



Repère Revendicatif

Égalité Femmes/Hommes

Fiche: Egalité Femmes-Hommes /001-Mar2017

Dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT a organisé ce 8 mars 2017 une heure mensuelle d'information syndicale. Ce, afin d'échanger et de faire émerger les revendications des femmes à l'IGN. Nous livrons à travers cette fiche, l'état des sujets tels qu'ils ont été évoqués et tels que la CGT les portera dans son action revendicative auprès de la direction générale de l'IGN:

1. Retraite et Insalubrité

Les dispositions légales de 2003 et 2010 en matière de retraite percutent les agents « insalubres » et plus particulièrement les femmes. Ainsi le recours au temps partiel et les congés parentaux deviennent des obstacles à une retraite à taux plein : cela rend indispensable **l'accès au droit à la dérogation à la limite d'âge pour toutes et tous, dans la limite légale des 10 trimestres.**

Par ailleurs, la CGT revendique un dispositif de bonification de plusieurs années, permettant de compenser le temps partiel, les mois de grossesse et les arrêts maladie liés aux grossesses.

2. Avancement/Carrière/Poste/Recrutement

Le constat se pose là: sur l'ensemble des sujets évoqués plus haut, les femmes de l'IGN sont régulièrement désavantagées par rapport aux hommes. **Un dispositif de candidature aux postes permettant la mise en avant des compétences et des qualifications doit être mis en place par DRH. Ceci pour éviter la discrimination en matière de sexe et d'âge.**

Dans l'encadrement, les candidatures des femmes sur les postes de Chef de Service sont moins retenues que celles des hommes, et il en va de même sur les postes techniques. **La parité doit s'appliquer partout, et pour tous les corps.** Sur les recrutements, on constate qu'il y a forte propension à embaucher plus facilement des hommes à l'IGN. Les métiers techniques ne sont pas l'exclusivité des hommes, à l'embauche aussi la parité doit compter! **Les inégalités de carrière sont liées à une moindre valorisation des métiers majoritairement exercés par les femmes (filiales administratives par rapport aux filiales techniques) et à une moindre disponibilité de celles-ci en raison des temps sociaux différenciés entre elles et les hommes. Nous revendiquons la mise en place d'un indicateur objectif mettant en lumière ces inégalités et d'un processus de rattrapage des déroulements de carrière.**

3. Violences

Une veille sur les violences qu'elles soient **professionnelles ou familiales** doit être mise en place. Cela passe par des **moyens supplémentaires pour l'assistante sociale,** pour un suivi et une aide réelle. L'administration doit d'ailleurs faciliter les démarches des personnes concernées.

Nous considérons indispensable une communication de l'administration pour rappeler aux agents que le sexisme, comme le racisme, n'est pas une opinion mais un délit.

4. Externalisation

La responsabilité de l'IGN en tant que donneur d'ordre ne peut pas être évacuée. Tant sur les salaires que sur les horaires de travail, l'IGN doit plus et mieux considérer les conditions des femmes de ménage lors des renégociations du marché de nettoyage.

JE M'IMPLIQUE, JE M'ENGAGE

JE ME SYNDIQUE!

