

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### **Inégalités salariales femmes-hommes chez les PE : un combat qui reste à gagner !**

Les inégalités de salaire et de carrière existent entre les femmes et les hommes même dans la Fonction publique, et même chez les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré, corps fortement féminisé.

Les inégalités des rémunérations très réduites en début de carrière croissent au fur et à mesure des années et la différence entre le revenu mensuel d'un homme et celui d'une femme correspond à l'équivalent d'un mois de salaire. Cette donnée est stable depuis plusieurs années.

Une première explication réside dans le fait que les hommes sont un peu plus nombreux à exercer certaines fonctions et à accéder aux grades les plus élevés. Par exemple, bien qu'ils ne représentent que 17% du corps, ils sont 25 % à exercer la fonction de direction et 40 % celle de conseiller pédagogique. Ces fonctions exercées générant plus d'indemnités et de points d'indice.

Mais à fonctions identiques exercées, les femmes sont promues moins rapidement que les hommes. Si l'exercice à temps partiel ou le congé parental jouent un rôle, plus curieusement l'estimation de la valeur professionnelle est moins favorable aux femmes qu'aux hommes. Comme si, persistait dans l'inconscient collectif de l'institution l'idée que l'éducation aurait quelque chose de « naturel » pour les femmes, et donc que les hommes seraient plus méritants.

Les femmes qui accèdent à la Hors classe ne sont que 66% alors qu'on compte 83% d'enseignantes. La création à cette rentrée d'un troisième grade, la classe exceptionnelle, vient creuser ces inégalités car les critères d'obtention avantagent les personnels ayant exercé certaines fonctions particulières (conseiller pédagogique, direction etc...) et le vivier s'appuie sur celui de la Hors classe. Réduire les égalités repose donc sur la volonté des IA-DASEN, sur l'implication des représentantes et des représentants des personnels et non sur un traitement national équitable.

Cinq ans après la signature du protocole *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique*, son volet « rémunérations et parcours professionnels » n'est toujours pas décliné dans l'Éducation nationale. Le SNUipp et la FSU continuent d'intervenir pour qu'un plan d'actions concrètes soit mis en place pour enfin réduire ces inégalités inacceptables trop souvent méconnues ou niées.

*Le rapport de situation comparée 2016-2017 du ministère de l'Éducation nationale a été remis le 8 mars.*

*Paris le 9 mars 2018*