



DANS LES MISSIONS DES COMMISSAIRES PARITAIRES : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Malgré le cadre réglementaire, réputé égalitaire, du statut de fonctionnaire, la Fonction publique ne garantit pas l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans les faits, des inégalités existent, qui concernent les rémunérations, les promotions, les départs en formation, les nominations sur postes à profil, les changements de grades et à terme les retraites. Ces écarts sont constatés de manière récurrente...

Carrières et inégalités :

L'avancement d'échelons (avec des vitesses différentes ou des réductions d'ancienneté), le changement de grade (hors classe et les barèmes rectoraux par exemple), les conditions d'accès internes au corps des agrégé-es, la nature du poste occupé, sont des éléments de déroulement de carrière différenciés entre les personnels propices à développer des inégalités. Mais quand ces inégalités ont un caractère sexué cela s'appelle alors des discriminations...

Elles ne s'expliquent pas toujours par l'incidence des interruptions de carrière liées à la naissance ou l'adoption, ou les périodes de temps partiel... Elles peuvent parfois surgir juste parce que les femmes seraient moins bien considérées ou jugées moins aptes à assurer de manière engagée leur mission¹.

Quel que soit le corps, on constate des phénomènes de ségrégation en défaveur des femmes :

> **ségrégation horizontale** : à l'intérieur du même métier, les femmes n'ont pas les mêmes promotions, pas les mêmes déroulements de carrière (échelons), missions différentes ;

> **ségrégation verticale** : elle concerne la hiérarchie professionnelle avec changement de statut, par exemple il y a plus d'hommes directeurs d'école, agrégés, ou professeurs d'université.

Rôle des représentant-es FSU dans les instances :

La FSU a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui prévoit la publication d'un **Rapport de Situation Comparée (femmes/ hommes)**. Les commissaires paritaires ont la responsabilité de veiller à ce que les comparaisons femmes/ hommes soient réalisées et publiées, afin d'identifier, dans un premier temps, les inégalités qui existent en matière d'avancement.

Ce protocole est une avancée pour reconnaître ces inégalités : les identifier et les mesurer pour mieux les réduire. Mais beaucoup de mesures nécessiteraient une réflexion approfondie : quels sont donc ces freins à l'égalité des carrières ? (axe 2, mesure 8). Comment mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales ? (axe 2, mesure 4)... Que faut-il explorer dans les mécanismes de promotion construits de longue date pour comprendre où se nichent les inégalités ?

Dans l'immédiat et dans la continuité de nos interventions précédentes, nous vous invitons donc à **exiger de l'administration des statistiques sexuées comme le rappelle la circulaire du 8 juillet 2013** : par exemple, en ce qui concerne les promotions nombre de promouvables, nombre de promu-es, note moyenne et médiane par échelon et par sexe, représentation des notes par décile, par échelon et par sexe...

Cette première étape doit permettre de pointer, par exemple les inégalités de notes entre les hommes et les femmes et de sensibiliser l'administration à ces écarts de déroulement de carrière.

Elle sera ensuite un point d'appui syndical pour exiger la modification du mécanisme d'avancement et obtenir le même pour toutes et tous, afin de supprimer ces écarts inacceptables. En effet, l'administration doit s'engager à mettre en œuvre des plans d'action pour les réduire et, à terme, les supprimer.

Les statistiques sont une chose, il faut également considérer la manière de les lire et de les interpréter : Comment sont faits les pourcentages ? Parle-t-on de parité ou de représentativité proportionnelle au nombre de femmes dans la profession ?

>>>

1- Cf recherche « Trajectoires et rapport de genre dans l'enseignement du second degré » D. Cau Bareille/J. Jarty

SNASUB

filière des bibliothèques très féminisée

Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories, A, B et C. Mais, curieusement, dans la catégorie A, **le pourcentage de femmes diminue au fur et à mesure que l'on grimpe les échelles** : de 77,4 % chez les bibliothécaires, il passe à 70,3 % chez les conservateurs et chute brusquement à 55,3 % chez les conservateurs généraux¹. Sachant que le passage de conservateur à conservateur général se fait uniquement par promotion au choix, on ne peut que s'interroger sur les critères qui président à ces

promotions...

Côté salaires, le système des grilles indiciaires de la fonction publique signifie, en principe, une réelle égalité salariale : à indice égal salaire égal. Sauf que... les **primes** entrent en jeu, et là il n'est plus question d'« égalité », surtout chez les cadres. D'après les statistiques officielles de la fonction publique d'État, les femmes cadres gagnent 18,7 % de moins que les hommes : il n'y a pas de raison de penser que la situation est très différente dans les bibliothèques.

1- Chiffres tirés du Bilan social 2012-2013, MEN-MESR, mars 2014.

PEPS,

académie de Grenoble - année scolaire 2013-2014

> 19,55 % d'hommes promus au grand choix, 16,91 % de femmes ;

Promu-es à l'ancienneté : 3,35 % d'hommes, mais 8,70 % de femmes...

> 47,3 % de femmes non promues pour 43,7 % d'hommes.

Pourtant, cette année-là, il y avait 30 femmes de plus promouvables !

PE

En fin de carrière, les Professeures des Écoles ont un salaire moyen brut inférieur de près de 190 € comparé à celui des hommes.

SUP

Dans l'enseignement supérieur, les femmes représentent 41,9 % des maîtres de conférence. En revanche, elles ne sont plus que 19,7 % des professeur-es d'université !

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

AXE 1 LE DIALOGUE SOCIAL, ÉLÉMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mesure 1.

Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 2.

Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

Mesure 3.

Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

AXE 2 RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesure 4.

Mener une politique volontariste de suppressions des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Mesure 5.

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Mesure 6.

Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

Mesure 7.

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leurs parcours professionnels.

Mesure 8.

Supprimer les freins à l'avancement

Mesure 9.

Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agent-es publics

AXE 3 POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Mesure 10.

Rendre de droit le congé de paternité et l'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Mesure 11.

Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

Mesure 12.

Mieux informer les agent-es sur les règles applicables et les effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels

Mesure 13.

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 14.

Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

AXE 4 PRÉVENIR TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENT-ES SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL

Mesure 15.

Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail