Inégalités salariales entre les femmes et les hommes : des inégalités tout au long de la vie !

En France, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont estimés à 26 % en moyenne, et contrairement aux idées répandues où il y aurait égalité salariale dans la Fonction Publique (FP), ces écarts s'élèvent à 17% dans la Fonction Publique d'état. Malgré le protocole d'accord du 8 mars 2013 dans la Fonction publique, signé par la CGT, qui entendait «mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes», non seulement les inégalités n'ont pas été réduites mais elles ont même tendance à s'accentuer.

Dans l'éducation nationale, chez les personnels enseignants, le salaire net moyen des hommes est supérieur environ de 10 % à celui des femmes et de 35 % chez les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Le régime indemnitaire est défavorable aux femmes, ce qui explique une partie des écarts de rémunérations : par exemple les hommes perçoivent en moyenne 29 % de primes de plus que les femmes dans le second degré. L'écart de primes est de 59 % entre les hommes et les femmes pour les professeur.es des écoles. Pour les autres personnels, le montant moyen des primes et indemnités versées aux hommes est de plus de 63 % supérieur à celui versé aux femmes, allant même jusqu'à 82 % pour les assistant.es de services sociaux.

Le système de primes (heures supplémentaires comprises) constitue donc un acte discriminatoire envers les femmes ; cette discrimination va sans nul doute s'accentuer avec les IMP (Indemnités pour Missions Particulières) et l'apparition des GRAF (GRades à Accès Fonctionnel).

Les femmes sont également pénalisées dans leur carrière : seulement 3,7 % des professeur.es des écoles (contre 22,9 % des PLP ou 19,9 % des certifié.es) atteignent la hors classe alors qu'il s'agit d'une profession féminisée à 82 %.

Avec le PPCR, le mode d'évaluation qui consiste à des rendez-vous carrière accentuera l'inégalité de traitement entre les personnels. Comment les évaluateur.trices sont-ils ou sont-elles formé.s aux entretiens, ont-ils ou ont-elles été particulièrement sensibilisé.es aux questions d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes ?
Les mêmes interrogations se posent sur la promotion à la classe exceptionnelle, même si le ministère a prévu d'être attentif au respect de l'équilibre femmes/hommes.

Mais les femmes dans l'Éducation nationale sont aussi victimes du fameux *«plafond de verre»*. Elles représentent 70,6 % du personnel et pourtant elles sont sous-représentées dans les postes les plus rémunérés : la part des femmes est de 40,8 % en catégorie A+. Pour exemples, il y a seulement 27,4 % de femmes parmi les secrétaires générales/généraux et rectricesou recteurs, 30,7 % chez les proviseur.es de lycée, 35,2 % chez les ingénieur.es de recherche.

Dans le même temps les catégories les moins qualifiées et moins rémunérées B et C sont quasi exclusivement occupées par des femmes (78,9 % en catégorie B et 86 % en catégorie C).

Elles sont plus souvent soumises à des contrats précaires :près de 2/3 des personnels d'assistance éducative sont des femmes sur des contrats mal payés et limités dans le temps, 60% des personnels enseignants non titulaires sont des femmes.

Le temps partiel qu'il soit choisi ou contraint touche prioritairement les femmes (19,3 % des femmes et 9,9 % des hommes travaillent à temps partiel). Et elles sont davantage concernées que les hommes par la prise d'un congé parental ou d'une disponibilité pour raisons familiales, ce qui

contribue à un ralentissement de la carrière en termes d'avancement de grade et d'échelon.
Si l'âge de départ à la retraite des hommes n'est guère différent de celui des femmes, le niveau de pension est plus faible pour les femmes. La discrimination subie par les femmes au cours de la carrière a donc une incidence sur la pension de retraite.

Toutes ces inégalités seules ou cumulées ont des incidences sur le pouvoir d'achat et la pension de retraite.

La CGT Educ'action revendique :

L'application du principe «à travail de valeur égale, salaire égal» par la reconnaissance des qualifications des femmes ainsi que le principe «à qualification égale, salaire égal»

La suppression de tous les écarts de salaires, notamment par la suppression des primes et indemnités et leur intégration au salaire.

Une réelle mixité des métiers pour les femmes et les hommes.

Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour les femmes.

La publication de données chiffrées (avec tous les indicateurs sexués, sur les promotions, la Hors-classe, etc.) par les comités techniques.

L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité.

Un recours au temps partiel choisi pour toutes et tous, non discriminant au niveau de l'évolution de carrière et du salaire.

La prise en compte du congé maternité dans le déroulement de carrière, et l'application réelle des textes encadrant les droits des femmes pendant la grossesse. Cela suppose également que la période des congés maternité qui se déroule pendant les congés scolaires soit décalée d'autant pour la collègue sur son temps de service ainsi que l'aménagement du temps de service en cas d'allaitement. L'égalité de traitement passe aussi par le maintien des primes et indemnités au cours du congé maternité (Rep+, Professeure principale, Isoe, Direction) ainsi que le maintien des RTT pour les ATSS.

La prise en compte à part entière de la durée où les agent.es ont été placé.es en position de disponibilité de droit pour raisons familiales ou en position de congé parental dans leurs droits à l'avancement de grade et d'échelon et comptabilisée intégralement dans leur ancienneté générale de service.