



GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

GUIDE 1er DEGRE

Une nécessité, une urgence

En principe, hommes et femmes dans la Fonction publique sont traité·es de manière similaire que ce soit pour le recrutement, les avancements, l'accèsion aux postes à responsabilités ou des positions de salaires équivalentes... Et pourtant la division sexuée est bien présente.

Le métier et la carrière de professeur·e des écoles ne sont pas exactement les mêmes si on est un homme ou une femme. Ce métier, largement féminin (84% de femmes), confirme que les femmes et les hommes ne connaissent pas les mêmes déroulements-progrèsions de carrière, ce qui a obligatoirement un impact sur l'évolution des rémunérations au sein du ministère de l'Éducation nationale. Cette inégalité est également valable si on compare les grilles de salaires des fonctionnaires. Celle des PE est la plus basse des trois Fonctions publiques et les écarts sont considérables avec le niveau de rémunération des agent·es des ministères à prédominance masculine (Intérieur ou Défense par exemple...).



Ce guide vise avant tout à donner quelques pistes et exemples de cette inégalité persistante, mais également des pistes de travail revendicatif afin d'accéder à l'égalité Femmes-Hommes dans notre métier.

L'analyse de la situation mais également les propositions CGT s'appuient à la fois sur des données réelles issues du bilan social ministériel du MEN 2020-2021 et sur le guide CGT Fonction publique pour l'égalité professionnelle de 2018.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE dans la FONCTION PUBLIQUE



Quelques chiffres et rappels historiques

Les femmes sont majoritaires et représentent **62% des effectifs dans les trois Fonctions publiques**. Dans la Fonction publique d'État (FPE), constituée des ministères, des établissements publics administratifs nationaux (EPA) et des établissements locaux d'enseignement (EPL), elles représentent 55% des effectifs. Cependant, cette représentativité est inégale selon les ministères et les métiers dans ces Fonctions publiques. Ainsi, elles représentent **71% au ministère de l'Éducation nationale (dont 84% de femmes dans le premier degré)** contre 22% au ministère de la Défense.

Cette surreprésentation dans la FPE est également valable pour les personnels non-titulaires où les femmes sont 60,2%.

Les bases réglementaires de l'égalité...

Pour mémoire, **le statut général des fonctionnaires*** est fondé sur des valeurs **d'égalité, d'indépendance et de responsabilité**. C'est un choix de société pour lequel la CGT a œuvré et qu'elle continue de défendre. Il garantit l'égalité d'accès aux services publics pour l'usager·ère et l'égalité de traitement entre les agent·es de la Fonction publique.

...pourtant non appliquées

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 posait l'égalité en principe : « Les hommes naissent libres et égaux en droit », mais on cite moins souvent son article 6 sur l'égalité d'accès de tous et toutes les citoyen·nes aux emplois publics « selon leurs capacités et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Pour autant, au début du XXe siècle, aucun de ces principes n'a été totalement appliqué aux femmes. Des freins considérables à l'accès des femmes à la Fonction publique ont toujours existé. Si certains se lèveront progressivement du fait de contraintes (notamment économiques et par l'évolution technique), les femmes n'auront ni le même statut ni le même salaire et ne pourront accéder à toutes les professions comme la magistrature.

La **loi du 6 octobre 1919** en vue de l'amélioration des traitements du personnel scientifique et enseignant du ministère de l'Instruction publique et des Beaux-arts marque cependant une avancée puisqu'elle **promulgue l'égalité de traitement entre instituteurs et institutrices**. Cette avancée majeure a été définitivement gagnée par les institutrices engagées dans des amicales liées à la CGT. Notre syndicat, dès ses débuts, œuvrait déjà pour l'égalité professionnelle sous l'appel « un salaire égal pour un travail égal ».

* Loi du 19 octobre 1946 « relative au statut général des fonctionnaires » est adoptée par le CNR (Conseil National de la Résistance), sous l'impulsion d'une proposition de la CGT élaborée dès 1944.

Malheureusement, il faudra près de 100 ans pour qu'un nouveau protocole voit le jour et soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives et les représentant-es des employeurs. Ce **protocole d'accord, signé le 8 mars 2013, prévoit 15 mesures articulées autour de 4 axes** :

- ★ le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- ★ l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique (dont la mesure 4 : « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ») ;
- ★ une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- ★ la prévention des violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail.

En 2022, malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT fait le constat qu'il persiste des inégalités très fortes au sein de la Fonction publique. À l'instar de ce qu'explique la sociologue Catherine Marry, jusqu'à aujourd'hui, la Fonction publique résiste à la critique des inégalités qu'elle génère. Le statut « protecteur » des fonctionnaires comme l'éventail relativement restreint des disparités de rémunérations masquent encore trop la reconnaissance des discriminations.

Tout s'est passé comme si l'État n'avait pas la responsabilité d'un employeur et pouvait se dédouaner d'appliquer ces principes d'égalité de façon effective alors qu'il se doit d'être exemplaire. Il est temps que cela cesse !

Faire
respecter
la loi

Gagner des
droits



Céline DELCROIX fait l'hypothèse que, dans un métier fortement féminisé, les hommes pensent que pour pouvoir compenser cette relative relégation, ils « doivent monter dans la hiérarchie ». L'inconscient collectif les pousserait à ne pas rester PE mais à évoluer vers des missions de direction, voire des fonctions hiérarchiques comme inspecteur. Ou alors à devenir de « super enseignants » comme maître-formateurs... Ou postuler à « des postes à profil ».

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE dans la FONCTION PUBLIQUE

Pour servir de base à la négociation et imposer l'obligation d'égalité à notre employeur, l'enjeu syndical majeur est le recensement et l'analyse fine des données. Il est indispensable de comprendre comment elles sont construites et comment elles rendent compte de toutes les inégalités.

Il faut donc exiger des données statistiques complètes, accessibles et lisibles par tous et toutes.



Les données obligatoires institutionnelles

Le RAPPORT de SITUATION COMPARÉE (RSC)

La loi Sauvadet de 2012 impose aux employeurs publics la rédaction d'un rapport sur la situation comparée en matière d'égalité entre femmes et hommes. Les données chiffrées, ainsi que les actions prévues et suivies, doivent être communiquées dans le cadre du bilan social.

Quels sont les indicateurs sexués obligatoires ?

- ★ les effectifs
- ★ la durée et l'organisation du travail
- ★ les congés, les embauches et les départs
- ★ le positionnement dans l'établissement
- ★ les promotions, les rémunérations
- ★ les formations
- ★ les conditions de travail

Ces indicateurs doivent être appréhendés en regard de questions à se poser et en prenant en compte leur évolution dans le temps : où sont les femmes, sur quels postes, que font-elles, combien sont-elles, dans quelles conditions travaillent-elles... ?



La ségrégation professionnelle est illustrée par les concepts de « parois et plafonds de verre ».

Les parois de verre symbolisent la difficulté pour les femmes à changer de filières professionnelles, de corps et de métiers. Le plafond de verre représente les barrières, visibles et invisibles, qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilités, y compris dans des filières féminisées. Les hommes, quant à eux, franchissent plus facilement ces barrières.

CONSTRUIRE un DIAGNOSTIC COMPLET

Les données demandées par la CGT

Considérant que les indicateurs institutionnels sont trop partiels, la CGT milite pour que de nouveaux indicateurs soient intégrés pour affiner l'analyse de la situation. Ils pourraient couvrir plusieurs champs.

Identification des discriminations basées sur les niveaux de formation (« nuage de points » et « éventail des carrières »)

Freins aux promotions et à la progression professionnelle (activités à temps partiels et non complets, absences prolongées)

Impact des absences prolongées sur la progression professionnelle (maternité, congé parental)

Impact des formations (tremplin ou frein à l'évolution de carrière ?)

Accès des femmes aux postes d'encadrement

La répartition de l'ancienneté par sexe (par échelon, grade) est pertinente dans le corps des PE.

Par rapport aux mobilités, la CGT propose de considérer le nombre de mobilités géographiques proposées et refusées pour en étudier les causes les plus fréquentes de refus.

D'autres indicateurs sur les violences au travail, mais aussi conjugales et intrafamiliales sont à construire dans une démarche de prévention. Elles entravent les droits ainsi que les conditions de vie et de travail des femmes.

SUPPRIMER les ÉCARTS de RÉMUNÉRATION entre les FEMMES et les HOMMES

Les inégalités de rémunération sont dues à la fois aux inégalités de versement de primes et aux inégalités d'avancement-promotion.

C'est pour cela que la CGT milite pour que l'égalité professionnelle intègre la question des avancements, du déroulement de carrière et de l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

L'étude de cohorte permet d'avoir les données de suivi concernant des personnels recrutés la même année, pour des emplois équivalents, par un même concours d'entrée, de repérer et de comparer leur parcours.

Les enjeux

Dans le corps de PE, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de 280€ brut/mois.

Plusieurs facteurs expliquent cet écart de rémunération. Par exemple, les femmes bénéficient moins de primes et d'indemnités et accumulent un retard d'avancement tout au long de leur vie professionnelle.

Pour mieux analyser cette situation, les études de cohortes sont une nécessité.

Les facteurs

Le déroulement de carrière

Bien que les promotions (Hors Classe et Classe Exceptionnelle) respectent de plus en plus la proportion femmes-hommes des promovables, ces proportions sont biaisées par des années de carrière discriminées. Un rattrapage du déroulement de carrière des femmes est donc urgent.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Classe normale	80,7	82,1	73,7
Hors classe	14,4	13,9	17
Classe exceptionnelle	4,9	4	9,4

Répartition par grade (en %)

Les maternités

Les maternités pénalisent les carrières des femmes. Lorsqu'un rendez-vous de carrière est prévu au moment du congé maternité, il ne peut être décalé à l'année suivante. Le-la DASEN porte alors une **appréciation finale au hasard, ne permettant que très rarement un avancement accéléré ou une chance de promotion plus rapide à la Hors Classe.**

Les fonctions et missions particulières

L'écart de primes entre les femmes et les hommes est de 27% en faveur des derniers. Cet écart s'explique par une sous-représentation des femmes sur les « postes à primes ».

S'agissant des missions, **alors que 84 % des PE sont des femmes, cette proportion ne se retrouve pas dans l'occupation des fonctions.** Ainsi, 60 % seulement des postes de direction à décharge complète sont occupés par des femmes. Cette sous-représentation existe également sur les postes de remplacement.

RETRAITE

L'écart entre une pension PE homme et une pension PE femme est de 140€/mois en défaveur de ces dernières.

Toutes les inégalités de traitement ont donc un impact sur l'après-carrière.

La fiche de paie : un révélateur des différences hommes-femmes

La fiche de paie est un outil pour visibiliser, prendre conscience et se former. Elle est un outil indispensable qui fait partie du répertoire de l'action syndicale de terrain.

- ★ **un point d'indice gelé** depuis des années qui pénalise en priorité les femmes car elles sont ultra majoritaires dans la Fonction publique.
- ★ **le grade** : le passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle et donc l'élévation du nombre d'indice. Un constat, la part des femmes promues (65 %) est sensiblement inférieure à la part des promouvables femmes (72,1 %). L'accès à la hors classe (14% de femmes contre 17% d'hommes) et à la classe exceptionnelle (9% d'hommes contre 4% de femmes) témoigne de l'inégalité de traitement.
- ★ **le SFT** : le Supplément Familial de Traitement versé à l'un des parents est composé d'une part fixe et d'une part variable, qui correspond à un pourcentage du salaire en fonction du nombre d'enfants. *Exemple : pour deux enfants, le calcul se fait selon un versement de 10,67 € et de 3 % du traitement brut.* Hors les hommes perçoivent des salaires plus avantageux, ils bénéficient donc d'un SPF plus élevé, alors que dans la société, ils sont moins investis dans l'éducation, la garde des enfants.
- ★ **le temps partiel** : l'accès au temps partiel (notamment à 80 %) est dénié à la plupart des agent-es qui le demandent, principalement des femmes. Elles sont contraintes de recourir au 75%. La différence de traitement est importante et amplifiée en comparaison de la situation des agent-es du second degré. En effet, les professeur-es du secondaire sont rémunéré-es à 85,7% de leur rémunération EQTP, soit un écart de 10,7 points de salaires avec les PE. Un écart important qui se retrouve ensuite dans le versement des pensions.
- ★ **les primes.** Les primes de direction ou les indemnités de remplacement sont davantage perçues par les hommes. C'est la conséquence directe d'une surreprésentation certaine des hommes dans les directions des écoles (notamment celles de grande taille) et dans les missions de remplacement.



FAIRE APPLIQUER la LOI

Malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les inégalités dans l'Éducation nationale restent très fortes et en particulier le premier degré. Les protocoles de 2013 et de 2018 devaient être déclinés à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé ...). Or rares sont les ministères, collectivités ou établissements de santé à l'avoir fait.



La loi prévoit un salaire égal pour un « travail de valeur égale ».

Code du Travail, article L3221-2 et suivants :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. ».

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable : – de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ; – de capacités découlant de l'expérience acquise ; – de responsabilités ; – de charges physique ou nerveuse ».

« Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public ».

En finir avec la DÉCONSIDÉRATION des MÉTIERS FÉMINISÉS

Pour la CGT, la dévalorisation des métiers à prédominance féminine est liée aux **stéréotypes sexistes** : soigner, aider, accompagner seraient des choses naturelles ; assister, servir, éduquer, etc. sont considérés comme des qualités présumées « innées » pour les femmes. **C'est une source principale d'inégalité salariale.**

Pourtant, il s'agit évidemment de l'exercice d'une qualification acquise : on ne naît pas organisée, ni bonne pédagogue, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel !



- La CGT revendique :**
- ★ La reconnaissance des responsabilités auprès des enfants au même niveau que les responsabilités financières ou managériales ;
 - ★ La reconnaissance salariale et la mise à niveau de leur grille salariale avec celle des autres des catégories A de la Fonction publique.



ACCOMPAGNER, PROTÉGER et PRÉVENIR...

Pour la CGT les violences sexistes et sexuelles sont au cœur de la domination homme-femme. Se mobiliser contre elles est central dans la démarche CGT.

En 2019, notre syndicat a lancé une campagne nationale dans l'Éducation nationale contre les Violences sexistes et sexuelles. Une grande consultation a été réalisée auprès des agent-es. Celle-ci a été un point d'appui pour conscientiser les personnels et intervenir dans les négociations avec le MEN.



Pour la protection des agentes, la CGT déploie une démarche

Accompagner les victimes, obtenir des mesures de protection et de réparation, changer l'organisation du travail et prévenir les violences de manière à ce que chaque agente exerce dans un environnement sécurisé de travail.

Dans toutes vos démarches, la CGT est là pour accompagner et faire valoir les droits des agentes.

NÉGOCIER dans l'ÉDUCATION NATIONALE

Dans toutes les instances (CT, CCP, CHSCT), la CGT intervient sur les questions d'égalité entre personnels. Pour cela, elle s'appuie sur ses outils de mesures des inégalités (consultations des personnels, analyses des bilans sociaux ministériel et académiques, comparaison avec les autres métiers, analyse des spécificités des métiers à prédominance féminine).

L'action dans ces instances et les recours administratifs sont systématiquement utilisées par la CGT en cas de discrimination et/ou violences. Les droits et obligations sont multiples, mettent en avant l'obligation de sécurité assumée par l'employeur, le droit à la protection et à la santé des agent-es, notamment en cas de violence :

- un droit d'alerte peut être exercé par tout agent-es, notamment en cas de violence,
- le droit de retrait peut être également utilisé.
- le référent égalité, le défenseur des droits peuvent être saisis.
- une protection fonctionnelle peut être demandée.

FOCUS sur le CHSCT

Il a une **compétence consultative sur les projets d'aménagements** (santé, sécurité, conditions de travail), sur la **prévention des risques professionnels** et l'amélioration des conditions de travail, une capacité de proposition d'action (après enquête) et coopère aux actions de formation mise en place à destination des agent-es. La CGT a obtenu des mesures de formation de nos encadrants contre les violences sexistes et sexuelles, comme dans l'académie de Créteil.

ENGAGER une DÉMARCHE SYNDICALE

Avec la CGT Educ'action, revendiquons des avancées pour...

- ★ Obtenir des données chiffrées précises et spécifiques sur les carrières des agent-es et étudier les déroulements de carrière ;
- ★ Fixer des objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière par une compensation, à destination des femmes et exiger des mesures de rattrapage des retards de carrière ;
- ★ Exiger un suivi et une transparence sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage en y associant les syndicats ;
- ★ Exiger que ce budget soit indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle ;
- ★ Former les responsables (IEN, IA-DASEN) ;
- ★ Neutraliser réellement les effets des congés maternité et parentaux ;
- ★ Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent-es à temps partiel ;
- ★ Réduire la part variable de la rémunération et augmenter le salaire indiciaire ;
- ★ Analyser l'attribution des primes et indemnités en vue de les intégrer au salaire.



GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour la CGT, les avancées obtenues dans les métiers féminisés font avancer l'ensemble des droits des salarié-es. En effet, l'ordre économique s'appuie sur la répartition inégalitaire du travail entre hommes et femmes : la moitié des femmes travaillent dans seulement dix professions, majoritairement des secteurs dits essentiels mais parmi les plus mal rémunérés comme on l'a vu pendant la crise sanitaire. Inverser la situation permet de renouer avec le progrès pour toutes et tous, et défendre l'ensemble des agent-es.

De façon globale, la démarche CGT privilégie l'action collective et les recours juridiques contre ces inégalités salariales. En tant que syndicalistes, nous savons que **le rapport de force est incontournable pour obtenir de nouvelles avancées.** Par la **mobilisation des personnels et une démarche syndicale** intégrant pleinement les enjeux d'égalité femmes-hommes, par l'usage de nos outils syndicaux, les leviers institutionnels (CHSCT, CTSD, négociation sur le plan égalité) et juridiques (exemple : sur discriminations temps partiels, congés maternité freins à la CDIisation), **nous obtiendrons gain de cause.**

8 mars

Une journée au service de toutes les autres



Tous les 8 mars, à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT organise des mobilisations sur tout le territoire et les lieux de travail.

Dans le premier degré, elles sont des points d'appui pour visibiliser les inégalités de salaires hommes-femmes encore méconnues et la faiblesse de nos rémunérations en comparaison de métiers de mêmes qualifications.

Depuis quelques années, la CGT appelle à se mobiliser, y compris par la grève, contre les inégalités de salaires notamment à 15h40, heure symbolisant le moment où les femmes cessent d'être payées, tant les écarts sont grands.

