

## *Revendications de la FSF sur l'égalité femmes – hommes au sein de l'ACV – Version 2023*

En septembre 2018 le Conseil d'État présentait ses *Huit mesures pour une plus grande égalité salariale au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise*. Ces mesures, assez peu ambitieuses, n'ont pas été discutées avec les associations faïtières du personnel. Malgré les déclarations du Conseil d'État qui s'est auto proclamé « employeur exemplaire » les réalités du terrain contredisent cette vision optimiste. Un véritable Plan pour l'Égalité doit se construire de manière participative, comme l'ont fait d'autres administrations à l'instar de Fribourg et Genève par exemple. Les revendications adressées lors de la Grève des Femmes – Grève Féministe de 2019 n'ont pas abouti à des différences significatives sur ces points, et de nouvelles brèches ont été ouvertes en 2023 dans d'autres domaines. En conséquence :

- ♀ **La FSF demande au Conseil d'État de passer des déclarations aux actes et d'ouvrir rapidement des négociations avec les associations faïtières le contenu d'un véritable plan pour l'égalité au sein de l'administration vaudoise.**

D'après « Les chiffres de l'égalité (2018) » les femmes représentent 64% des effectifs de l'Administration cantonale. Mais elles sont surreprésentées dans les classes 1 à 10 (72 % des EPT) et seulement 32% dans les classes 14 à 18. En outre les femmes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes dans la plupart des classes salariales (64 % de temps partiels chez les maîtresses généralistes, contre 31 % chez les hommes par exemple). Si on cumule ces deux facteurs, le constat est clair : sur la fiche de paye et à l'heure de la retraite la différence est très importante.

- ♀ **La FSF demande une revalorisation salariale des classes 1 à 9.**

Afin de permettre l'égalité, il faut aussi des mesures qui permettent des conditions de travail propices à l'égalité. Faciliter l'accès au temps partiel a longtemps été considéré comme la solution, mais elle a des conséquences négatives sur le salaire et plus encore sur les rentes de retraite (en Suisse la rente médiane versée par le 2ème pilier est presque deux fois plus élevée chez les hommes

- ♀ **La FSF demande le développement de l'offre en accueil des enfants et qu'une place soit garantie pour chaque enfant d'un ou d'une employé.e de l'Etat de Vaud qui en fait la demande. La FSF demande un congé maternité de 6 mois et un congé paternité rémunéré de 2 mois. Enfin la FSF demande l'instauration d'un véritable congé parental.**

Le Règlement sur la Formation continue a été modifié et prévoit désormais (dès le 1<sup>er</sup> octobre 2018) que le temps de formation n'est pas réduit en cas d'activité à temps partiel. La FSF salue cette mesure mais constate que sur le terrain cette nouveauté n'est pas encore pleinement appliquée, des poches de résistance subsistent. En outre, certaines formations ne sont pas accessibles à l'ensemble du personnel ce qui peut

limiter les possibilités de mobilité professionnelle. Cette question touche donc particulièrement les femmes puisqu'elles sont moins représentées dans les fonctions dirigeantes.

- ♀ **La FSF demande une revalorisation de la place de la formation continue au sein de l'État de Vaud, le passage de 3 jours à 4 jours minimum pour l'ensemble du personnel ainsi que la possibilité de choisir parmi toute l'offre de formation.**

Pour pouvoir développer une politique qui favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale il faut associer le personnel afin de connaître ses attentes et ses besoins.

- ♀ **La FSF demande qu'une enquête soit réalisée, en partenariat avec les faïtières du personnel, pour évaluer les besoins concernant le congé maternité, le congé paternité, le congé parental ainsi que les réductions du taux de travail des parents.**

Dans ses *huit mesures concrètes pour l'égalité* le Conseil d'État souhaite développer le temps partiel pour les hommes afin de « contribuer à un meilleur partage des responsabilités au sein des couples ». La *Directive sur la réduction du taux d'activité* prévoit que si une demande de réduction du temps de travail est refusée par l'autorité d'engagement le refus « fera l'objet d'une brève argumentation écrite » qui sera notamment transmise pour information et analyse au BEFH.

- ♀ **La FSF demande qu'un monitoring soit fait de ces refus et qu'il soit discuté régulièrement avec les faïtières du personnel de l'État de Vaud.**

L'enquête annuelle sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise, menée par le SCRIS et le BEFH, doit permettre notamment de mesurer l'impact du *Plan pour l'Égalité* ainsi que des mesures déjà prises telles que, par exemple, l'encouragement du temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes, également pour les postes à responsabilité (postes de cadres mis au concours avec la mention 80 à 100%).

- ♀ **La FSF demande que les faïtières du personnel de l'État de Vaud soient associées à ce suivi et que leurs propositions et évaluation soient intégrées dans une publication annuelle.**

Le refus d'indexer pleinement les salaires en 2022 et le virage politique pris qui semble annoncer une remise en question des principes mêmes de l'adaptation au coût de la vie et des mécanismes d'annuités pénalisent lourdement les salariées.

- ♀ **La FSF demande le Conseil d'Etat s'engage sur ces principes fondamentaux et qu'il indexe pleinement les salaires au sein du secteur public. Il doit également assumer son rôle d'instance de subventionnement pour l'indexation dans les secteurs parapublics.**