



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

Dans la Fonction publique, les inégalités salariales sont de 19 %. Les femmes touchent en moyenne 30 % de primes en moins. 82 % des temps partiels et 96 % des congés parentaux concernent les femmes.

La lutte contre la précarité et le développement de l'emploi public pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité

Des plans d'action pour l'égalité femmes hommes doivent être obligatoirement élaborés et négociés partout dans la Fonction publique mais ils se mettent en place dans l'urgence et sans moyens. Par ailleurs, le gel du point d'indice et l'absence de revalorisations des carrières dans la Fonction publique qui touchent un emploi fortement féminisé sont de fait des choix politiques qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.

la loi de transformation de la Fonction publique, outil de casse de la Fonction publique et des services publics ne fait qu'aggraver les inégalités : plans de départs volontaires, précarité, individualisation des rémunérations, réduction des instances représentatives du personnel...

Les missions publiques sont essentielles tout au long de la vie. Notre combat pour les services publics et les emplois, c'est aussi celui pour une société féministe qui favorise l'émancipation des femmes, l'égalité professionnelle et qui lutte activement contre les violences sexistes et sexuelles.

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 œuvre, 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.

Les inégalités salariales dans la fonction publique en chiffres

- 62,5% des agent-es de la Fonction publique sont des femmes
- 67,5% des contractuel-les de 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 .
- 19% c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (à temps de travail équivalent).
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, (accompagnante d'élèves en situation de handicap) sont des femmes.
 - ⇒ Le salaire moyen des AESH est de 750 euros nets par mois

**Le 27 janvier et le 8 Mars
Ensemble mobilisons-nous
pour des mesures
ambitieuses et concrètes
pour l'égalité professionnelle**