

Femmes-hommes : ensemble, revendiquons l'égalité salariale !

Dans la Fonction Publique, l'idée est répandue d'une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes puisque les statuts des personnels sont régis par décrets, et que les salaires sont définis par des grilles de rémunérations non discriminantes.

Pourtant, il existe bel et bien des inégalités de revenus, de déroulement de carrière et de conditions de travail entre les femmes et les hommes.

Ainsi dans la Fonction Publique d'Etat, l'écart salarial se chiffre à environ 17 % et une étude de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) de mars 2015 indique que « plus les niveaux de rémunérations des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre. »

De plus, la précarité, le temps partiel imposé ou choisi, touche prioritairement les femmes.

Toutes ces inégalités s'accroissent au long de la carrière et ont pour conséquence de minorer les pensions de retraite des femmes par rapport à celles des hommes.

L'Education nationale n'y échappe pas et on peut constater, par exemple, en étudiant le bilan social établi chaque année par le ministère, que le salaire net des hommes est en moyenne supérieur de 8 % à celui des femmes, que ces dernières sont sous représentées dans les postes les plus rémunérés et qu'en revanche elles sont plus souvent concernées par des contrats très précaires.

Aussi, la CGT Educ'action mène une campagne sur l'égalité salariale afin d'alerter les salarié-e-s de l'Education nationale sur cette situation mais aussi pour permettre à ses militant-e-s de mieux prendre en compte cette question dans les interventions syndicales.



Sommaire :

- p.1 . Editorial
- p.2 . Bilan social de l'Education nationale
- p.3 . Lutter contre la précarité, c'est lutter pour l'égalité !
- p.4 . La CGT revendique
 - . Focus sur le temps partiel !
 - . Bulletin d'adhésion

**Lutter contre les inégalités femmes/ hommes,
c'est défendre les intérêts de toutes et tous.**

Bilan social de l'Éducation nationale : des inégalités femmes/hommes indéniables !

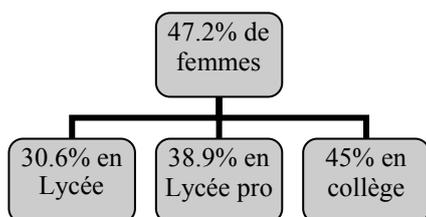
Une forte présence des femmes mais pas à tous les postes !

→ Les femmes représentent environ 70,5 % des personnels de l'éducation et jusqu'à 95,6 % dans la filière sociale et de santé.

C'est en catégorie C qu'elles sont les plus nombreuses avec 86,1 % (78,6 % en catégorie B, et 70 % en catégorie A). Mais c'est en catégorie A+ qu'elles sont les moins présentes, leur part étant de 39,3 % seulement.

Si on regarde de plus près chez les enseignant-es du premier degré, par exemple, les femmes représentent 81,4 % mais ne sont plus que 73,6 % parmi les directeurs-trices d'école.

Représentation chez les personnels de direction



Les postes d'adjoint-e-s leur sont plus souvent dévolus avec 56,4% chez les principaux-ales adjoint-e-s et 52,1% chez les proviseur-e-s adjoint-e-s.

Et parmi les personnels d'inspection, 43,6 % sont des femmes avec seulement 30,2 % dans les postes de DASEN ou DAASEN.

Enfin dans la filière administrative, 92 % des personnels de catégorie C sont des femmes (83,1 % en catégorie B, 60,5 % en catégorie A) mais seulement 26,2 % chez les recteurs-trices et secrétaires généraux-ales d'académie.

Il existe donc une évidente sous-représentation des femmes dans les postes les plus rémunérés et à plus haute responsabilité.

Écart de salaires : une réalité dans l'Éducation nationale

→ Globalement les femmes sont « moins bien payées » que les hommes. En effet, elles représentent, dans le secteur public, 69,3 % des effectifs en ETP (Équivalent Temps Plein) mais 67 % des rémunérations nettes. Ce constat est plus marqué chez les personnels non enseignants puisque, les femmes représentent 74,7 % des ETP mais 68,2 % de la masse salariale.

Cet écart qui s'accroît avec l'âge s'explique, d'une part par la catégorie de l'emploi occupé, la sous-représentation dans les postes les plus rémunérés, mais aussi, d'autre part, par un régime indemnitaire défavorable aux femmes.

Pour les personnels autres qu'enseignant-e-s, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 34,1 % à celui des femmes (soit environ 800 euros), de 20,2 % en catégorie A, alors que chez les personnels enseignants, l'écart de salaire se porte à 13,4 %. Ainsi, dans le premier degré comme dans le second degré, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 8 % à celui des femmes.

Mais en moyenne, les hommes perçoivent 29,6 % de primes de plus que les femmes dans le second degré et pour les professeur-e-s des écoles, l'écart de primes est de 64,2 % entre hommes et femmes. Cet écart est d'ailleurs en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles.

On constate, par ailleurs, une différence entre la rémunération moyenne d'un-e enseignant-e titulaire du premier degré et celle d'un-e enseignant-e titulaire du second degré : 2190 euros contre 2740 euros en salaire net mensuel, la part des primes étant l'explication de cet écart de salaire pour partie.

Les femmes sont donc moins bien rémunérées, en partie parce que le système de primes (heures supplémentaires comprises) contient en lui-même une inégalité de traitement et constitue manifestement un acte discriminatoire envers les femmes ; cette discrimination est malheureusement amenée à s'accroître avec les Indemnités pour Missions Particulières (IMP) et l'apparition de Grades à Accès Fonctionnel (GRAF).

Les femmes pénalisées dans leur carrière ?

→ Globalement les hommes sont plus avancés dans leur carrière avec un traitement indiciaire brut plus élevé de 7,5 % en moyenne chez les enseignant-e-s, et de 29,1 % chez les autres personnels.

Si les promotions respectent généralement à peu près la représentativité des femmes dans les différents corps, cela n'est pas le cas chez les PE, où les promues à la hors-classe représentent seulement 69 % alors que ce corps est féminisé à plus de 80 %. (Source : bilan social du MEN 2013-2014)

Ce constat d'inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes fait, la question est de savoir si le Ministère de l'Éducation nationale est prêt à « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » comme le préconise le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

Dans tous les cas, c'est par notre intervention syndicale à tous les niveaux, qu'on pourra l'y contraindre !

Lutter contre la précarité, c'est lutter pour l'égalité !

La question de la précarité se trouve au cœur du problème des inégalités entre les femmes et les hommes au travail. Si les femmes ne sont pas seules à subir la précarité, elles en sont beaucoup plus souvent et beaucoup plus fortement victimes.

« Le temps partiel est devenu pour les femmes un mode d'entrée privilégié sur le marché du travail dans les années 1990 ; la progression des taux d'emploi est relative, voire annulée, si l'on raisonne en équivalent temps plein. Parallèlement, et conjointement, les structures familiales ont évolué. Les séparations ne sont plus l'exception, les familles recomposées sont plus fréquentes, les familles monoparentales - terme neutre pour désigner, dans neuf cas sur dix des femmes seules avec enfants - sont plus nombreuses, et les formes juridiques des unions ont changé. »

Françoise Milewski,
économiste et rédactrice en chef de
La Lettre de l'OFCE

Les carrières des femmes sont plus souvent discontinues, instables (CDD, CUI, dispositifs de retour à l'emploi,...), ce sont les ruptures de parcours professionnel ou personnel qui créent la précarité ou son risque. D'après les chiffres du ministère des Droits des femmes, le taux de pauvreté des femmes de moins de 65 ans, en 2011, excédait de 1,3 point celui des hommes. Cet écart se creuse pour les 18-29 ans (avec 21 % pour les femmes et 17,7 % pour les hommes) et pour les 75 ans et plus (12,5 % pour les femmes et 8,5 % pour les hommes).

Une famille monoparentale sur trois est sous le seuil de pauvreté et 57 % des bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active) sont des femmes. Ces difficultés se répercutent également sur les niveaux de retraites.

- **Encore une fois**, on pourrait penser que les personnels dépendant du ministère de l'éducation sont plus et mieux protégé-e-s que les autres salarié-e-s de la précarité, de l'instabilité et des ruptures de parcours... Ce serait oublier que ce ministère emploie 163 000 non-titulaires (90 100 personnels d'assistance éducative, 34 700 enseignant-e-s du 2nd degré public, 23 700 enseignant-e-s du secteur privé, 6 300 personnels administratifs, sociaux et de santé...). Chez les personnels enseignants non-titulaires, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses (26 979 femmes contre 15 735 hommes), cela pourrait s'expliquer par la forte féminisation de ces métiers mais cette explication ne suffit pas puisque 2,2 % des enseignant-e-s sont non-titulaires, alors qu'elles sont 3,7 % chez les femmes. Et le pourcentage est encore plus élevé chez les dernier-e-s vacataires (61,4 % de femmes), le plus précaire des contrats de non-titulaire.

- **Le pourcentage de femmes** augmente systématiquement pour les contrats les plus limités dans le temps et les plus mal payés, sur les 90 000 personnels d'assistance éducative plus de 60 000 sont des femmes, les CUI payés au SMIC horaire et presque tous à temps partiel sont aujourd'hui près de 70 000, ils occupent des fonctions d'accompagnement pédagogique, d'aide aux élèves handicapé-e-s ou d'aide administrative.

Il n'y a pas de données statistiques centralisées mais dans le bilan social de l'académie de Versailles, qui emploie en 2013 4 841 CUI, 4 539 sont des femmes, soit plus de 90 %...

- **La question des inégalités Femmes - Hommes est le plus souvent absente des réflexions sur la précarité**, elle reste principalement l'objet des études sur le genre. Cette question est pourtant très éclairante car elle met en lumière une des grandes difficultés du rapport des femmes à l'emploi, qui est que celui-ci est encore fondamentalement impacté par la responsabilité d'articuler les tâches professionnelles et les tâches familiales.

La lutte pour l'égalité et contre la précarité doit donc prendre en compte dans ses revendications les dimensions professionnelles mais aussi celles de l'organisation sociale de nos vies quotidiennes, le combat des femmes ne peut se concevoir comme celui des travailleuses uniquement, des précaires, ou des privées d'emploi. Il doit être réfléchi et porté par toutes et tous comme un combat global pour gagner l'égalité des droits.

Références :

- La Lettre de l'OFCE, n°263, 30 juin 2005 - Françoise Milewski
- Plaquette ministère des droits des femmes - CHIFFRES-CLÉS - Édition 2014
- Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014-2015-Enseignement_scolaire/33/6/depp-bilan-social-2014-2015-enseignement-scolaire_564336.pdf
- Bilan social de l'Académie de Versailles
http://cache.media.education.gouv.fr/file/bilanSocial/40/4/bilan_social_academique_2014_697404.pdf



La CGT revendique...

Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie !

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités entre les femmes et les hommes. Pour la CGT, il doit être mis fin aux inégalités constatées, tant en matière de déroulement de carrière, de niveau de rémunérations, d'accès à des emplois supérieurs. Ces inégalités constituent une atteinte aux principes d'égalité de traitement et participent à la déconstruction du statut de la Fonction publique.

Elle se bat pour :

- L'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite ;
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité ;
- L'application effective du principe "à travail de valeur égale, salaire égal" par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail ;
- Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes ;

Focus sur le temps partiel

Aujourd'hui, si 17,5 % de l'ensemble des agent-e-s sont à temps partiel, ce sont les non-enseignant-e-s qui le sont plus fréquemment. La quotité payée moyenne (sur l'ensemble de la population, indépendamment de la durée de travail sur l'année) est de 92,9 %.

Les demandes d'utilisation de ce droit sont très dépendantes du sexe, de l'âge et du statut. Un fait est ainsi incontestable : les femmes l'utilisent beaucoup plus que les hommes (95,28 % des temps partiels sont occupés par des femmes).

→ **Dans le premier degré**, où les femmes représentent 80 % des personnels titulaires, les 30-39 ans représentent la part la plus forte. Il en est de même dans le second degré où le taux le plus élevé concerne les 35-39 ans. C'est donc un marqueur fort pour des collègues devenues le plus souvent mère et qui font alors le choix de rester « à la maison ». Comme dans le même temps, les hommes titulaires sont beaucoup moins nombreux à le demander, on est en droit d'interroger le poids sociétal sur l'utilisation du temps partiel par une majorité de femmes. A partir de 50 ans, le taux de demandes décroît sous le seuil de 10 %.

→ **Dans le second degré**, le temps partiel des femmes revient à un niveau plus élevé à partir de 60 ans. Si cela indique une forme d'usure au travail, il suscite surtout une nouvelle discrimination liée à des pensions plus faibles pour des carrières incomplètes et morcelées.

→ **Chez les administratifs**, se pose la question de l'absence de compensation des temps partiels à 80%. Pendant leur absence, les dossiers s'accumulent sur leur bureau, ils se retrouvent à devoir assurer eux même à leur retour la compensation de leur décharge.

→ **Si l'accès au temps partiel est inégalitaire** entre les femmes et les hommes, la quotité payée des enseignant-e-s l'est aussi en fonction de leur statut, du degré-secteur d'enseignement. Chez les enseignant-e-s, la quotité la plus fréquente se situe entre 50 % et 80 % pour 4,4 % de l'ensemble des corps (6,1 % dans le premier degré)

Les enseignant-e-s non titulaires, sont davantage à temps partiel que les titulaires, et ce de façon imposée. 10,8 % des non-titulaires effectuent un service à mi-temps. C'est là qu'on trouve le plus d'hommes à temps partiel

→ Cette étude de cas, publique car issue du bilan social du MEN, indique très clairement que l'accès au travail à temps partiel est source d'inégalités : entre personnels titulaires et non titulaires, mais surtout entre les femmes et les hommes. Dans un ministère très largement féminisé, où l'égalité femme-homme doit être enseignée, on se rend compte que la reproduction sociale des inégalités perdure. Les quotités sont même parfois imposées sans prendre en compte les demandes et attentes des personnels.

Il est à rappeler que l'accès à ces temps partiels est un droit ouvert à l'ensemble des personnels, femme comme homme...

(Source : bilan social du MEN 2013-14)

Egalité salariale 2017

Pour rejoindre la CGT Educ'action Versailles

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mél :

Adresse :

Métier :

Lieu d'exercice :

**Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action Versailles La Rotonde - 32-34 Avenue des Champs Pierreux 92 000 NANTERRE
Tel : 06 40 16 79 39**

mail : cgteducversailles@gmail.com