

<https://www.snetap-fsu.fr/Ensemble-mobilisons-nous-pour-forcer-ce-gouvernement-a-prendre-enfin-des.ht>
[ml](#)



Le 27 janvier et le 8 Mars

**Ensemble mobilisons-nous
pour forcer ce gouvernement à
prendre enfin des mesures
ambitieuses et concrètes pour
l'égalité professionnelle**

Date de mise en ligne : mercredi 20 janvier 2022

- Nos Actions - Les Mobilisations -

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Les inégalités salariales femmes hommes dans la Fonction publique sont bel et bien une réalité. Pour la [FSU](#), l'égalité n'est pas une option, il est plus que temps de passer des discours aux actes

Depuis de nombreuses années les agent.es de la Fonction Publique subissent de fortes dégradations de leurs conditions de travail, de leurs salaires et du montant de leurs pensions quand elles partent à retraite.

Alors que les femmes sont majoritaires dans l'emploi public, la loi de transformation de la Fonction Publique a accentué leur précarité en permettant un recours accru aux contractuel.les.

Un plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en train d'être discuté dans la fonction publique.

Il doit déboucher sur des mesures concrètes !

[https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L359xH359/logo_femmes_fsu-f7eb0.png]

Nous exigeons :

Un statut, une formation, une augmentation des rémunérations de toutes et tous les [AESH](#)

Un renforcement des services publics des droits et les missions de toutes et tous, une amélioration des conditions de travail une véritable revalorisation des salaires, des carrières et des pensions des agent.es.

Le 27 janvier et le 8 Mars

Ensemble mobilisons-nous pour forcer ce gouvernement à prendre enfin des mesures ambitieuses et concrètes pour l'égalité professionnelle

Plan égalité professionnelle ce que les militant.es [FSU](#) portent lors des groupes de travail

- Abrogation de la loi Transformation de la Fonction Publique : maintien des avancées en matière d'égalité professionnelle
- le rétablissement des compétences des [CAP](#) en matière de promotion afin de contrôler a priori les règles de gestion et la mise en application de l'avancement équilibré.
- De véritables mesures de résorption des écarts de rémunération, d'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, d'accompagnement de la parentalité :
- Un contrôle des outils de diagnostic, comme celui consacré au calcul des écarts de rémunération
- Une identification claire des moyens consacrés à leur mise en oeuvre, sans lesquels le plan restera lettre morte.
Dans ce plan les employeurs ont l'obligation légale de prévenir, traiter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles (VSS), harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes et construire une société égalitaire entre les femmes et les hommes.

[https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L359xH359/logo_femmes_fsu-f7eb0.png]

Les inégalités salariales dans la fonction publique en chiffre

- 62,5% des agent-es de la Fonction publique sont des femmes
- 67,5% des contractuel-les de la fonction publique sont des femmes
- 37,5% des postes d'encadrement supérieur et des emplois de direction de la Fonction publique sont occupés par des femmes.
- 13% c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (à temps de travail équivalent).
- 10,20 % dans la fonction publique territoriale ;
- 16,89 % dans la fonction publique de l'Etat ;
- 26,44 % dans la fonction publique hospitalière

A l'Education Nationale,

- 71 % des professeur.es sont des femmes
- A postes égaux :
 - professeurs certifiés et assimilés, les femmes touchent en moyenne 60 euros de moins que les hommes.
 - professeurs des écoles : les femmes gagnent en moyenne 134 euros de moins que leurs collègues masculins
- 90 % des [AESH](#), (accompagnant.e d'élèves en situation de handicap) sont des femmes.
- Le salaire moyen des AESH est de 750 euros nets par mois