

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.

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.

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).

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.

2014

Loi du 4 août 2014 « A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL ».

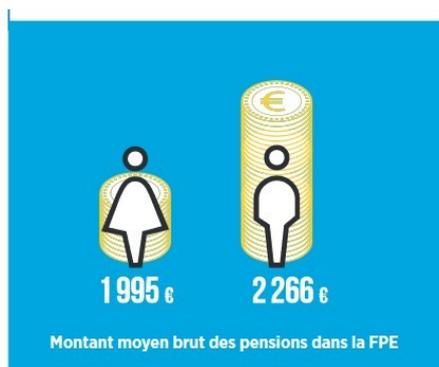
2017

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 est 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 fait la différence.

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.****

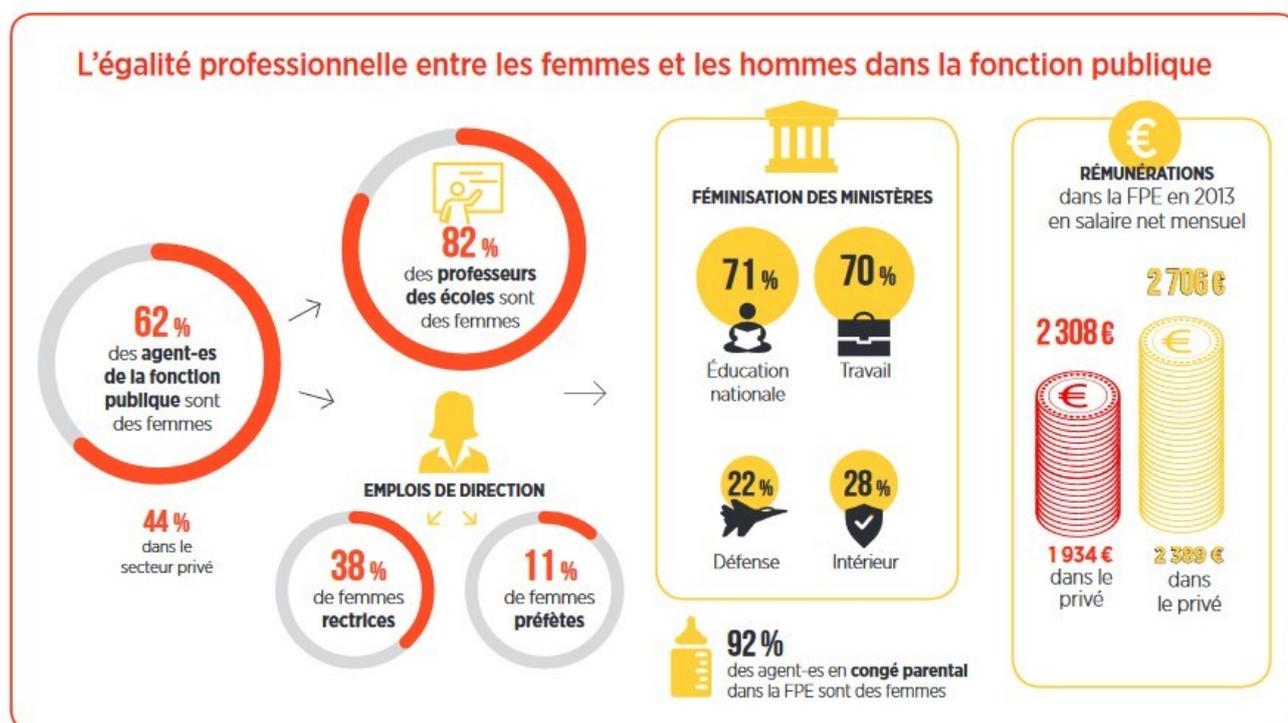
DES ÉCARTS DE SALAIRES QUI SE RÉPERCUTENT SUR LE MONTANT DES PENSIONS

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 » doivent 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 dans la Fonction publique 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 complète et renforce 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.

2020... On en est où ?

Les salaires dans la fonction publique

Dans l'ensemble de la fonction publique :

- Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne 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.

Les salaires au sein de l'Éducation Nationale

Les salaires selon le sexe :

- 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.

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 est concentrée 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.

La 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 (Fonction Publique d'État : 62 % de femmes parmi les contractuelles)
- 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.

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 *est rendue obligatoire* dans chaque ministère avant... le 31 décembre 2020. Toutefois, en décembre dernier, 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

réfèrent-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.

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, de le structurer.

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*** !

Le combat pour l'égalité professionnelle est ainsi un combat de long terme. La FSU défend depuis toujours, les droits des femmes et l'égalité professionnelle. Elle prend des initiatives et mobilise en ce sens.

Pour la FSU et le SNUipp-FSU, 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.

* Voir plus bas

- 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, 15 novembre 2018

<https://fsu.fr/protocole-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la/>

- Communiqué FSU pour la journée du 8 mars 2020 <https://fsu.fr/le-8-mars-2020-ensemble-pour-exiger-legalite-professionnelle-et-le-retrait-de-la-reforme-des-retraites/>
- Communiqué FSU 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 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/



**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 !**

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

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



ET CE PROTOCOLE, IL CONSISTE EN QUOI, AU FAIT ?

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'écart 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, « en vrac » :

- 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
- etc...

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 ? »

POUR UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ SALARIALE

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 IA 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 le SNUipp-FSU 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.

ABROGATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : MAINTIEN DES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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 du titre V traduisant le protocole 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, 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

FOCUS SUR LE BILAN SOCIAL 2020 DU MINISTÈRE

Où en est-on en 2020, sept ans après la signature du premier protocole d'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique ?

PROPORTION FEMMES / HOMMES

Sur la période 2008-2019, la féminisation 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).

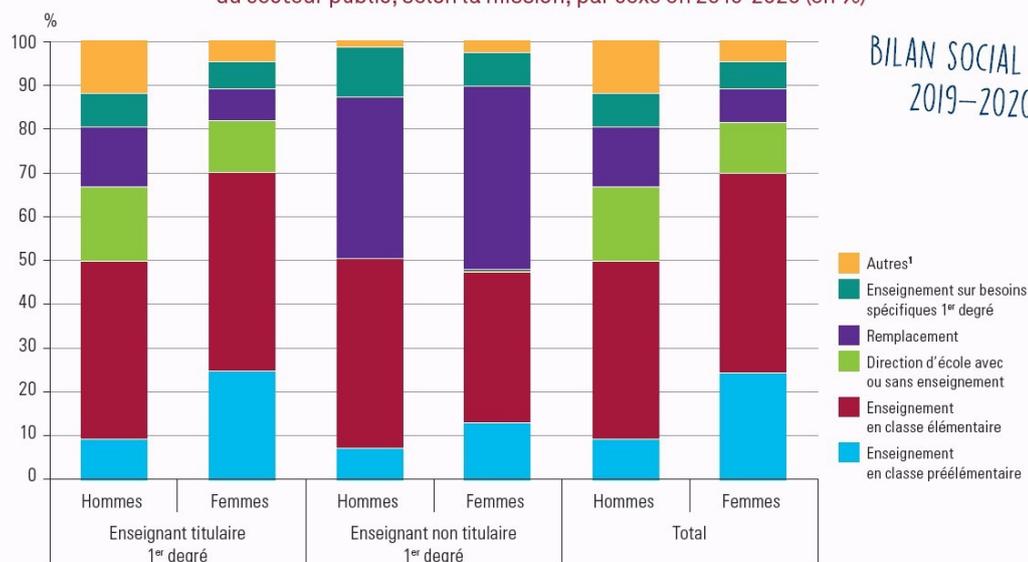
ANCIENNETÉ

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.

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).

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.

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).

POSTES / MISSIONS – SUITE

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.

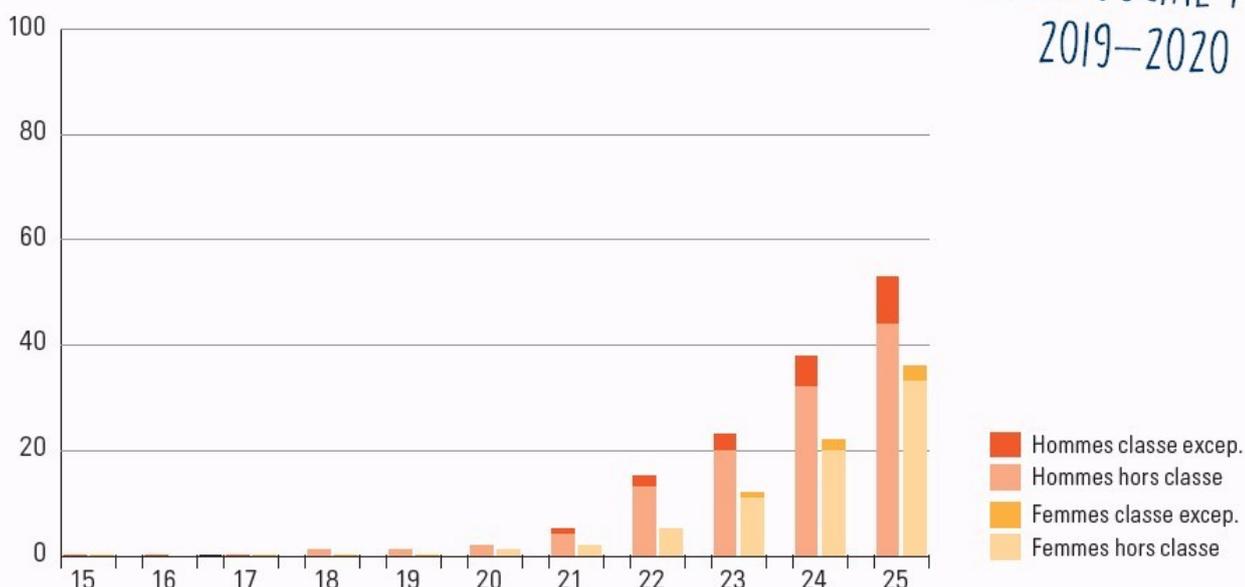
PROMOTIONS / CARRIÈRE

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.

Professeurs des écoles



BILAN SOCIAL MEN
2019-2020

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.

Tableaux d'avancement à la hors-classe

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).

REMUNERATIONS

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.

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.



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.

* LEXIQUE *

* LEXIQUE *

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'acception première du terme.

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.

C'EST QUOI UN STÉRÉOTYPE ?

Les stéréotypes consistent essentiellement en des **croiances 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".

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.

ET LE SEXISME ? PEUT-ON PARLER DE SEXISME ENVERS LES HOMMES ?

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**.

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*).



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



ZOOM SUR LES MANDATS DU SNUIPP-FSU ET DE LA FSU

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.

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 sur lequel s'appuyer 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, le SNUipp-FSU acte quelques avancées mais qui comportent des insuffisances et des incertitudes au niveau de son application. Le SNUipp-FSU 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