

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour le SNPTES, il reste beaucoup à faire !

Le SNPTES a participé le 4 septembre 2020 à un groupe de travail sur l'élaboration du plan national d'action pour l'égalité professionnelle femmes – hommes.

L'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle a été rendue obligatoire pour les employeurs publics par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a repris les principales dispositions de l'accord signé le 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique que le SNPTES a signé par l'intermédiaire de sa fédération. Un décret récent du 4 mai 2020 est venu préciser les modalités d'élaboration des plans d'action.

Aux termes de la loi précitée, **le plan d'action doit être élaboré avant le 31 décembre 2020, porter sur une période de trois ans et traiter à minima de quatre thèmes portant sur les écarts de rémunération, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.**

Le décret du 13 mars 2020 a précisé les modalités de mise en œuvre du « dispositif de signalement » à mettre en place pour ce dernier point. Des travaux sont déjà engagés au MENJS et au MESRI, dans le cadre de la candidature commune des deux ministères aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR.

A la lecture du projet de plan d'action, le SNPTES se félicite des avancées prévues et de l'important travail engagé en faveur de l'égalité professionnelle femmes – hommes.

Cependant, le SNPTES remarque que beaucoup d'actions en faveur de la communication ou de la formation sont engagées mais **qu'aucun ou trop peu de bilan des actions n'est prévu.**

Concernant les actions qui nécessitent un travail ou un accord de la DGAFP pour des moyens financiers ou des droits supplémentaires, le SNPTES constate qu'il n'y a **aucune avancée sur des sujets prégnants et touchant à la qualité de vie au travail** telle que l'annualisation du temps partiel. Le SNPTES constate également **des retards pour l'application d'un certain nombre de mesures qui devaient être en place dès 2019.**

De la même manière, **concernant l'axe 3 du plan d'action sur la réduction des écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, le SNPTES constate que celui-ci est globalement pour l'instant sans contenu** (méthodologie de mesure des écarts, mesures de résorption des écarts de rémunération, Etablir un bilan indemnitaire sexué, etc.). **Pour le SNPTES, c'est pourtant un des axes principaux pour atteindre un objectif d'égalité professionnelle.**

Le SNPTES demande l'accélération de ce travail pour qu'enfin il soit possible de parler d'une réelle égalité professionnelle femmes-hommes au sein des établissements et service du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Le SNPTES saura être force de propositions pour faire évoluer positivement la rédaction de ce plan national d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il restera extrêmement vigilant sur l'application effective de ces mesures par les établissements et services.