

Assurer l'égalité professionnelle

ÉTAT DES LIEUX

Cette année marque les 50 ans de la loi qui pose le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Pourtant les salaires et retraites des femmes sont plus faibles, leur déroulement de carrière ralenti, l'accès aux postes les plus rémunérateurs restreint, tout cela tant dans le public que dans le privé.

Les causes sont souvent renvoyées aux femmes elles-mêmes, à la famille ou à la société, or ce sont bien les employeurs les premiers responsables. Les stéréotypes sexistes perdurent et beaucoup reste à faire. L'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique a relancé cette dynamique mais les obstacles à sa mise en œuvre restent nombreux notamment en termes de moyens.

Dans le 1^{er} degré, à temps de travail égal, les enseignantes sont payées 13% de moins que leurs homologues masculins. Le temps partiel, plus important chez les femmes (11% contre 3% chez les hommes), impacte les carrières et les salaires. Ces inégalités sont amplifiées au moment de la retraite.

NOTRE ANALYSE

L'accord « pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique », signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables (suppression de la journée de carence pour les femmes enceintes, neutralisation des impacts sur la carrière des congés familiaux et parentaux, formation des employeurs aux enjeux d'égalité...) et impose la mise en place de plans d'action dans chaque versant de la Fonction publique. Le ministère de l'Éducation nationale, pourtant très féminisé, ne s'y est plié qu'à la toute dernière limite. Ces plans visent la réduction des inégalités professionnelles mais ne permettront pas leur suppression. Des moyens budgétaires dédiés sont la condition nécessaire pour résorber les écarts de salaire et rendre possible l'égalité professionnelle. Les écarts des pensions, dus à des carrières interrompues ou ralenties (congé maternité, congé parental, mise en disponibilité, temps partiel) et de postes occupés moins bien rémunérés, se traduisent par un départ plus tardif à la retraite des femmes avec une pension beaucoup plus faible.

nos propositions

Une revalorisation urgente des métiers à prédominance féminine avec l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

La conciliation vie professionnelle-vie personnelle, le droit à la déconnexion.

La suppression des écarts de salaire par des mesures de rattrapage salarial pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement.

L'obtention de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée.

L'éradication des violences sexistes et sexuelles au travail, notamment par la formation et la prévention.

Le rétablissement des bonifications qui permettraient de prendre en compte les enfants dans le montant de la pension et la suppression du système de décote qui pénalise encore plus les femmes.

