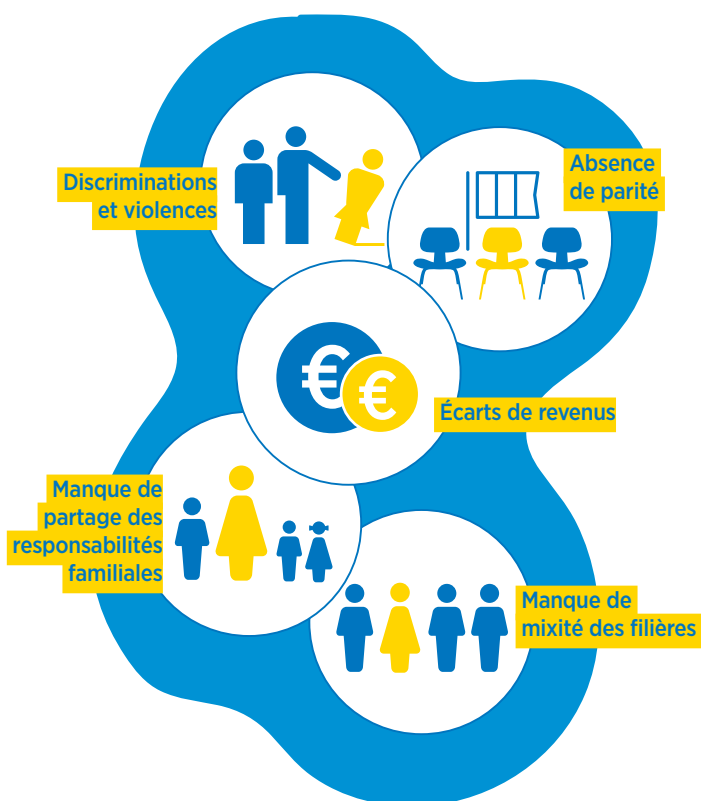


# Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## Égalité professionnelle : passons la vitesse supérieure !

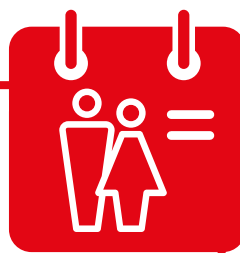
Salaires et retraites plus faibles, déroulement de carrière ralenti, accès à certains postes plus restreints, autant d'inégalités entre les femmes et les hommes qui existent dans le secteur privé mais aussi dans la Fonction publique. En réalité, la conscience de ces inégalités est faible et le sujet n'est jamais considéré comme prioritaire. Les causes sont souvent renvoyées à la famille ou à la société ; or, c'est bien l'employeur le premier concerné. Les stéréotypes sexistes perdurent et il reste beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité professionnelle. Le protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique a relancé cette dynamique mais les obstacles à sa mise en œuvre sont nombreux.

Il est nécessaire aujourd'hui que l'État, qui se dit employeur exemplaire en matière d'égalité, mette en œuvre un plan d'action avec un calendrier et des objectifs chiffrés et le budget nécessaire à sa réussite.

## 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 transparaisait 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.



### Le 8 mars,

c'est la journée internationale de lutte pour les droits et les libertés des femmes. Pour gagner enfin l'égalité, au travail comme dans la vie, syndicats et associations féministes mènent campagne et se mobilisent pour faire entendre la voix des femmes.

Pour en savoir plus :  
→ [8mars15h40.fr](http://8mars15h40.fr)

## PROTOCOLE SUR L'ÉGALITÉ : UN OUTIL À SAISIR

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. Son objectif est de rendre effective l'égalité affirmée par la loi et par le statut de fonctionnaire.

Le dialogue social (axe 1) devient ainsi « l'élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle », notamment au travers de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances (CAPD, CTSD...). L'obligation de produire un rapport de situation comparée doit permettre de mesurer les écarts de salaire ou de promotion, d'en identifier les causes et de décider des actions pour les réduire, voire les supprimer.

Ensuite, ce protocole veut « rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique » (axe 2) ; cela passe par exemple par « une politique volontariste de suppression des inégalités salariales », par la mise en place de plans d'action pour réduire les inégalités constatées, par la lutte contre les stéréotypes et les discriminations (référentiel de formation, recrutements « exemplaires » dans la haute fonction publique).

L'axe 3 vise à permettre « une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par la multiplication de places en crèches ou des aménagements du temps de travail, » mais aussi « en informant mieux les agent-es sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Enfin, l'axe 4 s'attelle à « prévenir toutes les violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail », à les prendre en charge, et engage notamment les signataires à « lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ».

L'intégralité du protocole sur :

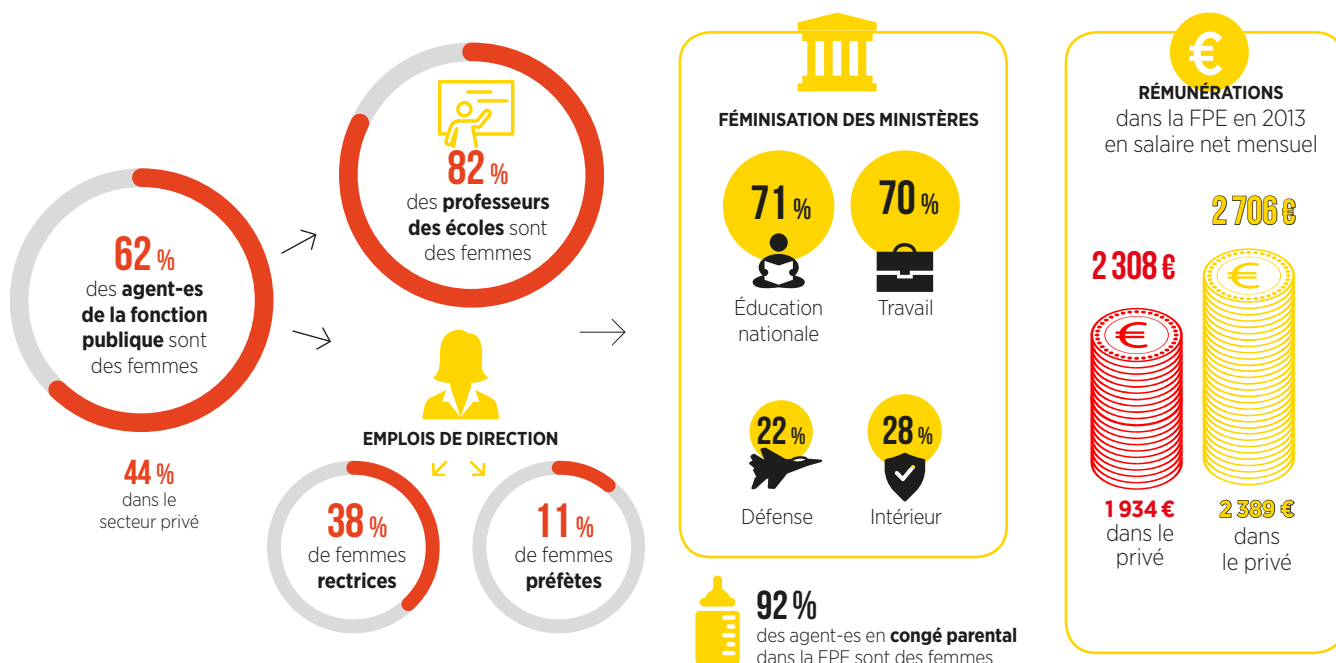
→ [www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-politiques-demploi-public-17](http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-politiques-demploi-public-17)

## Mise en œuvre du protocole à la peine

À ce jour, si des décrets, des guides ont été publiés, cette égalité tarde à se concrétiser. Faute de temps et de moyens sans doute mais aussi et surtout de volonté des employeurs. Dans le 1er degré, les avancées sont minimes. La formation dans les ESPE ou celle des cadres de l'Éducation nationale n'est pas à la hauteur des préconisations et ne permet pas de réduire le poids des stéréotypes sexistes. Les difficultés à obtenir des statistiques de l'administration, l'absence de plans d'actions, l'insuffisance voire le recul des mesures d'action sociale sont autant d'obstacles qu'il reste à lever.

Dans le cadre de l'accord PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), le SNUipp-FSU a obtenu l'inscription du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus des rendez-vous de carrière. Il sera vigilant et continuera d'intervenir dans l'ensemble des instances pour que les données statistiques et les plans d'actions fassent de l'égalité une réalité.

### L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



## PROFESSEUR-ES DES ÉCOLES : DES INÉGALITÉS DE SALAIRES PERSISTANTES

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'est 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 réduira 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. Le SNUipp-FSU veillera à ce que ce principe soit respecté. Le tribunal administratif de Rouen vient de lui donner raison: tous les postes doivent être accessibles même en cas d'exercice à temps partiel. \*bilan social 2014-2015 MEN



©SHUTTERSTOCK

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

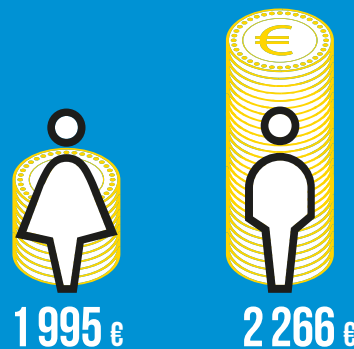
Le barème actuel de la hors classe qui prend en compte la note mais aussi des bonifications (direction, éducation prioritaire, CPC) creuse les inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, alors qu'elles sont 82% dans le métier, il n'y a que 73% de femmes sur fonction de direction et 60% parmi les conseiller-es pédagogiques. La probabilité d'être promu est 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 promovables à la classe exceptionnelle comptent 65% d'hommes pour 35% de femmes !

Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir pour que le nouveau barème (rentrée 2018) permette bien à toutes et tous d'accéder à la hors classe le plus rapidement possible.

### 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.



Montant moyen brut des pensions dans la FPE

## POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

©SHUTTERSTOCK



Les ajustements entre travail et famille pèsent principalement sur les femmes avec des incidences sur leur niveau de rémunération et donc de retraites. L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines du fait des difficultés à concilier « leur double vie ». Si à l'arrivée du premier enfant, peu modifient leur activité, beaucoup ont recours au temps partiel dès le second enfant et interrompent leur activité à compter du troisième.

Pour celles qui la poursuivent, un plafond de verre les empêche d'accéder aux postes plus qualifiés soit parce qu'elles y renoncent, soit parce qu'elles ne sont pas « choisies ». Par contre, l'arrivée d'un enfant n'influence pas les trajectoires masculines. Les inégalités se retrouvent dans la sphère privée. Les femmes consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques, contre 2h pour les hommes (chiffres 2010). De ce fait, chacun dans le couple se spécialise : les femmes dans la responsabilité familiale, les hommes dans la responsabilité professionnelle.

Un grand pas vers l'égalité réelle sera accompli lorsqu'on se préoccupera d'articulation des temps de vie pour les hommes aussi. C'est bien la baisse du temps de travail pour toutes et tous qui permettrait aux femmes comme aux hommes d'avoir à la fois du temps pour s'occuper de leur famille, mais aussi de leurs loisirs et de leurs engagements, et des salaires à taux plein.



### 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 au sein des ESPE, se développer en formation continue et des outils doivent être mis à la disposition des enseignant-es, comme le préconise le HCE.

**Rossella Benedetti**, présidente du comité Égalité du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

3 QUESTIONS À



### « Adopter un plan d'action pour endiguer les discriminations dans le secteur de l'éducation »

**L'égalité**

**professionnelle est-elle une préoccupation dans l'ensemble des pays de l'union européenne ?**

Dans le secteur de l'éducation, très féminisé, on retrouve les mêmes défis : le poids des charges familiales et la maternité à gérer, souvent en choisissant le temps partiel, les conditions de travail difficiles, la discrimination de genre pour une progression de carrière. L'inégalité se manifeste d'abord dans les salaires, en principe le même pour tous et toutes ; et les carrières incomplètes des femmes les pénalisent au

moment de la retraite avec une pension nettement inférieure. Cela est surtout vrai là où l'on n'a pas assez de services pour la petite enfance et pour les personnes âgées. Même dans les pays où la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée est possible, les femmes continuent à être pénalisées en ce qui concerne la carrière et le salaire.

**De quelle manière le CSEE peut-il agir pour l'égalité professionnelle ?**

Le congrès du CSEE qui s'est tenu en 2016 a adopté un plan d'action pour endiguer les discriminations dans le secteur

de l'éducation, notamment en faisant pression auprès des institutions européennes en vue d'une révision de la stratégie pour l'égalité de genre et pour lever les obstacles au développement de la carrière des enseignant-es. Nous allons aussi promouvoir des mesures concrètes pour la recherche dans le secteur de la conciliation de la vie professionnelle-vie familiale. Nous envisageons de continuer notre coopération avec la Confédération Européenne des Syndicats sur les questions d'égalité de genre et l'évolution du dialogue social européen dans ce domaine.

**Et au sein des organisations syndicales, comment agir aussi pour une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ?**

Il faut certainement que les femmes qui occupent des postes à responsabilité dans nos organisations agissent, avec le soutien des hommes, pour la sensibilisation et la formation des autres femmes. Il faudrait donc que chaque syndicat prévoie des mécanismes de valorisation des femmes pour qu'elles puissent participer à plein titre à ses activités. Il faudrait surtout éviter de reproduire dans le syndicat les discriminations propres au monde du travail.