



La FSU engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La FSU est force de propositions dans les instances et la détermination de nos militant-es permet d'obtenir des avancées. Elle informe aussi régulièrement les personnels sur leurs droits et organise des stages de formation syndicale. Elle est attentive à toutes les questions de société qui impactent les droits des femmes telles que récemment la réforme des retraites ou le droit à l'avortement.

Pour autant, les mobilisations de masse sont déterminantes pour peser avec force afin de gagner les moyens nécessaires à la mise en œuvre intégrale du Plan d'action. C'est pourquoi, la FSU s'engage et mobilise lors des journées internationales de lutte : le 8 mars, pour les droits des femmes et le 25 novembre, contre les violences faites aux femmes.



PROTOCOLES EGALITÉ : LA FSU EN ACTION !

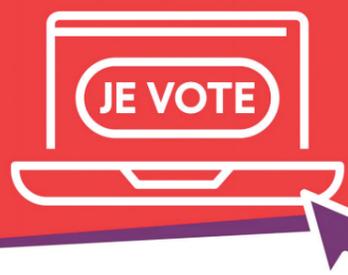
Dans les négociations, la FSU a obtenu le maintien des droits à avancement (pour une durée de cinq ans maximum) pour les agent-es en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans. Les femmes ne sont donc plus discriminées dans ces cas précis. Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix est dorénavant instauré dans toute la Fonction publique.

Les dates de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

- **8 mars 2013** : premier Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique
- **30 novembre 2018** : second Protocole Fonction publique décliné selon 5 axes (gouvernance des politiques d'égalités / accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles / suppression des situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière / articulation vie professionnelle - vie privée / prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes).
- **6 août 2019** : loi dite « Transformation de la Fonction Publique » qui transpose les dispositions du Protocole d'accord de 2018.
- **1^{er} mai 2020** : un dispositif de recueil des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est instauré dans toutes les administrations publiques.
- **Décembre 2020** : dans chacun des trois versants de la Fonction publique les administrations ont obligation d'adopter un Plan d'action d'une durée de 3 ans sous peine de pénalités financières.
- **16 décembre 2020** : le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports adopte son Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle.
- **Mars 2022** : l'académie de Rennes adopte son Plan académique, déclinaison du Plan national d'action. Depuis 2019, le bilan social annuel de l'académie de Rennes est accompagné d'un rapport de situation comparée comprenant des statistiques sexuées sur les salaires, les déroulements de carrière et les conditions d'emplois.

CFR FSU Bretagne
14 RUE PAPU
35000 RENNES
Contact : fsu.bretagne@fsu.fr - 06 78 39 72 68
Site : bretagne.fsu.fr

Publication régionale de la Fédération Syndicale Unitaire et de ses syndicats
Supplément aux publications SNES Bretagne 157 / SNUipp / SNEP / ... / octobre 2022
Directeur de la publication : Jean-Marc CLERY
Mise en page et impression : GPO - Thorigné - 02 99 62 49 40
Papier certifié développement durable
Crédit photographique : FSU, SNES, FSU Bretagne



Du 1^{er} au 8 décembre,
▶ FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀



Du 1^{er} au 8 décembre,
▶ FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀
avec les syndicats de la FSU



POUR NOUS TOU-TES, ENSEMBLE AVEC LA FSU !

Les inégalités dans la Fonction publique sont une réalité : comme dans le secteur privé, les femmes sont moins bien payées que les hommes, leurs carrières avancent moins vite et les lieux de travail peuvent être des lieux de violences sexistes et sexuelles. En quelques années, les luttes féministes ont permis de faire la lumière sur ces discriminations, mais aussi de mobiliser de plus en plus largement, notamment lors des journées d'action des 8 mars et 25 novembre. Les interventions syndicales ont contraint le Ministère et les rectorats à s'engager dans des *Plans d'action pour l'égalité professionnelle*.

En Bretagne, à la demande des élu-es de la FSU, des groupes de travail consacrés à l'élaboration du *Plan académique* se sont tenus en février 2022 avant son adoption au mois de mars par le Comité technique académique (CTA). Ces groupes ont permis de renforcer certains aspects du Plan, notamment pour favoriser la participation de tous les membres élu-es, femmes et hommes dans les instances, pour renforcer la connaissance statistique des inégalités par l'étude de cohortes, pour développer la formation de tout-es sur l'égalité professionnelle et les VSS (violences sexistes et sexuelles). Des propositions ont été faites pour mieux informer les personnels des droits

concernant les congés familiaux et aussi du fonctionnement de la cellule « STOPDISCRI ». Une élue FSU des personnels au CHSCT académique a été désignée référente académique des personnels pour les actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.



Mais le compte n'y est toujours pas car la volonté politique et les moyens financiers manquent. La mobilisation doit donc continuer ! La FSU intervient avec force dans toutes les instances pour que le plan d'action se concrétise au quotidien pour les personnels. Alors, le 8 décembre, votez FSU aux élections professionnelles pour continuer à peser, pour construire une société plus égalitaire et plus juste, pour la réalisation dans les faits de l'égalité femmes-hommes !

Le 1^{er} octobre 2022

Frédérique Lalys

Élue FSU au CHSCTA et référente académique des personnels pour les actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes



La rémunération des femmes : un combat toujours d'actualité

Depuis 4 ans dans l'académie, le bilan social produit par le rectorat s'accompagne d'un rapport de situation comparée comprenant des statistiques sexuées sur les salaires, les déroulements de carrière, l'organisation du temps de travail... Régulièrement la FSU analyse ces indicateurs en Comité technique académique (CTA) et en fait un point d'appui pour faire avancer l'égalité professionnelle. Car les constats sont encore loin d'être satisfaisants.

L'écart de salaire net femmes/hommes, dans notre académie, en équivalent temps plein - en s'affranchissant des différences de temps de travail - est de 11,5 % pour l'ensemble des enseignant-es du public et de 25 % pour les personnels non enseignants. Les inégalités au niveau du traitement brut indiciaire sont amplifiées par des éléments annexes de rémunération (HS, IMP et indemnitaire). Les hommes et les femmes ne sont pas égaux non plus face au temps. Ces dernières continuent à s'occuper davantage des tâches domestiques et des soins aux ascendants et descendants. Or la restriction des droits à temps partiels et à disponibilité qui touche de plus en plus les personnels du 1^{er} degré affecte principalement les femmes.

Le Plan d'action de notre académie - déclinaison du Plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour 2021-2024 - intègre certaines demandes de la FSU, notamment le renforcement de la connaissance statistique des inégalités par l'étude de cohortes (permettant de visualiser les écarts de déroulement de carrière) et l'observation fine des statistiques sexuées sur les parts variables de rémunération (HS, IMP et indemnitaire).

La progression de carrière est un des freins identifié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : elle est en moyenne plus ralentie pour les femmes en raison des interruptions multiples et d'un plus faible accès aux grades dits « à accès fonctionnel » et aux emplois supérieurs. **Dans l'académie, 32 % des IPR et 44 % des IEN sont des femmes alors que ces dernières représentent plus de 83 % des personnels du premier degré et 59 % des personnels du second degré.** Chez les personnels de direction, la féminisation progresse mais parmi les chef-fes, les femmes restent minoritaires notamment dans les établissements de catégorie financière 4 et 5 les mieux rémunérées. **Pour tous les métiers et tous les corps, plus la rémunération est élevée, moins le pourcentage de femmes est important.** Par exemple, les femmes agrégées sont 51 % et seulement 33 % dans les chaires supérieures. Chez les personnels ITRF et administratifs, plus la catégorie est élevée et moins les femmes sont représentées.

Pour autant, même si c'est encore bien trop lent, les choses commencent à bouger. En dépit des distorsions observées dans l'accès à la classe exceptionnelle, pour les PE, les professeurs d'EPS ou les PLP, le dernier rapport de situation comparée montre néanmoins des progrès en matière de promotion. C'est le résultat de la mise en œuvre du protocole PPCR puis du protocole Fonction Publique et du plan d'égalité professionnelle. Nous avons encore bien des motifs d'insatisfaction mais, de fait, les écarts pour l'avancement à la Hors Classe et à la Classe exceptionnelle se réduisent. **Raison de plus pour continuer, par la mobilisation et par le renforcement de la FSU pour peser dans les instances !** Il faudra en particulier peser pour imposer enfin une véritable revalorisation salariale de l'ensemble des fonctionnaires, condition nécessaire de l'amélioration salariale des agentes et de l'égalité professionnelle. **La FSU appelle donc les personnels à s'engager dans les mobilisations pour la revalorisation des salaires, étroitement liée à la revalorisation du travail des femmes.**

AESH, la précarité au féminin

Les femmes sont nettement majoritaires dans les catégories d'emplois à recrutement contractuel, en particulier au sein des AESH qui sont à 92 % des femmes. Les métiers du soin, de l'accompagnement et de l'aide ont été particulièrement mis sur le devant de la scène pendant la crise sanitaire. On semblait alors découvrir que tous ces hommes, et surtout ces femmes, sont au service de missions essentielles et font tenir la société et nos écoles. Pourtant, les actes contredisent cruellement les beaux discours et les belles intentions : nombre d'AESH vivent encore sous le seuil de pauvreté (revenu net inférieur à 1063 €), c'est inacceptable ! Au niveau académique, au Comité technique comme dans les Commissions consultatives paritaires, les militant-es de la FSU n'ont cessé de dénoncer les temps incomplets imposés (avec une amplitude horaire qui bloque toute possibilité d'un emploi complémentaire) et la grille indiciaire dont les niveaux trop bas sont rognés à chaque augmentation du SMIC. Ainsi une AESH travaillant 24 heures par semaine est rémunérée environ 850 euros net par mois pour un premier CDD et 900 euros pour un CDI après six années d'exercice ! **Il y a aujourd'hui urgence à gagner un temps de travail à temps complet pour tous-tes les AESH permettant de prendre en compte tous les aspects et les différents temps du métier. Urgence à créer un statut de fonctionnaire pour reconnaître une véritable mission de service public ! Et urgence à rémunérer les AESH à la hauteur des missions exercées !**



Agir contre les violences sexistes et sexuelles

Les fonctionnaires sont globalement plus souvent victimes de violence au travail que les salarié.es des secteurs privé ou associatif (source INED de 2015) et le taux de victimation* est presque toujours plus élevé chez les femmes.



Ces actions sont positives mais l'administration doit maintenant les déployer beaucoup plus largement car force est de constater que la cellule n'est pas connue des collègues, ni les mesures permettant l'accompagnement des victimes (par exemple, l'engagement de ne pas déplacer

la victime). La FSU interpelle régulièrement le rectorat sur ce point et pour que la formation de tout-es sur ces problématiques soit rapidement mise en œuvre, et en premier lieu celle des cadres qui doivent changer de posture au quotidien. **La FSU revendique depuis toujours une politique volontariste contre les violences faites aux femmes. Les solutions existent en matière de prévention et pour protéger les victimes. L'Etat se doit donc d'être exemplaire sur cette question !**

* Taux de victimation : le taux de victimation est le rapport entre le nombre de victimes appartenant à une catégorie de population et la population totale de cette catégorie. Il est le plus souvent exprimé pour 1 000 personnes.

la victime). La FSU interpelle régulièrement le rectorat sur ce point et pour que la formation de tout-es sur ces problématiques soit rapidement mise en œuvre, et en premier lieu celle des cadres qui doivent changer de posture au quotidien. **La FSU revendique depuis toujours une politique volontariste contre les violences faites aux femmes. Les solutions existent en matière de prévention et pour protéger les victimes. L'Etat se doit donc d'être exemplaire sur cette question !**

