

Égalité femmes-hommes : énorme enjeu de l'Éducation nationale !



“ on a l'illusion que le statut général des fonctionnaires serait une garantie suffisante du respect de l'égalité ”

L'égalité entre les femmes et les hommes est **trop souvent considérée comme acquise**. A fortiori dans la Fonction publique, on a l'illusion que le statut général des fonctionnaires serait une garantie suffisante du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or il n'en est rien, en raison des stéréotypes et des critères de gestion qui sont discriminants. En 2015, 62 % des agent-es de la Fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé), mais les filières, corps et/ou cadres d'emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux. **La liste des inégalités est longue** : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois féminisés, recours accru à l'emploi non titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. **Une approche spécifique s'impose**, pour que la CGT soit la CGT de tous et toutes les agent-es de la Fonction publique.

Prenons l'exemple de notre ministère, et ses bilans sociaux, sur la question des salaires on peut y lire : « Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 8% à celui des femmes et, dans le second degré public, de 7%. (...) Quels que soient le corps et le secteur, les hommes sont plus avancés dans leur carrière. (...) Le niveau et la part des primes sont également

plus élevés pour les hommes. Parmi les professeur-es des écoles du public, l'écart de primes est de 46%. Dans le second degré public (...) les hommes perçoivent

en moyenne 29% de primes de plus. Ces derniers (...) percevant en moyenne 51% de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. » L'inégalité salariale est donc patente dans notre secteur et concerne 71% de nos collègues. Et la question du **décrochage de nos salaires** ? Le projet de réforme des retraites a mis en lumière la faiblesse de nos salaires et les dégâts du gel du point d'indice. Là aussi, comment ne pas voir que le service public ce sont surtout des femmes ? Éducation nationale, Hospitalière, Territoriale, les agents y sont surtout des agentes. **Décider de geler le point d'indice c'est faire le choix de bloquer des salaires de femmes avant tout.**



“ L'inégalité salariale est patente dans notre secteur et concerne 71% des collègues ”



Fruit d'un travail mené depuis le 13 décembre 2017, ce plan a vu ses objectifs modifiés par l'intervention des organisations syndicales passant d'une simple démarche de labellisation égalité proposée par le ministère, à une série de propositions concrètes tant au niveau ministériel qu'au niveau académique. La mise en place d'un rapport de situation comparée dans les académies, véritable outil pour dénoncer les discriminations et la décharge attribuée aux référent-es égalité (de 30% dans les DSDEN à 100% dans les plus grosses académies), revendication portée par la CGT Éduc'action, sont les premières avancées que nous pouvons constater.

En consentant à établir un diagnostic de la mixité des métiers, en prévenant les stéréotypes de genre dans les recrutements, le ministère montre sa volonté d'agir pour plus de mixité d'emplois. Cependant, il reste un sujet important à savoir les postes à profil, de plus en plus nombreux et dont le mode de recrutement ne favorise pas les femmes. Concernant les écarts de rémunérations, les mesurer et évoquer la mise en place de mesures de résorption sont des propositions intéressantes mais malheureusement elles ne sont pas assorties de l'enveloppe financière nécessaire pour le rattrapage salarial en cas de discrimination avérée.

C'est sur ce point que nous sommes les plus critiques d'autant plus que



la revalorisation des enseignant-es issue du Grenelle se fera par le biais de l'indemnitaire, ce qui aggravera encore plus les inégalités salariales. Pour l'accompagnement des situations de grossesse et de la parentalité, plusieurs mesures vont dans le bon sens mais des points sont encore à creuser comme les jours pour enfant malade (inégalité dans les cas de monoparentalité, souvent les femmes) ou la difficulté de poser un temps partiel (surtout dans le 1er degré). Quant à la prise en compte des personnels victimes de violences sexistes et sexuelles, on peut noter également des avancées comme le déploiement de cellules de veille, mais celles-ci doivent réellement être mises en place par des collègues formé-es, la question étant « qui écoute ? ». La CGT Éduc'action considère que ce plan constitue un véritable point d'appui. Voter pour ne signifie pas donner un blanc-seing. **La CGT Éduc'action restera vigilante et saura se saisir aussi de cet outil dans les académies pour obtenir des avancées concrètes en matière d'égalité femmes-hommes.**

Plan national d'action égalité femmes/hommes

Imposons les avancées sur le terrain !

AXE

1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

☞ Il faut obtenir un rapport de situation comparée : **Mesurer, c'est politique !**

☞ Insister en fonction de la taille de l'académie et des départements sur le **financement à 50%** au minimum d'un-e référent-e.

☞ Plan de formation des **personnels d'encadrement** : quelles formations à l'égalité ?

AXE

2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

☞ Bilan des positions de directions et d'inspection !

☞ Postes spécifiques et postes à profil : **vérifier les fiches de postes** et le bilan du recrutement !

☞ **Plan de formation** académique pour les personnels : égalité femmes/hommes et filles/garçons ?

Plan d'action académique : les points d'alerte

AXE

3 Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

☞ Congés parentaux : quel accompagnement ? Effet sur la perte de poste ?

☞ Temps partiel annualisé comme alternative au congé parental : est-il proposé ?

☞ Les « ratés » des rdv carrière : quel rattrapage ?

AXE

4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

☞ Mutations : l'avis d'imposition avec enfants du ou de la conjoint.e suffit pour avoir les points !

☞ Temps partiels : les applications des demandes des collègues sont bien réelles sur les EDT ?

☞ Demande aménagement EDT pour les mères de familles : on en est où ?

☞ Crèches dans les services centraux ?

AXE

5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

☞ Congé maternité : quel remplacement effectif ? Pour tous les personnels, même AED ?

☞ Un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ? En attendant quel traitement ? Qui contacter ? Y a-t-il des demandes ?

☞ Quelles formations prévues pour les membres des dispositifs de signalement et les acteurs de prévention ? Pour quel public cible ?

☞ Qui et comment pour accompagner les agentes victimes de violences ? Ce ne doit pas être l'inspection ou N+1, qui soit en charge de la prévention des violences. Insister sur le non-déplacement systématique des victimes et utiliser à la place la suspension des auteurs qui n'est pas une sanction.

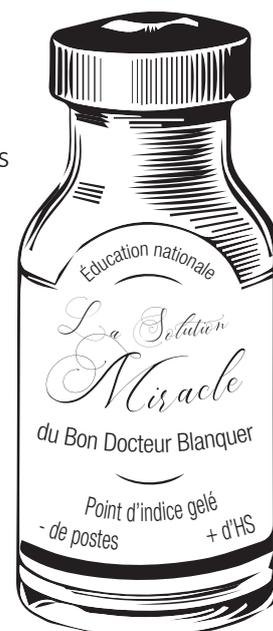
☞ Quelle politique disciplinaire pour responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire ? La tolérance zéro affichée par le MEN exigée par la DGHR à faire respecter dans les académies.

Résultats du Grenelle : les femmes oubliées !

(encore une fois...)

Des postes supprimés, le gel du point d'indice confirmé et le taux d'heures supplémentaires qui continue d'augmenter : c'est la solution miracle du « Grenelle ». Quand on gèle les salaires de l'Education Nationale, on bloque les salaires d'une profession à 71% féminisée. La nouvelle grille de rémunération des AESH (quasiment que des femmes), affiche un déroulé de carrière aboutissant à 1700 euros par mois au dernier échelon. On est loin du rattrapage salarial entre les femmes et les hommes !

Cette volonté d'augmenter les heures supplémentaires et l'indemnitaire va à l'encontre du plan égalité femmes-hommes en cours de signature au ministère. Les études de la DGRH le prouvent : les femmes sont systématiquement défavorisées par ce type de rémunération. Ce protocole est une première étape qui doit nous encourager dans le combat pour l'égalité professionnelle. A nous de pousser le gouvernement dans ses contradictions !



SI LES DROITS DES FEMMES SONT la première cause de ce quinquennat IL VA falloir le PROUVER PAR DES ACTES, en particulier dans notre ministère.

ENSEMBLE EXIGEONS :

01



02



03



des revalorisations salariales qui concernent l'ensemble des personnels sans exception et sans contrepartie

un plan pluriannuel de revalorisation afin d'obtenir un rattrapage des pertes salariales subies depuis des décennies

une revalorisation salariale immédiate de 400 €, une hausse de la valeur du point d'indice et une amélioration des grilles indiciaires



LA CGT ÉDUC'ACTION

**APPELLE TOUS LES PERSONNELS À SE MOBILISER
LORS DE LA JOURNÉE DE GRÈVE FÉMINISTE**

LE 8 mars 2022

ET LA GRÈVE POUR LES SALAIRES ET LES POSTES

LE 17 mars 2022