



**ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN**

Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

CTA du 8 Février 2022 - Déclaration de la FSU

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel. La mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. Pourtant, en pratique, on en est loin dans la fonction publique où 62,5 % des agents et 67,5 % des contractuels sont des femmes. Dans l'Education nationale, 72% des personnels sont des femmes : 64,6 % parmi les professeurs certifiés, 83 % parmi les professeurs des écoles, 73,5 % parmi les CPE, 90 % parmi les AESH, contre seulement 48,6 % parmi les personnels d'encadrement.

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, alors que les grilles de rémunérations sont identiques et garantissent une égalité du traitement de base, sont pourtant bien une réalité. D'après une enquête de l'INSEE publiée en mars 2020, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (à temps de travail équivalent) se situe autour de 13%.

D'une part, le poids de la rémunération indemnitaire augmente de plus en plus, or dans le second degré, les hommes perçoivent en moyenne 27 % de primes de plus que les femmes (IMP, HSA, ISOE part variable...). De même, il apparaît que les heures supplémentaires sont un facteur majeur d'inégalités salariales. Dans le premier degré, si les femmes sont bien représentées à la direction d'école, ce sont les hommes qui occupent les directions des plus grosses écoles, et sont donc mieux rémunérés. D'autre part, les femmes accèdent moins souvent aux catégories mieux rémunérées (chez les enseignant.e.s, elles représentent 62% des certifiée.e.s mais 47.7% des agrégé.e.s) et leurs progressions de carrière et promotions sont beaucoup plus lentes (72.9% des CPE sont des femmes mais elles ne représentent que 65% des promu.e.s à la classe exceptionnelle). Enfin, elles sont plus souvent à temps partiel, donc avec un salaire moindre (pour les enseignant.e.s des collèges et des lycées, 9% des hommes sont à temps partiel contre 16.3% des femmes). Si l'on prend le cas des AESH (90% de femmes) pour lesquels la FSU demande des mesures d'urgence salariale, ces collègues subissent une double peine du fait d'un indice salarial faible (équivalent du SMIC) et de temps partiels imposés.

L'inégalité professionnelle se niche également au cœur de l'organisation du travail au quotidien (dans les emplois du temps, les temps partiels plus ou moins choisis, les missions particulières, la reconnaissance institutionnelle...). Enfin, la retraite, reflet de la carrière des femmes, amplifie les inégalités (écart de pensions de 42% en défaveur des femmes). Si les droits familiaux et conjugaux ont permis de réduire l'écart de genre, les réformes successives ont davantage pénalisé les femmes. Carrières plus courtes, temps partiels plus nombreux (30 % des femmes contre 8 % des hommes), l'allongement de la durée d'assurance et l'augmentation du nombre de trimestres de cotisation, pour bénéficier d'une retraite à taux plein et l'instauration du mécanisme de la décote pour les carrières incomplètes, touchent davantage les femmes. La FSU revendique une meilleure prise en compte des enfants dans le calcul de la retraite ainsi qu'un aménagement des fins de carrières et le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité.

Depuis la signature de l'accord égalité professionnelle de la Fonction publique en novembre 2018, chaque ministère a l'obligation de déployer un plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec des déclinaisons académiques. Si, nationalement, on ne peut que déplorer le retard pris par notre ministère, au niveau académique, la FSU acte positivement le fait que ces questions soient prises au sérieux et que les actions déjà menées dans le cadre de la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations (dispositif d'écoute violence et agissements sexistes, affiche de campagne, ressources pour les personnels, etc.) aillent dans le bon sens. Allant dans le bon sens également le travail de déclinaison académique du plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle qui se met en place, la FSU sera très attentive à ce que les objectifs fixés et discutés lors d'un groupe de travail auquel elle a participé et ayant donné lieu à des échanges constructifs, soient tenus. Elle continuera d'intervenir sans relâche dans les instances (CTA-CHSCTA) pour porter les aspirations de la profession en termes d'égalité professionnelle.

Plus spécifiquement, la FSU souhaite insister sur les points suivants :

- Il est indispensable de dresser un état des lieux des inégalités dans l'académie, tant en matière de rémunérations que de carrières, d'évaluation, de mobilité, de promotions, etc. La FSU demande que

l'administration produise des études statistiques visant à objectiver les inégalités pour identifier les leviers efficaces d'action.

- La FSU est attachée à ce que les actions de sensibilisation et de formation touchent un public le plus large possible, en commençant par l'encadrement, mais en allant jusqu'aux agents, avec une attention particulière aux entrants dans le métier. Les personnels doivent pouvoir se former pour faire respecter leurs droits et impulser eux-mêmes les changements de pratiques nécessaires. Nous actons favorablement le choix de l'administration de former les personnels en position de recrutement.

- La conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle est un enjeu très fort de l'égalité, mais la question des « aidants » doit aussi faire l'objet d'une attention particulière. En effet, des progrès restent à accomplir dans la parentalité, mais presque tout reste à faire dans la prise en charge des parents dépendants ou des personnes malades et handicapées, qui incombe massivement aux femmes aujourd'hui. Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur le congé parental (maintien du poste !) et sur les temps partiels sur autorisation (souvent refusés).

- La FSU porte aussi l'idée que l'académie doit promouvoir des pratiques professionnelles visant à favoriser la conciliation vie professionnelle/vie privée pour toutes et tous : les horaires et les durées de réunion en sont le meilleur exemple. Elles doivent avoir au maximum lieu sur le temps de service et être limitées en nombre et dans leur durée, à rebours de l'inflation actuelle constatée.

- Nous attirons également l'attention sur d'éventuelles discriminations dans l'embauche de certains personnels contractuels, en lien notamment avec les congés maternité : il ne serait pas acceptable que des personnels non-titulaires, des AED ou AESH par exemple, ne voient pas leur contrat renouvelé à cause d'une grossesse !

- Concernant les entretiens d'évaluation lors des rendez-vous de carrière, à titre d'exemple, les items « S'engager dans une démarche de développement professionnel » et « Coopérer au sein d'une équipe » sont potentiellement discriminants pour les femmes qui, notamment, au stade des deux premiers rendez-vous de carrière, ont souvent des enfants encore jeunes, dans un contexte où la charge parentale reste encore majoritairement dévolue aux femmes. Cela demande à être objectivé, d'où notre demande de statistiques.

- La FSU alerte sur la situation particulière de la liste d'aptitude au corps des agrégés, et sur le vivier 1 de la classe exceptionnelle. D'une manière générale, le retour de la transparence et du contrôle des représentants des personnels sur les promotions est de nature à permettre de lutter contre les inégalités, qui pourraient augmenter du fait de l'opacité des nouvelles procédures. C'est une raison supplémentaire de demander le retour des CAP et du contrôle paritaire réduit à la portion congrue par la loi de transformation de la fonction publique.

- S'agissant de l'axe 5 lié à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles, la FSU se félicite de la mise en place d'une cellule d'écoute permettant, dans une démarche de signalement des violences sur le lieu de travail, à une victime ou à un témoin de contacter très vite des personnels compétents et en mesure de les aider, des formations ayant déjà eu lieu ou à venir, et de la désignation d'un Référent Violences sexistes et sexuelles parmi les représentant.es des personnels de notre académie. L'objectif est bien l'éradication de toute forme de violence sexiste ou sexuelle sur le lieu de travail, alors que 13 % des fonctionnaires disent en être victimes. Rappelons que, d'après une enquête du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, 25 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail, qu'1 femme sur 3 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, que 70 % n'en parlent pas à leur employeur et que seules 5 % d'entre elles portent plainte. Cela suppose donc une vigilance et une mobilisation permanentes, la mise en place et le financement de pratiques de prévention pour lesquelles toutes et tous doivent être formés.

- Enfin, la FSU approuve l'ajout d'un axe 6 au plan académique d'action et les objectifs fixés visant à favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap (BOE).

Pour la FSU, l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser. Les services publics doivent être renforcés par des mesures qui consolident les droits et les missions de toutes et tous, qui améliorent les conditions de travail et par une véritable revalorisation des salaires, des carrières et des pensions des agent.es.