

S
E
C
E
F
U
A



Bulletin édité par la section
de SAVOIE du

SNUipp-FSU



SNUipp Maison des Syndicats 77 rue A. Croizat 73000 CHAMBERY

Tél. : 04-79-68-91-65 Fax : 04-79-68-93-47

Courriel : snu73@snuipp.fr Site web : <http://73.snuipp.fr> Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/SNUipp.FSU.73>

Lutter pour l'égalité, pour les salaires, pour une école émancipatrice, pour une transformation de la société !



Sarah HAMOUDI-WILKOWSKY

Au début de son quinquennat Emmanuel Macron avait déclaré que l'égalité entre les femmes et les hommes serait une grande cause de son quinquennat. A ce stade, nous peinons largement

à voir les effets politiques concrets de cette annonce.

La crise sanitaire a révélé le rôle essentiel joué par les femmes dans le fonctionnement de la société. Majoritaires dans les métiers du lien mais aussi de l'éducation, **elles occupent souvent des métiers à**

forte utilité sociale mais précaires, peu reconnus, peu valorisés et sous-payés.

Ces dernières années, des mobilisations importantes ont permis de faire bouger les lignes. **Dans la Fonction publique, des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont enfin vu le jour grâce à ces mobilisations et à l'action des organisations syndicales, notamment de la FSU-SNUipp.**

Alors que la 1ère loi sur l'égalité professionnelle a 50 ans cette année, les inégalités salariales persistent toujours. Dans la fonction publique, **les agentes perçoivent toujours globalement un salaire de 19% inférieur à celui des agents** (12,3% à équivalent temps plein). L'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans cette loi doit être appliquée maintenant ! La mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité nécessite des moyens qui ne sont toujours pas actés.

Dans le 1er degré, les femmes représentent 84% des personnels du 1er degré mais leurs salaires sont toujours inférieurs de 8% à ceux des hommes ce qui impacte négativement le niveau de leur pension. Les écarts de rémunération sont liés à leur déroulement de carrière qui est moins rapide que celui des hommes (interruption de carrière, temps partiel, notation moins favorable...). De plus, **elles travaillent davantage à temps partiel** (11% pour les femmes et 3% pour les hommes) et occupent les postes les moins rémunérateurs (exemple: directions d'écoles avec peu de décharge et d'indemnités). **Les régimes indemnitaires et les primes sont plus défavorables aux femmes qu'aux hommes.**

Nos collègues AESH occupent des fonctions essentielles pour l'école sur des contrats précaires avec des salaires indécents et des conditions de travail dégradées. Subissant à la fois des temps de travail incomplets et des rémunérations au quasi minimum de la fonction publique, **les AESH, à 90% des femmes sont heurté-es de plein fouet par la précarité.**

Alors que le ministre a soi-disant donné une priorité sur son quinquennat à l'école inclusive, les AESH en sont les grand-es oublié-es. Il aura fallu des mobilisations pour que le ministère annonce une amélioration de leurs conditions d'emploi. Mais les attentes ont vite été déçues.

A quelques semaines de l'élection présidentielle, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars, qui a mobilisé plusieurs dizaines de milliers de manifestant-es dans toute la France, a été l'occasion pour la FSU-SNUipp de porter fortement notre exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que l'ensemble des revendications qui concernent les droits des femmes.

mars 2022 - Prix 1,50 € - n°116

CHAMBERY PPDC

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 25/03/2022
A distribuer avant le 31/03/2022

ÉDITO SUITE

A côté de ce sujet essentiel de l'égalité, à quelques jours du premier tour de l'élection présidentielle, la FSU-SNUipp publie un bilan de la politique éducative conduite par Jean-Michel Blanquer. A travers 8 épisodes, chacun analysant et fouillant un aspect bien précis de cette politique, c'est toute la cohérence d'un projet libéral qui est mise à jour. Et les annonces du président-candidat projettent une saison 2 encore plus destructrice pour l'école, ses personnels et ses élèves... *

Pour autant l'heure n'est pas au renoncement. Les personnels sont animés par d'autres valeurs et portent au quotidien **la vision d'une école émancipatrice** et l'objectif de former des citoyens et citoyennes éclairés pour contribuer à une transformation de la société. Parce qu'une autre école est possible, la FSU-SNUipp continue à œuvrer pour transformer dans ce sens le service public d'éducation.

Lutter collectivement contre les projets destructeurs de l'École et ses personnels, c'est premièrement **se syndiquer**.

Lutter collectivement, c'est tout faire d'ici l'élection en tant que **citoyen-nes et militant-es**, et au moment de l'élection en tant qu'**électrices et électeurs**, pour que les politiques néolibérales visant notamment à réduire les services publics ou à les détruire et plus encore les projets d'extrême droite, soient battus.**

Remettons la question sociale au cœur des enjeux du moment, exigeons l'égalité, exigeons l'augmentation générale des salaires et des pensions, il est plus que temps !

Plus d'infos sur nos sites

* <https://www.snuipp.fr/actualites/posts/bilanblanquer-et-annonces-macron>

** <https://fsu.fr/appele-de-la-fsu-avant-le-1er-tour-de-lelection-presidentielle/>

3ème SÉRIE DE RIS

* **LUNDI 2 MAI - 17h30**, secteur Tarentaise, lieu à confirmer

* **JEUDI 5 MAI - 17h15**, St Etienne de Cuines

* **JEUDI 5 MAI - 17h30**, Chambéry, élém. Chantemerle

* **LUNDI 9 MAI - 17h30**, Les Marches, école élém.

* **LUNDI 9 MAI - 17h30**, Avrieux, école primaire

* **LUNDI 23 MAI - 17h30**, Albertville, élém. Pasteur

* **MARDI 31 MAI - 17h30**, Aix les Bains, élém. Sierroz

MOUVEMENT

Vendredi 18 mars, s'est tenu un Groupe de travail départemental qui avait pour but de fixer les règles du crû 2022. Il faisait suite aux deux groupes de travail académiques de décembre et à un premier temps de travail départemental en janvier, et a permis l'examen des différentes bonifications et du projet de circulaire «**MOUVEMENT**» départementale. La FSU-SNUipp était bien évidemment présente pour représenter et défendre l'intérêt des collègues.

Voici en bref les principales nouveautés concernant le mouvement **sa-voyard 2022** (l'intégralité du compte-rendu et donc des nouvelles règles est à retrouver sur notre site www.73.snuipp.fr) :

* Dorénavant, les participants-es pourront formuler **jusqu'à 60 vœux**.

* Il n'y aura plus qu'**un seul écran de saisie** des vœux dans l'application MVT1D. (au lieu de deux l'an passé)

* **La terminologie** des différents types de vœux **change** :

- les « vœux postes précis » deviennent des « **vœux simples** »

* les anciens « vœux larges » et « vœux géographiques regroupements de communes » deviennent des « **vœux groupes** ».

Au sein de chaque « vœu groupe », **les communes sont classées par ordre alphabétique** ; chaque participant-e au mouvement pourra modifier ce classement de départ, et classer par ordre de préférence les différentes communes à l'intérieur du vœu groupe. Pour chaque commune, il sera ensuite possible de classer les postes. Chaque «**vœu groupe**» pourra être décliné selon les **types de postes suivants** :

ECEL = adjoint-e élémentaire / **ECMA** = adjoint-e maternelle / **ENS** = adjoint-e élémentaire + adjoint-e maternelle + chargé-es d'écoles / **ASH** / **Directions d'écoles 2 à 5 classes**.

Les postes de TRB sont un vœu groupe à part entière, par circonscription.

Les postes de **TRS ne se demandent qu'en vœu simple**, tout comme les postes de **direction de 6 classes et plus**.

Pour les collègues **obligés de participer au mouvement** : ils devront formuler un **vœu MOB « mobilité obligatoire »** anciennement vœu large. Ces vœux groupes MOB concernent **UNIQUEMENT** les secteurs du département les moins demandés (**Maurienne, Tarentaise, Bauges, Albertville/Ugine, particulièrement postes ASH et TRB**).

ATTENTION : les **affectations sur vœu MOB seront à titre définitif** (sauf pour un poste ASH si la personne n'est pas titulaire du CAPPEI).

La FSU-SNUipp 73 a réaffirmé son désaccord profond avec le fonctionnement de ce nouveau mouvement, très individualiste et au détriment d'une réelle mobilité choisie des PE.

Pour notre organisation syndicale, le mouvement c'est :

- **Une réelle phase d'ajustement avec saisie des vœux et publication de supports restés vacants à l'issue de la 1ère phase.**

- **La suppression de l'obligation de vœux géographiques.**

- **L'AGS comme principal élément de barème.**

- **La possibilité de faire un VRAI recours suite à une affectation non demandée.**

- **L'abandon du profilage de postes.**

Nous continuerons sans relâche à porter ce projet collectif.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Pourquoi un protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'éducation nationale ?

Ce sont des positions qui font débat au sein de la profession depuis leur mise en application.

Pourquoi a-t-on besoin d'un protocole pour l'égalité professionnelle dans l'éducation nationale ? Pourquoi appliquer le ratio de femmes et d'hommes dans la profession notamment dans le cadre de l'avancement ? N'est-ce pas discriminant pour nos collègues hommes ?

Ces questions reviennent régulièrement, soulevant incompréhension et parfois colère de la part de nos homologues masculins. **Tour d'horizon, analyses, réflexions dans ce numéro spécial d'ACTEURS.**

Décryptage

La Fonction publique c'est 5,5 millions d'agents dont 62% de femmes*.

Les femmes représentent 73 % des agents de l'Éducation nationale soit environ 17 points de plus que dans la fonction publique d'État.

Salaires et retraites plus faibles, déroulement de carrière ralenti, accès à certains postes plus restreints, autant d'inégalités entre les femmes et les hommes qui existent dans le secteur privé mais aussi dans la Fonction publique. L'éducation nationale n'est pas épargnée ! **Notre métier connaît lui aussi des salaires féminins inférieurs.**

2013

Le 8 mars 2013, l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales ont signé un **protocole d'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique**. Il s'agit du 1er accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique « *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* ». Son objectif est de **rendre effective l'égalité affirmée par la loi et par le statut de fonctionnaire**.

ACTEURS

Remontons un peu le temps...

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art.6 bis).

2017

Dans le premier degré, le salaire moyen est de 2 195 € net mais l'écart moyen entre les hommes et les femmes est de 8 % soit un mois de salaire par an. Le système aujourd'hui abandonné de promotion à trois vitesses était générateur de fortes inégalités. L'exercice de certaines fonctions avec des inspections et des contacts plus fréquents avec les IEN explique en partie ces différences. **Mais à fonction égale, il persiste des inégalités entre les hommes et les femmes.** Si une partie de l'écart peut s'expliquer par des temps



partiels ou des interruptions d'activité - l'IEN considérant parfois inconsciemment que l'investissement professionnel est moindre - une autre partie s'explique par le poids de l'évaluation. À ancienneté égale, c'était bien la note qui faisait la différence.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

2017 (suite)

Il est plus que nécessaire que les IEN soient formé-es sur ces inégalités de traitement méconnues, parfois niées. Le nouveau système de déroulement de carrière réduit à 2 ans l'écart dans la classe normale. Mais seule la cadence unique alignée sur la vitesse la plus rapide aurait permis l'égalité. Les textes réglementaires prévoient qu'il ne doit y avoir aucune discrimination et le fait de travailler à temps partiel ne doit pas ralentir la carrière, ni empêcher l'accès à certains postes.

DES ÉCARTS DE SALAIRES QUI SE RÉPERCUTENT SUR LE MONTANT DES PENSIONS

Les inégalités qui existent en matière de rémunération sont amplifiées au moment de la retraite : les raisons sont multiples : carrières interrompues du fait de différents congés (maternité, congé parental, dispos...), exercice à temps partiel, salaire de référence plus faible du fait de carrières ralenties et de postes occupés moins bien rémunérés. Cela se traduit par un départ plus tardif à la retraite avec une pension beaucoup plus faible. Il est nécessaire de rétablir les bonifications qui permettaient de prendre en compte les enfants dans le montant de la pension et de supprimer le système de décote qui pénalise encore plus les femmes.

LES FACTEURS DISCRIMINANTS DE L'ACCÈS À LA HORS CLASSE POUR LES PE

L'ancien barème de la hors classe qui prenait en compte la note mais aussi des bonifications (direction, éducation prioritaire, CPC) a creusé les inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, alors qu'elles étaient 82 % dans le métier, il n'y avait que 73 % de femmes sur fonction de direction et 60 % parmi les conseiller-es pédagogiques. La probabilité d'être promu était multipliée par 2 pour les directeurs et par 3 pour les conseillers pédagogiques. Les 88 % de femmes sur des postes « ordinaires » devaient attendre le plus souvent le 11e échelon pour être promues mais n'y ont pas toutes accès avant leur retraite. À noter qu'aujourd'hui, au sein de la HC, il y a 65 % de femmes et seulement 50% au dernier échelon. Pire encore, les promouvables à la classe exceptionnelle comptent 65 % d'hommes pour 35 % de femmes !

2018

En 2018, si l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est moins important dans la fonction publique (13,3 %) que dans le secteur privé (18,6%), il y a – à compétences et fonctions égales- un écart non expliqué.

Les inégalités de genre en matière d'emploi, de rémunération, de perspectives de carrière, de retraite, persistent dans la Fonction publique. Les stéréotypes restent un frein puissant à l'égalité professionnelle : **la non-mixité de certains métiers perdure**. Les femmes sont surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées. Elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement et y sont largement sous représentées.

Mettre à même niveau de rémunération des emplois qui nécessitent le même niveau de formation et de qualification est une première étape pour favoriser la mixité des métiers et les rendre plus attractifs, qu'il s'agisse des filières sociales, enseignantes, infirmières.

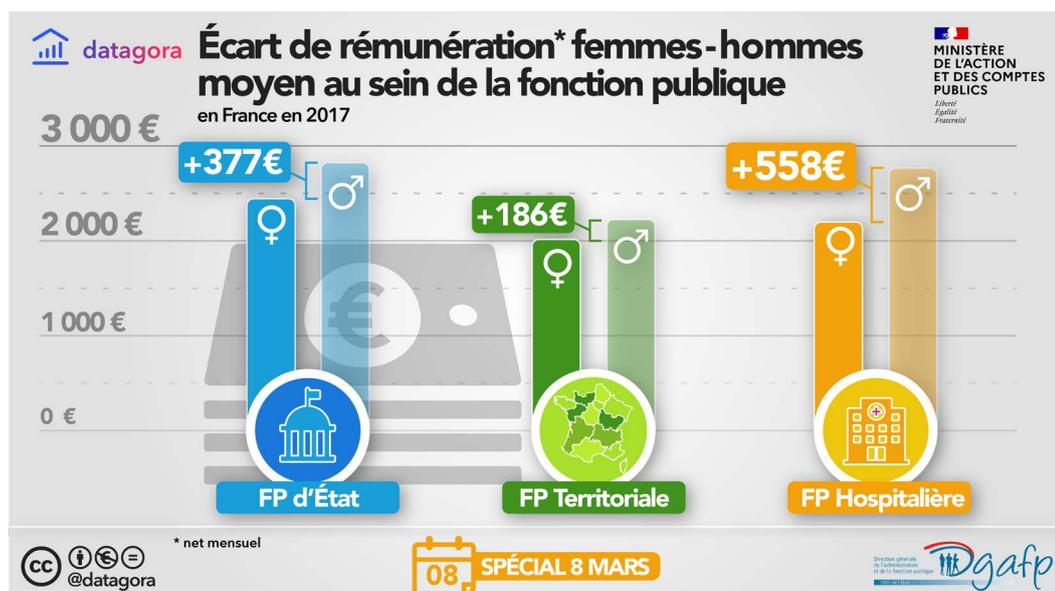
En 2018, le gouvernement a décidé d'ouvrir une négociation avec un nouveau protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cette décision a été prise dans le cadre de celle de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la « grande cause nationale » du quinquennat et avec l'objectif de rendre plus concrètes des mesures du précédent protocole de 2013 nécessitant des textes réglementaires. Il s'agit également d'appliquer de nouvelles mesures en vigueur dans le secteur privé mais pas dans la Fonction publique. Les discussions ont commencé en mars 2018 et la négociation a été lancée à la mi-septembre et s'est conclue le 25 octobre.

Ainsi, en novembre 2018, La FSU a décidé de signer le protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en particulier pour acter les avancées acquises au regard de l'accord de 2013 => 30 novembre 2018 : 2ème Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Pour ce second protocole, la FSU obtient des avancées significatives qui complètent et renforcent le protocole d'accord de 2013 :

- obligation de résultats
- possibilités de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées
- suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie au cours de leur grossesse - intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



2020... Où en est-on?

Dans l'ensemble de la fonction publique :

- Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 12,3 % à celui des hommes.
- Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des **périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière** qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.
- Ainsi, alors que **l'écart sexué de salaire entre les agents** n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il **augmente au fil des tranches d'âge** : 7,3 % pour les 30-40ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans.
- **Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs** : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. (46 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés et 34 % parmi les 1 % les mieux rémunérés)
- La probabilité d'accès des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé.

Et dans l'Éducation Nationale ?

- Au global, un homme rémunéré par l'Éducation nationale perçoit 16 % de plus qu'une femme.
- Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes (6 % dans le secteur privé)
- Dans le second degré public, de 8 % (6 % dans le secteur privé).
- Les écarts entre les hommes et les femmes s'observent à la fois pour le Traitement Indiciaire Brut (TIB) et pour les primes.
- Quels que soient le corps et le secteur, **les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière** (TIB plus élevé de 3 % à 12 % selon les corps et le secteur).
- **Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes.**
- Parmi les professeurs des écoles du public, **l'écart de primes est de 37 % entre hommes et femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille** (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), et dans les missions de remplacement.

2020 (suite)

Les femmes dans l'emploi

Le taux d'activité des femmes est aujourd'hui de 68% contre 76% des hommes.

Seuls 17% des métiers sont mixtes (Sur 87 familles de métiers seuls 13 sont réellement mixtes). 50% des femmes sont concentrées dans 10 familles de métiers (aides à domicile, assistante maternelle, agente d'entretien, métiers de l'éducation..)

Les 10 professions les plus masculines n'emploient que 31% de femmes.

Et du côté de l'avancée des textes ?

La loi impose un plan d'actions (plan d'action : ce sont des objectifs à atteindre), dont la déclinaison a été rendue obligatoire dans chaque ministère avant... le 31 décembre 2020. Toutefois, **la FSU dénonce l'hypocrisie du ministère de l'éducation nationale qui n'a toujours pas proposé concrètement de loi de programmation pour financer une hypothétique revalorisation salariale et qui n'évoque aucune des mesures de rattrapage salarial pour les femmes dans les instances de dialogue social.** L'axe 3 de l'accord est d'ailleurs emblématique du manque d'ambition politique. Aucune mesure de résorption des écarts de rémunération n'est mentionnée dans le projet de plan d'actions alors que les femmes perçoivent toujours des salaires inférieurs de 19% par rapport à ceux des hommes et 13% à temps de travail équivalent.

La mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. En conséquence, les moyens alloués pour leur mise en œuvre doivent être effectifs et ne sauraient être envisagés sous la forme de dotations dépendant le plus souvent d'appels à projet ou sous la forme de primes ou d'indemnités adossées à des missions ou du travail supplémentaires qui ne concernent pas tous les personnels et qui sont des dispositifs de discrimination faites aux femmes.

Au sein du ministère de l'Éducation nationale, le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été validé le 16 décembre 2020 en comité technique ministériel (CTMEN), après plusieurs mois de réunions. Les syndicats de la FSU y ont participé activement pour l'amélioration des droits. Nous entrons désormais dans la mise en œuvre de ce plan qui va devoir être rapidement décliné dans les académies et les départements y compris par la désignation de référent-es parmi les représentant-es au CHSCT. Les discussions devront se mener aussi bien en CTA (et préalablement peut-être en groupe de travail) qu'en CHSCT.

PRÉCARITÉ

Comme dans le privé la précarité dans la fonction publique a un visage de femme !

• **Les femmes représentent 67% des contractuelles de la Fonction Publique** (62 % dans la Fonction Publique d'État) La loi de transformation de la fonction publique a aussi pour objectif de recourir plus massivement aux contrats. Ces emplois précaires n'offrent pas la stabilité ni la protection du statut. Les femmes encore plus majoritaires sur ces postes verront leurs parcours professionnels encore plus fragilisés.

Lutter collectivement

contre les projets destructeurs de l'école et ses personnels :

SE SYNDIQUER



En conclusion... L'égalité, un acquis ?

Malgré des avancées historiques, sociétales et législatives, il reste du chemin à parcourir pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne une réalité. Pourquoi ? Parce que **prendre en compte la dimension de l'égalité entre les sexes implique de modifier profondément notre façon de penser et de voir le monde.**

L'égalité interroge nos représentations, nos valeurs, nos croyances. Elle remet en question nos définitions du genre, des rôles sociaux et professionnels, de l'identité. Travailler sur la question de l'égalité-mixité est complexe car cela implique de modifier ce qu'il y a de plus profondément ancré en nous : nos stéréotypes !

La FSU défend depuis toujours les droits des femmes et l'égalité professionnelle. Elle prend des initiatives et mobilise en ce sens. Pour notre fédération, l'égalité n'est pas une option et il est plus que temps de passer des discours aux actes. La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable et un combat à poursuivre et à amplifier.



**Pour être
à la hauteur,
il ne manque
pas 13,3 cm
aux femmes**

**Mais 13,3%
sur leur salaire*
à la fin du mois !**

**Et vous croyez qu'on allait
vous laisser perdre pied ?**

Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre la rémunération
des fonctionnaires

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétence et fonction égales.

- **Brochure SNUipp-FSU mars 2017** « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » https://intra.snuipp.fr/IMG/pdf/4pegalite-mars2017_ok.pdf
- **La FSU signe le protocole le 15 novembre 2018** : <https://fsu.fr/protocole-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la/>
- **Communiqué de la FSU pour la journée du 8 mars 2022** : <https://fsu.fr/la-fsu-ne-lachera-pas-deferlante-pour-legalite/>
- **Communiqué de la FSU le 4 décembre 2020** : <https://fsu.fr/plan-daction-pour-legalite-professionnelle-men-mesri-la-fsu-denonce-le-manque-de-moyens-et-lhypocrisie-des-ministeres/>

Pour aller plus loin :

- **Site de la FSU** : <https://fsu.fr/category/la-federation/les-dossiers/droits-des-femmes/>
- **La revue Pour Elles de la FSU** : https://fsu.fr/portfolio_category/pour-elles-infos/

Et ce «Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique», il consiste en quoi ?

Le protocole est constitué de 5 axes :

- **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.
- **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
- **Axe 3** : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrières.
- **Axe 4** : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Pour chaque axe, différentes mesures sont déclinées. On peut citer entre autres :

- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes
- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière
- Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental... l'IA refuse systématiquement les demandes de temps partiels annualisés depuis 3 ans, à rebours de cette préconisation. Une piqûre de rappel sera sans doute nécessaire !
- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence. Cette mesure-ci est effective depuis la rentrée 2019 !
- Reconnaître la coparentalité
- Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

Pour ce second protocole, qui date de 2018, la FSU a obtenu des avancées significatives, qui complètent et renforcent le protocole d'accord de 2013 :

- obligation de résultats, possibilités de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées, suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie au cours de leur grossesse, intégration de la lutte contre le Harcèlement moral et sexuel.

Hypocrisie !

Toutefois, impossible d'aller plus loin pour le moment. Ainsi, en décembre dernier, la FSU dénonçait le manque de moyens, l'incohérence et l'hypocrisie des ministères, qui présentaient le plan national d'action 2021-2023, alors que « en même temps », la loi de transformation de la fonction publique affaiblit les instances où peut s'exercer réellement le contrôle de la mise en application des mesures en matière d'égalité professionnelle (suppression des Commissions Administratives Paritaires et affaiblissement des CHSCT). En pratique, les possibilités d'exercice du droit de regard sur les inégalités et les violences sexistes et sexuelles sont ainsi réduites.

Si la loi dite de transformation de la Fonction publique dispose de mesures positives pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son titre V, le reste de la loi affaiblit le statut de la Fonction publique, garant de l'égalité des droits des agent-es :

- elle accentue la précarité en favorisant le recours aux contractuel-les qui sont majoritairement des femmes, le plus souvent avec un salaire faible et des temps partiels imposés ;
- elle réduit les capacités des élu-es des personnels à défendre collectivement les droits des agentes et des agents publics en termes de carrière et de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la fusion des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et des comités techniques (CT).

L'axe 3, l'axe du mâle ?!

C'est pour l'axe 3 que l'on trouve comme mesure « *Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement* »... sans conteste celle dont l'application concrète, qui passe en général par l'application du ratio femmes / hommes de la profession pour les promotions, fait le plus grincer des dents nos collègues hommes.

Parmi les freins à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, se trouve la progression de carrière, en moyenne plus ralentie pour les femmes en raison des interruptions multiples et d'un plus faible accès aux grades dits « à accès fonctionnel » et aux emplois supérieurs. C'est pourquoi la loi prévoit un avancement équilibré. L'objectif est de promouvoir les femmes à hauteur de ce qu'elles représentent dans leur corps, et a minima, à hauteur de ce qu'elles représentent parmi les promouvables. Concrètement, doivent figurer sur les tableaux d'avancement la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et parmi les promu-es. Les lignes directrices de gestion doivent conduire au respect de cette règle.

Cet axe 3 du protocole «égalité professionnelle» est toutefois le moins abouti, car il n'y a pas de moyens supplémentaires débloqués pour pallier ces écarts de salaires ; il est emblématique

du manque d'ambition politique. **Aucune mesure contraignante de résorption des écarts de rémunération n'est mentionnée dans le projet de plan d'actions alors que les femmes perçoivent toujours des salaires inférieurs de 19 % par rapport à ceux des hommes et 13 % à temps de travail équivalent.**

En outre, la mesure énoncée ci-dessus est appliquée de manière aléatoire et inégale selon les grades, les DASEN et les départements, ce qui ne permet pas de corriger les inégalités d'avancement, ni le sentiment d'inéquité de traitement ressenti par certains collègues.

Pour la FSU-SNuipp et la FSU, le débat reste à avoir sur les modalités de rattrapage à mettre en œuvre !

La FSU revendique le rétablissement des compétences des CAP en matière de promotion afin de contrôler a priori les règles de gestion et la mise en application de l'avancement équilibré.

Pour la FSU, l'égalité n'est pas une option, il est plus que temps de passer des discours aux actes.

Pour une application pleine et entière de ce protocole d'égalité professionnelle dans la Fonction publique, le reste de la loi doit être abrogé. De plus, des moyens sont nécessaires pour résorber les inégalités salariales et pour mettre concrètement en œuvre des cellules d'écoute efficaces.

=> **Le protocole est disponible** sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

=> Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>

Pour aller plus loin : le guide FSU « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : ce qu'il faut savoir aujourd'hui pour agir et mieux vous défendre ! ». Salaires, avancement, discriminations, harcèlement... Un petit guide mémo bien utile !

https://fsu.fr/wp-content/uploads/2021/03/FSU-Guide-EGALITE-PROFESSIONNELLE_A5.pdf

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

FOCUS SUR LE BILAN SOCIAL 2020 DU MINISTÈRE

Sept ans après la signature du premier protocole d'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique, où en est-on ?

PROPORTION FEMMES / HOMMES

Sur la période 2008-2019, la **féménisation des corps enseignants a augmenté dans le public** (68 % de femmes en 2008 et 70 % en 2019). C'est surtout dans le premier degré, où les femmes sont déjà largement majoritaires, que les effectifs féminins augmentent proportionnellement le plus (public : + 3,6 points). Dans l'ensemble, les femmes demeurent largement majoritaires dans le premier degré public (84 %) (85,4 % pour l'académie de Grenoble**, 85,7 % en Savoie).

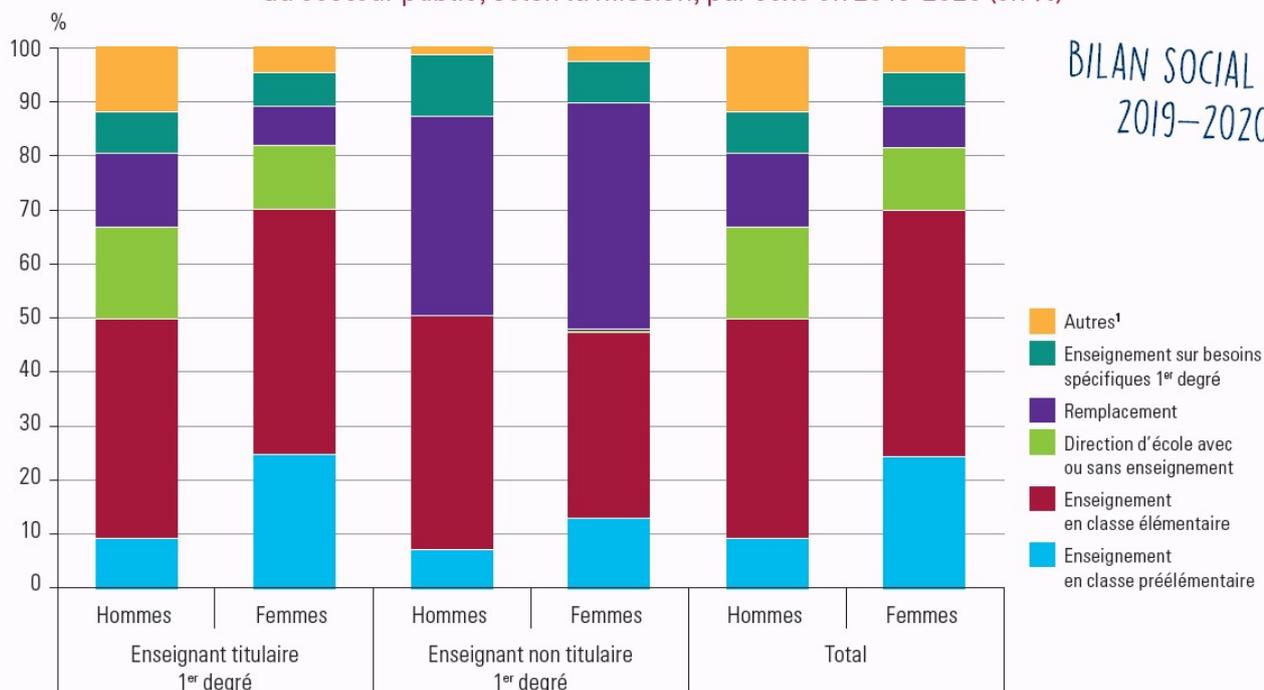
TEMPS PARTIELS

Le temps partiel est plus fréquemment utilisé par les femmes. Dans le premier degré, 11 % des femmes titulaires y ont recours (3 % des hommes). Le recours au temps partiel de droit pour élever un enfant est utilisé par 29 % des enseignantes à temps partiel (16 % des hommes).



10

Figure 2.1 - Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur public, selon la mission, par sexe en 2019-2020 (en %)



BILAN SOCIAL MEN
2019-2020

1. Enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.
► Champ : France métropolitaine + DROM; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2019.
► Source : MENJS-MESRI-DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2019.

© DEPP



POSTES / MISSIONS

Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (25 % contre 9 %). En revanche, les enseignantes du premier degré sont moins fréquemment remplaçantes (7 % contre 14 %) que les hommes.

Comme la part des femmes parmi les enseignants du premier degré progresse, elle augmente également au sein de toutes les missions. Néanmoins, **la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire reste relativement stable depuis l'année 2013-2014 autour de 93 %**. A contrario, c'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (6 points d'augmentation entre 2013-2014 et 2019-2020).

La part des enseignants affectés en éducation prioritaire est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (29 % contre 23 % chez les femmes), et il y a moins de femmes en REP+ qu'en REP : les femmes représentent 82 % des effectifs de REP+, contre 84 % des effectifs de REP. Dans le premier degré, l'écart se creuse entre les hommes et les femmes : la part des enseignants affectés en éducation prioritaire a augmenté de 3,8 points depuis 2015-2016 pour les hommes et de 2,8 points pour les femmes.

Les femmes sont moins fréquemment chargées de la direction d'une école que les hommes.

La part des femmes directrices d'école est d'autant plus faible que la décharge d'enseignement est importante. Elle est de 85 % lorsqu'il n'y a pas ou très peu de décharge, de 68 % lorsque la décharge est à 50 % et de 58 % lorsque la décharge est totale.

ANCIENNETÉ

Parmi les jeunes enseignant.es débutant dans la carrière, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (21 % de femmes contre 18 % d'hommes ont au plus cinq ans d'ancienneté). En effet, **les recrutements effectués dans le premier degré public entre 2013 et 2019 sont plus féminisés que le sont l'ensemble des professeurs des écoles**. Au-delà de 30 ans d'ancienneté, la part des femmes diminue globalement par rapport à celle des hommes, du fait notamment d'un départ en retraite un peu plus précoce.

PROMOTIONS / CARRIÈRE

En 2019, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 12 %. Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 16 % sont en hors classe et 8 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 11 % et 3 %).

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne. C'est parmi les professeurs des écoles (et les professeurs d'éducation physique et sportive) que l'écart entre femmes et hommes est le plus important.

Ce rythme différent de passage de grades entre les hommes et les femmes font que les écarts d'indice se creusent après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont faibles, mais ont tendance à s'accroître avec la progression dans la carrière. Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur d'environ 2 % à celui des femmes pour les enseignants qui ont plus de 20 ans de carrière.

PROMOTIONS / CARRIÈRE (suite)

Pour les professeurs des écoles, le taux de promotion à la hors classe est passé de 13,2 % en 2018 à 15 % en 2019 compte tenu de la modification des conditions de promouvabilité dans le cadre du PPCR.

82,4 % des professeurs des écoles promus à la hors classe en 2019 sont des femmes, soit **2,9 points de plus qu'en 2018 (79,5 %)** et **5,3 points de plus qu'en 2017 (77,1 %)**. Cette part se rapproche ainsi de la représentativité des femmes en 2019 parmi les promouvables (83,4 %).

Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

Pour le corps des professeurs des écoles, en 2019, ce pourcentage s'élève à 4,29 % de l'effectif total du corps, soit une augmentation de 1,43 point par rapport à 2018.

L'âge moyen d'accès à la classe exceptionnelle est de 56,5 ans. La part des femmes parmi les promus est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les agents promouvables (69,8 % de femmes promues contre 71,3 % de femmes promouvables).

RÉMUNERATIONS

En 2018, en France (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'Éducation nationale s'élève à 2 270 euros, et le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'Éducation nationale est de 2 250 euros nets par mois.

Le traitement indiciaire brut constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 85 %.

Au global, un homme rémunéré par l'Éducation nationale perçoit 16 % de plus qu'une femme.

40 % des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane, ce qui est principalement dû aux écarts de primes. En 2018, les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 310 euros.

Le salaire net moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes en 2018. Dans le secteur public, le salaire net moyen d'un homme enseignant du premier degré est de 2 510 euros, celui d'une femme de 2 270 euros. Seule une partie de l'écart s'explique

par le temps partiel ou incomplet, la majeure partie étant liée aux différences d'âge, de corps, de grade, de fonctions et d'exercice d'heures supplémentaires (pour le second degré).

Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes. Les écarts entre les hommes et les femmes s'observent à la fois pour le TIB (traitement indiciaire brut) et pour les primes.

Quels que soient le corps et le secteur, les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière (TIB plus élevé de 3 % à 12 % selon les corps et le secteur). Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes. **Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes est de 37 % entre hommes et femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), et dans les missions de remplacement.**

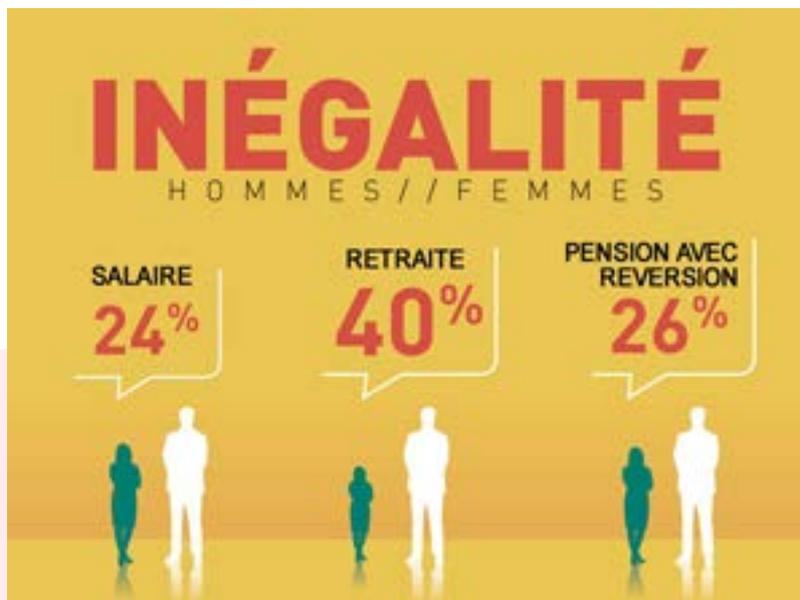
12



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

PENSIONS

Les femmes partent en retraite légèrement plus tôt que les hommes, mais perçoivent des pensions moindres. En 2019, l'âge de départ des enseignantes titulaires est de 61,2 ans quand celui des hommes est de 62,2 ans. C'est dans le premier degré que les nouvelles retraitées sont les plus jeunes (59,9 ans contre 60,6 ans pour leurs collègues masculins). La pension moyenne d'une retraitée du public monopensionnée au service de retraites de l'État est inférieure de 6 % à celle d'un retraité dans la même situation (2 440 euros et 2 580 euros) dans le premier degré public. **L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 300 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2018 et monopensionnés.**



13



Données issues de :

- **Bilan social MEN 2019-2020** : <https://www.education.gouv.fr/bilan-social-du-ministere-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-2019-2020-308115> et **RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2019-2020 du MEN** : file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/consultez-le-rapport-de-situation-compar-e-relatif-l-galit-professionnelle-entre-les-hommes-et-les-femmes-du-menjs-enseignement-scolaire-73561.pdf

- **Pour en savoir plus sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018** : « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », Éducation & formations n° 96, MEN-DEPP.

Un peu de lexique et de réflexion...

Qu'est-ce qu'une DISCRIMINATION ?

Une discrimination est une **inégalité de traitement** : fondée sur un **critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap etc.**, dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.

De ce fait, nous pouvons parler de discrimination envers les femmes, entraînant une inégalité de traitement telle que l'inégalité salariale.

Le protocole d'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par un certain nombre d'actions – dont certaines restent à mettre en œuvre – vise ainsi à corriger cette discrimination envers les femmes.

Un collègue homme peut se sentir, à titre individuel, discriminé, par l'application de certains des principes promus par ce protocole, mais il ne sera ici pas question de discrimination envers les hommes, selon l'acceptation première du terme.

Qu'est-ce qu'un STÉRÉOTYPE ?

Les stéréotypes consistent essentiellement en des **croyances ou des idées partagées** par un groupe à propos d'un autre groupe. Les stéréotypes de sexes sont même partagés à l'intérieur des groupes caractérisés. Un stéréotype est **un ensemble de caractéristiques qui résume un groupe**, habituellement en termes de comportement, d'habitudes, etc. L'objectif des stéréotypes consiste à **simplifier la réalité** : "Ils / Elles sont comme ça".

Les STÉRÉOTYPES, des freins puissants à l'égalité

La ségrégation sexuée des métiers est un effet des stéréotypes de genre et induit également une hiérarchisation des professions. **Les emplois à prédominance féminine sont également sous-valorisés et moins bien rémunérés parce qu'ils renvoient à des compétences considérées comme « naturelles » traditionnellement attribuées aux femmes.** L'éducation, la santé, l'aide à la personne... n'échappent pas à ces stéréotypes. La pénibilité serait moindre dans ces métiers et ils ne nécessiteraient pas de technicité ? **Notre profession n'est ainsi pas épargnée.** Les décibels d'une cour de récréation dépassent les seuils tolérés dans l'industrie. Quant à la compréhension des processus d'apprentissage, elle relève bien de savoirs scientifiques. Pourtant, qui n'a pas entendu que « professeure des écoles, c'est bien pour une femme » ? **Avec l'idée implicite que cela lui laisse le temps de s'occuper aussi de ses propres enfants...** Un peu comme s'il s'agissait d'une « profession d'appoint ». La référence aux compétences « innées » des femmes en matière d'éducation transparaissait clairement dans la formule d'un ancien ministre : « *Il n'y a pas besoin d'avoir bac + 5 pour changer les couches* »... Car les attentes aussi sont différentes : les « bonnes » enseignantes se doivent d'être douces et compréhensives, alors que leurs collègues masculins incarnent rigueur et autorité. Les temps auraient changé ? On aimerait que ce soit le cas.

Mais si notre métier connaît lui aussi des salaires féminins inférieurs, c'est que quelque part persiste dans l'inconscient collectif de l'institution l'idée que les hommes seraient plus méritants.

Qu'est-ce que le GENRE ?

Par le concept de genre nous entendons la **construction sociale** que chaque **culture** élabore autour du sexe et qui assigne aux femmes et aux hommes des conduites, des comportements, des rôles, des fonctions, et des attentes sociales dont résultent les inégalités.

La définition du genre est la suivante : **système hiérarchique de normes** de sexe qui prend appui sur la croyance en « LA différence des sexes ». Ce système organise la société, impacte les conduites des filles et des garçons, des femmes et des hommes, en les incitant à voir - et même à produire - des différences prétendument « naturelles » qui fondent, légitiment, et finalement masquent les inégalités de sexe.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Construire une société égalitaire passe par l'égalité filles-garçons !

Dans son rapport de février 2017, le Haut conseil à l'égalité (HCE) entre les femmes et les hommes constate que **la mixité à l'École ne garantit pas l'égalité entre filles et garçons**. L'orientation des élèves, les programmes et les manuels sont des facteurs d'inégalité identifiés, tout comme les pratiques des enseignant-es, imprégnées des stéréotypes de la société.

Depuis 2013, l'éducation à l'égalité est reconnue mais reste optionnelle. Moins de 1 % des journées de formation continue concernait l'égalité femmes-hommes. Pour construire la société égalitaire de demain, **la formation des enseignant-es à l'égalité filles-garçons doit se généraliser en formation initiale**, se développer en formation continue et des outils doivent être mis à la disposition des enseignant-es, comme le préconise le HCE (Haut Conseil à l'Égalité).



Qu'est-ce que le SÉXISME ?

Le sexisme, c'est lorsque des paroles ou des comportements déplacés, discriminatoires, voire violents, sont adressés à des personnes **en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur sexualité**. Le sexisme ne concerne donc pas seulement les femmes mais toutes les personnes prises pour cibles en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité genrée : homosexuels, lesbiennes, personnes trans et intersexuées.

Ce que l'on appelle le sexisme ordinaire, ce sont ces petites phrases généralement présentées comme des blagues, qui peuvent de fait déclencher l'hilarité, mais qui sont sur le fond blessantes, voire humiliantes, et qui entretiennent les **stéréotypes de genre**.

15



Les copines de la FSU en lutte, Chambéry janvier 2020

Les mandats de la FSU-SNUipp

En finir avec les inégalités professionnelles dans la fonction publique

L'action syndicale a permis d'obtenir des avancées significatives dans le protocole d'accord 2018 « *égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique* » signé par la FSU : **l'obligation de mettre en œuvre un plan d'actions, la création de référent·e·s du personnel contre les violences, la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale ou la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique.** Cela reste insuffisant. La FSU revendique des mesures concrètes et contraignantes pour lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, promouvoir une parentalité partagée par des mesures ambitieuses et des moyens humains et financiers à la hauteur. **L'objectif de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut s'appuyer seulement sur des mesures correctives en termes de déroulements des carrières mais doit aussi s'attaquer aux causes des inégalités dans ceux-ci.** De ce point de vue, la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement, de promotion et même de mobilité représente une contradiction majeure à affronter.

La FSU revendique un plan de formation dédié pour que tous les agent·e·s, et notamment les hiérarchies, intègrent l'égalité professionnelle dans l'exercice quotidien de leurs métiers et fonctions.

Pour que la parentalité soit reconnue socialement, la FSU revendique pour tous les personnels, femmes et hommes, un renforcement de leurs droits : allongements du congé maternité et du congé paternité, temps partiels de droit, et congé parental avec maintien de la rémunération complète.

16

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent en particulier parce que les femmes exercent plus souvent à temps partiel ou interrompent leur activité (95 % des congés parentaux). Pour les personnels dans cette situation, la vitesse d'avancement au sein des grilles en est ralentie doublement : du fait d'exercice à taux réduit mais aussi parce que le regard de l'évaluateur en est modifié.

La FSU revendique la revalorisation des filières sur le principe « *à travail de valeur égale, salaire égal* ».

Le développement de la politique indemnitaire pénalise particulièrement les femmes du fait de l'exercice de fonctions différentes ou d'une moindre reconnaissance de leur « mérite ».

Le protocole que la FSU a signé est un outil pour faire pression : les mesures annoncées ne seront suivies d'effet que si les employeurs s'en emparent réellement.



Signataire avec la FSU du nouveau protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, la FSU-SNUipp acte quelques avancées mais qui comportent des insuffisances et des incertitudes au niveau de son application. La FSU-SNUipp exige du gouvernement de réelles mesures pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes:garantir une progression de carrière et l'accès à tous types de fonctions, avec comme référence la proportion effective femmes/hommes du corps. Le plan d'action dont la mise en œuvre sera obligatoire pour l'employeur est un outil dont le SNUipp-FSU s'emparera.

Mandats syndicaux issus des textes de congrès – 11ème Congrès du SNUipp-FSU - Perpignan – juin 2019 et Congrès FSU – Clermont-Ferrand - 2019