil, le 17 février 2025

À Mme Catherine VAUTRIN
Ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des
Familles

À Mme Astrid PANOSYAN-BOUVET
Ministre du Travail et de l'Emploi
sec.chefcab.te@travail.gouv.fr

À M. Laurent MARCANGELI
Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de
la Simplification : sp@cabinets.transformation.gouv.fr

N/Réf. : NP/SB/PL
N°021_20250217

Objet : Préavis de grève pour la journée du 8 mars 2025 couvrant l'ensemble des salarié-es et agent-es des villes, départements, régions, établissements publics, métropoles, du logement social, des services et entreprises de l'eau et de la thanatologie

Mesdames et Monsieur les Ministres,

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes composent 63 % de l'effectif et sont les premières touchées par les inégalités salariales. Elles sont les premières impactées par les contrats courts, les temps partiels imposés, donc la précarité. Elles se confrontent au plafond de verre régulièrement au cours de leur carrière, ce qui ne leur permet pas une évolution égale à celle des hommes.

En effet, les inégalités se retrouvent dans toutes les composantes de celle-ci : la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité, le temps de travail, l'accès à la formation.

Selon les données Adelyce¹, **le salaire moyen des hommes est supérieur de 14,8 % à celui des femmes, soit + 362 € bruts mensuels pour les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, en 2022.**

Cette différence est principalement liée à une sous-représentation des femmes dans les postes à hautes responsabilités et aux emplois les mieux rémunérés ainsi qu'à l'écart du temps de travail. Le gouvernement Macron 1 a mis en place plusieurs actions comprises dans les plans Égalité. Si des améliorations sont à noter dans les collectivités, elles sont surtout soit le fait de dispositifs ponctuels, soit de dispositifs catégoriels, notamment dans les filières à prédominance féminine, par exemple : l'obtention du Ségur ou « le bonus attractivité ».

Des écarts de salaires entre femmes et hommes sont aussi présents au sein même des filières. Parmi les moins égalitaires : les filières médico-sociale, administrative et technique. Par exemple, dans la filière administrative, en moyenne, à temps de travail équivalent, la rémunération d'une femme est de 2 964 € alors qu'un homme perçoit 3 578 €, en 2023.

Si nous notons que, dans les départements, les régions et les CCAS/CIAS, il est affiché un écart final de rémunération compris entre 50 € et 100 € en faveur des hommes, au sein des mairies, l'écart est au-dessus de la moyenne nationale, avec plus de 124 €, en 2024.

Ces observations sont identiques dans le secteur privé où, en moyenne, les femmes sont toujours rémunérées ¼ de moins que les hommes.

.../...

¹ Observatoire de la masse salariale de la fonction publique territoriale – Vue des agents - Adelyce

À tous âges, les inégalités salariales existent. En effet, pour les agents de plus de 45 ans, l'évolution salariale est plus limitée en raison des départs en retraite et des avancements plus espacés. Nous avons observé en quelques mois l'impact de la réforme des retraites, « Macron-Borne », sur la carrière de tous les personnels et en particulier des femmes contraintes de travailler davantage, car elles ont plus souvent des carrières hachées et des temps de travail non-complets. Pourtant, des solutions existent et sont viables : contraindre les employeurs à respecter la loi par davantage de transparence et sanction en cas de manquement à l'égalité. L'égalité salariale permettrait une rentrée de plus de 6,5 milliards d'euros, l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la retraite permettrait de lutter contre les petites pensions, un plan massif de titularisation garantirait la pérennité de notre caisse de retraite, la CNRACL.

Encore une fois, nous ne pouvons qu'observer que le système capitaliste que vous servez férocement entretient les inégalités de genre dans un but d'exploitation, de domination et de destruction du modèle de protection sociale afin de privatiser notre bien commun.

Dernièrement, le vote du budget « Bayrou » a validé 2,2 milliards de coupes budgétaires entraînant des conséquences sur la masse salariale, sur l'augmentation des rémunérations et donc sur les politiques salariales des employeurs locaux et sur le maintien des services publics.

Les agentes et les salariées souhaitent être reconnues dans leur travail par une rémunération qui leur permet de vivre et non de survivre. Elles sont encore trop nombreuses à être payées au SMIC et, parce qu'assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et représentent 95 % des congés parentaux. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. La loi de transformation de la fonction publique imposant les 1 607 h en volant des jours de congés complémentaires a accentué ce phénomène. C'est en partie pour cela que nous revendiquons son abrogation et que nous exigeons l'engagement de négociation portant sur des mesures d'égalité prenant en compte les enjeux sociétaux et d'évolution nécessaire des filières à prédominance féminine.

Enfin, puisque la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars est aussi l'occasion de rappeler que les inégalités constitutives du « *continuum* de violences » perdurent au sein du monde du travail et également dans la société, nous souhaitons vous rappeler qu'en 2021, sur une année, 5 949 signalements ont été faits en raison de la mise en place du dispositif obligatoire de signalements sur le harcèlement moral et les violences au travail. 61 % des signalements ont été faits par des femmes pour dénoncer des faits de violences. L'accord du 30 novembre 2018 doit donc s'appliquer par la mise en place d'un-e référent-e harcèlement du côté employeur, comme du côté des représentant-es du personnel, avec des moyens dédiés et identifiés des personnels. Dans le secteur privé, les employeurs appliquent cette disposition. Pourquoi, dans le secteur public, l'État fait-il preuve de laxisme envers le traitement des violences ?

La lutte pour les droits des femmes s'est caractérisée ces derniers mois par la reconnaissance de l'IVG dans la Constitution ou plus récemment par la reconnaissance de l'endométriose et des problématiques que cela engendre. Les employeurs publics de toutes obédiences politiques, poussés par le mouvement syndical, ont également produit des avancées sociales en faveur de l'égalité femmes/hommes en ouvrant des droits nouveaux sur le congé IVG, le congé deuxième parent ou le congé menstruel.

Ce congé permet par exemple aux agentes qui souffrent de règles douloureuses de bénéficier de plusieurs autorisations spéciales d'absence, en nombre limité au cours de l'année et sous réserve d'un certificat médical.

Comment le Président et votre gouvernement peuvent-ils prétendre que l'égalité femmes/hommes est une grande cause du quinquennat si les préfetures, à l'image de celle de l'Isère ou celle du Bas-Rhin, remettent en cause ces droits nouveaux ?

Ce 8 mars, la CGT rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de justice sociale majeur auquel nous devons aboutir dès à présent.

.../...

Au regard de ces éléments, nos revendications sont les suivantes :

- l'effectivité de l'égalité salariale, « à travail égal, salaire égal » ;
- l'augmentation des salaires et des pensions ;
- l'abrogation des réformes des retraites, pour un retour à la retraite à 60 ans ;
- l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 ;
- la mise en place systématique d'un.e référent.e harcèlement représentant.e du personnel avec des moyens dédiés ;
- un droit à la santé par « le 100 % sécurité sociale » et l'adaptation des autorisations spéciales d'absence liées à des pathologies et maladies touchant particulièrement les femmes ;
- la gratuité des protections hygiéniques et leur mise à disposition sur le lieu de travail ;
- une flexibilité des horaires et du temps de travail prenant systématiquement en compte les obligations familiales des agent.es ;
- la suppression du jour de carence pour toutes et tous et de la mesure baissant de 10 % le taux de remplacement du traitement de base pendant les arrêts de maladie ordinaire ;
- la liberté de disposer de son corps et de ses choix avec la gratuité des moyens de contraception, l'ouverture et la réouverture de centres IVG, de centres de santé sexuelle et de maternité. La possibilité de disposer de jour de repos à la charge de l'employeur après un IVG ;
- le respect de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels genrés (DUERP) et la mise en place d'une GPEC visant à anticiper et sécuriser les parcours professionnels des agent.es et des salarié.es.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la Fédération CGT des Services Publics dépose un préavis de grève pour la journée du 8 mars 2025 de 0 h à 24 h, couvrant l'ensemble des agent-es de la Fonction publique territoriale, ainsi que les salarié-es du champ privé du logement social, de l'eau et de la thanatologie.

Nous appelons les agent-es et salarié-es à se mobiliser massivement le 8 mars 2025, dans toutes les initiatives, actions et manifestations organisées partout en France.

Notre organisation est disponible pour toute négociation sur les revendications des personnels.

Dans cette attente, recevez, Mesdames et Monsieur les Ministres, nos sincères salutations.

Pour la fédération CGT des Services publics,
Natacha POMMET



Secrétaire générale