©Bruno / Pixabay

DOSSIER

Égalité professionnelle

Réalisé par Laetitia Aresu, Odile Nave,
et le groupe de travail fédéral Égalité femmes-hommes.

Sans égalité entre hommes et femmes, il n'y a pas d'égalité professionnelle. Notre organisation syndicale travaille à rendre visibles les inégalités réelles que d'autres ont laissé s'installer au cours des décennies.

Grâce au dialogue social, la question de l'égalité avance. Aujourd'hui, la mise en œuvre des différents plans d'action vise à faire évoluer les représentations, les pratiques de recrutement, à prendre en compte l'égalité salariale et l'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle.

La CFDT et l'égalité
Un peu d'histoire

Au Sgen-CFDT, l'égalité professionnelle n'est pas seulement un sujet d'actualité mais une boussole qui guide notre action syndicale et le fonctionnement de notre organisation. Et parce que nous agissons pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Sgen-CFDT est une organisation féministe.

1919 Des femmes se réunissent et s'organisent en syndicats féminins.

1935 Le ministre du Travail dénonce le travail des femmes mariées. Avec Madeleine Tribolati, elles revendiquent le droit au travail pour toutes, à égalité avec les hommes.

1960 Jeannette Laot, militante, impulse une réflexion sur la place des femmes dans la société et l'élaboration d'une stratégie syndicale pour les femmes.

1964 La CFTC devient la CFDT. Est posé le principe de non-discrimination entre femmes et hommes.

1970 Jeannette Laot est élue à la commission exécutive confédérale. Débat sur l'avortement dans la confédération. L'organisation valide l'adhésion de Jeannette Laot à titre personnel et en tant que membre fondatrice au Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception. La CFDT devient la première organisation syndicale à agir pour l'abrogation de la loi interdisant l'avortement.

LES OBJECTIFS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RESTENT PARFOIS DIFFICILES À ATTEINDRE : les stéréotypes persistent et enferment les femmes et les hommes dans certains rôles. Ces représentations peuvent conduire les femmes à l'autocensure ou à cette impression de devoir prouver leur légitimité pour telle fonction ou mission. Le Sgen-CFDT revendique aussi une politique d'égalité plus volontariste, avec des mesures coercitives.

La loi dite de transformation de la fonction publique a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité professionnelle dans les académies, les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'enseignement agricole et chez les opérateurs (Cned, Canopé). Dans les comités de suivi, le Sgen-CFDT dénonce les insuffisances et propose des mesures pour atteindre les objectifs. Car il ne suffit plus de constater, il faut agir.

ÉGALITÉ SALARIALE

Non, le statut de fonctionnaire ne garantit pas l'égalité salariale ! Lors des discussions sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), la CFDT a pointé plusieurs écarts méconnus de rémunération, de déroulement de carrière, et leur impact sur les pensions de retraite des femmes.

Dans la Fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes en 2018 [1]. Les parcours professionnels des femmes sont davantage concernés par des périodes de temps partiel et des interruptions de carrière. Ainsi l'écart sexué de salaire entre les agent·e·s s'accroit progressivement pour atteindre 13,9 % chez les 50-60 ans. Parmi les 10 % des agent·e·s les moins rémunéré·e·s, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46 % parmi les 10 % des agent·e·s les mieux rémunéré·e·s.

Les écarts salariaux résultent de plusieurs facteurs professionnels et sociétaux : politique salariale, politique indemnitaire, heures supplémentaires, missions proposées, biais de recrutement, autocensure, choix de vie personnels.

Agir sur les rémunérations d'aujourd'hui et de demain ne fera pas

Jeannette Laot
par Claude Truong-Ngoc / Wikimedia Commons - cc-by-sa-3.0

1979 Au congrès de Brest, la résolution inscrit le principe de mixité dans l'organisation et la volonté d'avoir une analyse mixte des réalités.

1992 Nicole Notat devient secrétaire générale de la CFDT, première femme à la tête d'une organisation syndicale en France.

© Kburnett91 / Pixabay

Revendiquer l'égalité salariale, c'est préparer l'avenir…

disparaitre les effets antérieurs qui ont un impact sur les trajectoires de carrière et les pensions de retraite des femmes. La mise en œuvre de PPCR [2] a permis de neutraliser le gel de la notation pendant le congé maternité et les retards d'inspection liés à des situations personnelles, avec la mise en place d'un cadencement unique pour le passage d'échelon.
Par ailleurs, l'avancement de grade des femmes s'effectue au regard de leur représentativité parmi les promouvables.
Pour le Sgen-CFDT, il faut aller plus loin : rapprocher le taux de promotion des femmes de leur représentation dans les effectifs du corps, pour rattraper les retards de promotions liés aux retards de carrière avant la mise en œuvre de PPCR.
Revendiquer l'égalité salariale, c'est préparer l'avenir avec des mesures justes et peser sur les employeurs.

ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS

S'agissant de l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, le Sgen-CFDT réclame l'organisation de sensibilisations et de formations à l'égalité permettant de prendre conscience et de lutter contre les biais sexistes dans les recrutements et les affectations. À ce jour, la part des femmes dans les effectifs des personnels de l'encadrement supérieur représente 41,8 % (31 % parmi les directeur·trice·s des services départementaux de l'Éducation nationale).
Chez les chef·fe·s d'établissement du 2nd degré, la part des femmes progresse (52,3 %). Mais elles sont proportionnellement plus affectées dans des établissements de 1re, 2e et 3e catégorie… alors que les hommes le sont bien davantage dans des établissements de 4e et 4e catégorie exceptionnelle dont l'indemnitaire est plus rémunérateur [3].
Comment ces phénomènes s'expliquent-ils ? Auto-limitation des candidates ou forme de discrimination à l'embauche ?
Pour le Sgen-CFDT, il est temps de veiller aux équilibres et de faire en sorte que les femmes accèdent autant que les hommes aux responsabilités professionnelles en valorisant les compétences et en professionnalisant les procédures de recrutement ou d'affectation. C'est par une formation solide des personnels chargés des affectations dans les emplois de cadres, et des jurys, que cet objectif pourra être atteint.

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les rôles sociaux pèsent encore lourdement sur les choix de vie de chacun·e d'entre nous. Parce que la charge domestique leur incombe encore trop, les femmes sont davantage soumises que les hommes à l'injonction de concilier temps professionnel et temps familial. Elles occupent davantage des emplois à temps partiel : 10,4 % des femmes contre 3,4 % des hommes dans la population enseignante ; parmi ●●●

Entre 1986 et 2004 La CFDT organise six évènements intitulés « Les actuelles » et qui rassemblent plus de 2 000 femmes à chaque fois.

1990 À l'occasion des « actuelles », la CFDT exprime ses revendications sur le harcèlement sexuel au travail et demande une définition légale du harcèlement sexuel, une loi qui ne décourage pas les victimes de porter plainte, la condamnation des employeurs qui laissent faire et la condamnation des auteurs des faits. Et deux ans plus tard, la loi va introduire dans le Code du travail la définition du harcèlement sexuel.

Depuis 2015 La confédération fait de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail un axe fort de ses revendications.

En 2018 Au congrès de Rennes, la CFDT réaffirme son engagement contre les violences sexistes et sexuelles au travail et au sein de l'organisation, et élabore la charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles que les fédérations et les syndicats sont invités à mettre en œuvre avec l'ensemble des militant·e·s. Un pas supplémentaire est également franchi avec parité stricte au bureau national et à la commission exécutive.

les personnels administratifs, sociaux et de santé, 17,6 % des femmes à temps partiel pour 3,6 % d'hommes.
L'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle concerne autant les femmes que les hommes. Le Sgen-CFDT a insisté pour que la notion de parentalité soit inscrite dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle. Cela permet la prise en compte de l'évolution des structures familiales, la reconnaissance de toutes les formes de parentalité, et favorise le partage égal des responsabilités entre deux parents.
L'égalité professionnelle, c'est aussi permettre à tout·e agent·e de pouvoir s'engager dans un projet professionnel en supprimant les éventuels obstacles.
Le Pacte du pouvoir de vivre (PPV) signé par la CFDT propose une banque des temps qui permettrait aux travailleur·se·s de disposer d'un capital de temps pour pouvoir faire une pause dans leur vie professionnelle, développer un projet personnel, artistique, sportif, familial… une banque qui n'appartiendrait pas à l'employeur, et qui permettrait de conserver son capital de temps même lors de changement d'emploi.
Ce nouveau droit universel prendrait, en pratique, la forme d'un compte épargne temps (CET) attaché à la personne tout au long de la vie.
Pour le PPV, une augmentation du temps de congé paternité à 2 mois s'impose. Son évolution est aussi un enjeu clé de l'égalité entre les femmes et les hommes qui passe par une reconnaissance, dans la société comme dans les entreprises et administrations, de la responsabilité et de l'engagement des pères.
Repenser les modes d'organisation du travail au sein de chaque collectif est nécessaire pour permettre à chacun·e d'articuler vie professionnelle et personnelle. Il en va également de la qualité de vie au travail. L'élaboration d'une charte des temps pour définir les modalités de réunion, en plus de l'accord sur le télétravail, le séquençage des tâches attendues… sont des pistes à envisager pour mieux prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et les empêcher de devenir des obstacles à l'investissement souhaité par l'agent·e.

VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DISCRIMINATIONS

Les plans d'action pour l'égalité professionnelle doivent comporter des mesures pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations et le harcèlement. Depuis octobre 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est doté d'un Plan national de lutte contre les VSS qui renforce les mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle.
La lutte contre les VSS au travail concerne aussi l'action syndicale. À ce titre, le Sgen-CFDT renforce ses revendications relatives à la prévention et à l'accompagnement des victimes : un dispositif pour s'exprimer sereinement et pour signaler, avec une procédure claire, en dehors de la chaine hiérarchique, et des personnes compétentes en écoute et en conseil.
Il est impératif que des campagnes d'information et de sensibilisation se déploient sur tous les lieux de travail, vers l'ensemble des agent·e·s, via tous les moyens de communication.
À l'interne, le Sgen-CFDT a adhéré à la charte CFDT d'engagement pour la prévention des VSS dans l'activité syndicale. Les militant·e·s participent à des actions de sensibilisation sur les VSS afin de mieux appréhender le sujet et ainsi prendre conscience des enjeux [4]. • L. A

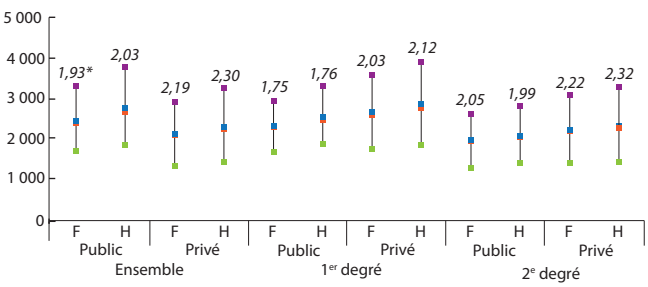
[1] « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », 2021, https://urlz.fr/hm9R

[2] Ce cycle long de négociations, menées par la ministre de la Fonction publique avec les neuf organisations syndicales représentatives, a abouti mi-juillet 2015. Pour plus d'informations : https://urlz.fr/hma3

[3] « Bilan social 2020-2021 du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports », Enseignement scolaire, 2020-2021, https://urlz.fr/hmas

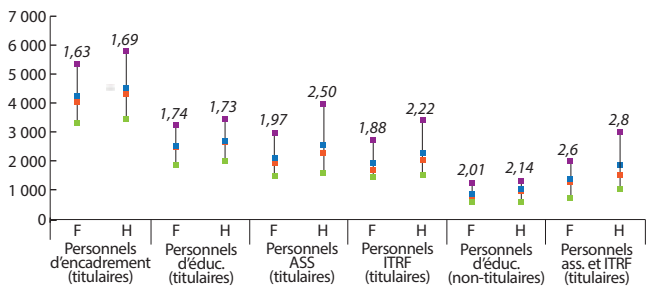
[4] *Cf. Profession Éducation*, n° 277 – Automne-hiver 2020, p. 16-17 : https://urlz.fr/hmn7

Répartition du salaire net mensuel des enseignant·e·s par degré, sexe et secteur en 2019 (en vert : 1er décile ; en violet : 9e décile ; en bleu : moyenne ; en orange : médiane).



Lecture : en 2019, les 10 % des enseignantes du public les mieux rémunérées perçoivent un salaire net mensuel 1,9 fois plus élevé que les 10 % enseignantes du public les moins bien rémunérées (rapport interdécile)

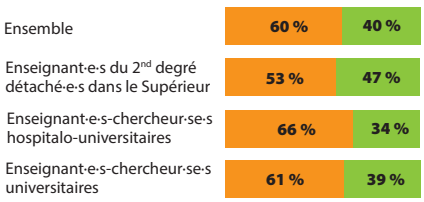
Répartition du salaire net mensuel des non-enseignant·e·s de l'Éducation nationale selon le sexe en 2019.



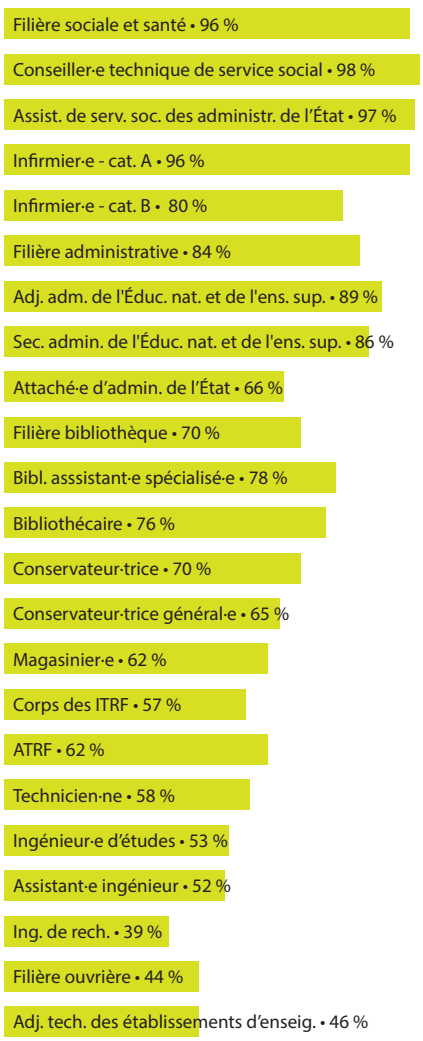
Sources : Bilan social du MENJS

Ce que le Sgen-CFDT continue à revendiquer

Personnels enseignants titulaires en activité dans l'enseignement supérieur en 2019 (en orange : les hommes ; en vert : les femmes)**.**



Part des femmes dans les personnels non-enseignants selon les filières en 2019 (moyenne : 67 %).



Sources : MESI-DGRH

Au niveau ministériel

1 **Une politique d'égalité plus volontariste,** avec des mesures coercitives qui obligent à obtenir des résultats.

2 **Des politiques en ressources humaines qui valorisent** les compétences et professionnalisent les procédures de recrutement ou d'affectation.

3 **Des mesures pour faire évoluer les représentations** et lutter contre les biais sexistes dans les recrutements et les affectations : organisation de sensibilisations et de formations à l'égalité.

4 **Des mesures qui prennent en compte l'évolution des structures familiales,** la reconnaissance de toutes les formes de parentalité, et favorisent le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

5 **Des mesures pour permettre de s'engager dans un projet professionnel** : le Pacte du pouvoir de vivre signé par la CFDT propose une banque des temps qui permettant aux travailleur·se·s de disposer d'un capital de temps pour pouvoir faire une pause dans leur vie professionnelle, développer un projet personnel, artistique, sportif, familial…

6 **Des mesures pour concilier les temps de vies professionnelle et personnelle** : réorganisation du travail (charte des temps).

Au niveau académique ou dans les établissements de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement agricole, une déclinaison sérieuse du plan d'action

1 **Faire connaitre l'existence du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,** négocié et adopté par les ministères, les organisations syndicales, avec déclinaison obligatoire dans les académies, les universités et établissements. Il a vocation à être mis en œuvre concrètement.

2 **S'assurer que les dispositifs d'écoute et de signalement** des violences et discriminations soient connus de l'ensemble des personnels (par affichage, mail…).

3 **Communiquer à tous les personnels les coordonnées des référent·e·s-égalité** départementaux et académiques / de leur université / établissement.

4 **Favoriser l'identification des personnes-ressources** sur les lieux de travail (agent·e de prévention, personne formée…) et informer des recours/procédures possibles en cas de comportement inapproprié ou violent.

Dans les projets d'établissement, d'école

1 **Faire de l'égalité professionnelle,** de la lutte contre les inégalités et les violences sexuelles et sexistes un enjeu du projet d'établissement et du document unique de prévention des risques.

2 **Demander et favoriser la mise en œuvre de sensibilisations** et de formations locales en fonction des besoins et demandes.

3 **Encourager et favoriser les projets** à destination des élèves et étudiant·e·s sur l'égalité, la déconstruction des stéréotypes, la prévention des violences…