



Grève des femmes du 14 juin 2019 : Revendications du SSP-RN pour la fonction publique neuchâteloise

Ces revendications ont été élaborées dans le cadre de la grève des femmes* du 14 juin 2019. Cette journée de mobilisation nationale a attiré notre attention sur les inégalités qui persistent dans la fonction publique neuchâteloise, en dépit de certains efforts qui ont été effectués mais qui restent encore très largement insuffisants. Afin d'assurer une véritable égalité et de faire cesser les discriminations sexistes, tant dans la sphère professionnelle que privée, nous estimons que les collectivités publiques doivent être exemplaires.

L'une des explications de la persistance des inégalités salariales dans l'administration cantonale réside dans la nature même du système salarial. Celui-ci cristallise les inégalités à travers une classification des fonctions qui valorise certains critères (fonctions d'encadrement) au détriment d'autres (pénibilité), ce qui favorise clairement les fonctions occupées majoritairement par les hommes. Par ailleurs, l'introduction de la nouvelle grille salariale en 2017 s'est caractérisée par un abaissement du salaire maximum dans les classes inférieures occupées majoritairement par des femmes alors que dans le même temps le salaire des cadres se voyait augmenter (salaire de départ plus élevé).

Par ailleurs, dans le cadre du processus d'évaluation des fonctions dans l'enseignement actuellement en cours, il n'est toujours pas possible de comparer les salaires d'une profession typiquement masculine (ex. cantonnier) avec une profession typiquement féminine (ex. enseignant-e primaire) afin de vérifier s'il persiste ou non des inégalités, ce qui n'est pas acceptable selon nous.

Quant aux fonctions de cadres supérieurs, de chefs de service et de directeurs-trices sont encore très largement occupées par des hommes, ce qui n'est pas acceptable et l'État doit se doter d'instruments concrets pour permettre une évolution rapide. Les femmes sont confrontées au plafond de verre ainsi qu'à une ségrégation des métiers.

Les nombreuses inégalités qui persistent au sein de la fonction publique neuchâteloise doivent disparaître dans un avenir proche – et pas dans 10 ans.

Outre le fait que le SSP soutient les revendications du collectif du 14 juin de l'administration cantonale, il soumet ci-dessous au Conseil d'État une liste de revendications afin de permettre enfin d'atteindre l'égalité au sein de la fonction publique neuchâteloise :

Développer et garantir l'égalité au sein de la fonction publique neuchâteloise :

1. Faciliter l'accès des femmes aux postes de cadre, de cadre supérieur et de direction, notamment par des aménagements des conditions de travail (temps partiel, télétravail, etc.)

2. Les femmes étant souvent surqualifiées pour le poste qu'elles occupent, mettre en place des mesures incitatives pour que les employées occupent des postes en adéquation avec leur niveau de formation
3. Mettre en place des systèmes salariaux et des critères d'attribution des classes salariales selon la fonction qui soient totalement transparents et qui mettent l'accent sur l'égalité salariale.
4. Reconnaître le travail non salarié dans l'expérience professionnelle reconnue pour la fixation du salaire de base à l'engagement à travers une nouvelle évaluation pour toutes les salariées de la fonction publique ayant consacré une partie de leur carrière à l'éducation de leurs enfants
5. Réintroduire les 40h de travail par semaine afin de permettre à davantage de femmes de travailler à 100% ; promouvoir une politique du temps de travail réellement favorable à l'égalité avec moins de flexibilité et davantage de prévisibilité des horaires de travail ; permettre que la décision de travailler à temps partiel soit prise uniquement par la salariée et que le temps de travail soit organisé de telle sorte à ne pas empiéter sur la vie familiale et privée (ex. un 50% correspond à 2,5 jours de travail) ; généraliser le télétravail (au moins un jour par semaine) pour toutes les salariées qui en font la demande.
6. Développer et augmenter le temps consacré à la formation continue pour le personnel ; permettre aux temps partiels, occupés principalement par les femmes, d'en jouir de la même manière que leurs collègues à 100% ; décloisonner l'offre de formation organisée par fonction/métier.
7. Anonymiser les dossiers de candidature et faire en sorte que le sexe du/de la candidat-e ne soit pas connu ; mettre en place des comités de recrutement qui soient composés paritairement d'hommes et de femmes ; mettre en place des cours de sensibilisation sur le biais des procédures de sélection pour toutes les personnes qui recrutent du personnel dans la fonction publique.
8. Pratiquer la tolérance zéro en matière d'égalité salariale à poste et profil identique dans la fonction publique neuchâteloise ; de plus, revaloriser les salaires des fonctions majoritairement occupés par des femmes (ex. éducatrices, enseignantes du degré primaire, secrétaires, etc.)
9. Renoncer à externaliser certains services et réintégrer les services externalisés dans le giron des services publics et des institutions subventionnées, avec des conditions de travail identiques à celles de la fonction publique neuchâteloise.

Permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée/familiale :

10. Introduire un congé parental rémunéré digne de ce nom (au minimum 38 semaines à répartir entre les deux parents, dont 14 semaines au minimum pour la mère et 8 semaines pour le père, selon les recommandations de la commission fédérale de coordination pour les questions familiales). Ces congés doivent être les mêmes pour les parents qui adoptent, qui accueillent un enfant en famille d'accueil avec hébergement (FAH) et pour les parents de même sexe.
11. Accorder des aménagements d'horaires pour les jeunes parents avec l'assurance de retrouver leur taux de travail antérieur. De manière générale, donner la priorité aux employé-e-s à temps partiel d'augmenter leur temps de travail, tout particulièrement aux femmes qui ont baissé leur temps de travail pour élever leurs enfants.
12. Assurer une place en crèche et dans les structures parascolaires pour chaque enfant des employé-e-s de la fonction publique qui en font la demande.
13. Permettre aux parents de bénéficier d'un congé prolongé pour s'occuper d'un enfant en cas de grave et/ou de longue maladie ; étendre aux proches aidant-e-s le congé jusqu'à 3 jours pour un enfant malade ou accidenté afin de leur permettre de prendre en charge les premiers soins et d'organiser les soins ultérieurs.
14. Appliquer strictement dans la fonction publique neuchâteloise les pauses pour l'allaitement, y compris dans l'enseignement.

15. Renoncer à imputer au congé maternité une absence maladie durant les 24 jours qui précèdent l'accouchement afin de ne pas réduire leur congé maternité (ou parental) pour les femmes enceintes qui vivent une grossesse avec des complications avérées.

Promouvoir l'égalité et lutter contre le harcèlement sexuel :

1. Instaurer des commissions de l'égalité au sein de l'administration cantonale et dans les écoles qui proposent des réflexions et des activités sur les questions de genre et d'égalité.
2. Fixer des objectifs liés à l'égalité dans chaque service de l'État et dans les écoles, avec un suivi régulier de la mise en œuvre.
3. Développer de véritables campagnes pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail dans tous les services et dans les écoles ; introduire une formation adéquate des cadres à ce sujet, ainsi que des mesures de protection contre les licenciements allant au-delà de la LEG.
4. Harmoniser au niveau cantonal et augmenter les périodes d'enseignement du GIS, repris par le Groupe Sida Neuchâtel, avec un accent mis sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et sur la sexualité féminine.

La Chaux-de-Fonds, juin 2019,
présenté lors de la Commission de travail CE-syndicats du 22 octobre 2019