

FEMMES

Le 8 mars 2024, en grève pour l'égalité salariale maintenant !

L'égalité entre les femmes et les hommes est brandie comme une priorité du gouvernement. Or, les personnels de l'Éducation nationale, dont les professions sont très largement féminisées, n'ont bénéficié d'aucune mesure salariale permettant de pallier les inégalités salariales pourtant persistantes, et de réparer cette injustice sociale.

**LES ENSEIGNANTES
GAGNENT
EN MOYENNE
200 EUROS PAR
MOIS DE MOINS QUE
LES ENSEIGNANTS.**

Parce que l'École porte des valeurs fortes d'égalité et que les femmes y sont majoritaires (71%), elles devraient être protégées des discriminations liées au genre. Il n'en est rien. Les enseignantes gagnent en moyenne 200 euros par mois de moins que les enseignants ; les AESH subissent des temps incomplets imposés et la lutte contre la précarité n'est pas à l'ordre du jour du ministère.

Le fameux plafond de verre est bien ancré dans les politiques éducatives menées : dans les hiérarchies, le nombre de femmes est inversement proportionnel à leur place dans les corps enseignants. Ces promotions différenciées n'ont qu'à peine été enrayerées ces dernières années, la hiérarchie reste basée sur le genre. Sur la question des carrières, les écarts subsistent et l'opacité dans laquelle se déroulent les promotions depuis la loi dite de *Transformation de la Fonction publique* rend

notre lutte pour plus d'égalité plus difficile malgré nos multiples interventions. De plus, le ministère choisit de mener des politiques indemnitaires (heures supplémentaires, indemnités pour mission particulière, Pacte...) qui sont autant de mesures désavantageuses pour les femmes et qui vont encore accroître les inégalités salariales. Par ailleurs, l'organisation de la vie privée notamment familiale, toujours inégalement répartie, conjuguée au manque de structures de prise en charge de la petite enfance et de la dépendance, implique un temps de vie globale plus contraint et le recours plus massif au temps partiel pour les femmes. Or, qui dit temps partiel dit salaire partiel et pension réduite. Notre revendication syndicale historique de réduction du temps de travail serait une mesure d'égalité favorable aux agentes si elle était mise en œuvre.

Parce que ces inégalités sont profondément injustes et que nous devons obtenir des mesures correctrices et de véritables revalorisations salariales, le SNES, le SNUEP et le SNEP-FSU appellent dans une intersyndicale large les personnels à se mettre en grève ensemble le 8 mars sur l'ensemble du territoire.

**Appel à la grève féministe le 8 mars
Sans nous le monde s'arrête !**

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : SANS MOYENS, UNE CAUSE PERDUE !

Les négociations des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle reprennent dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de Jeunesse et sports.

Elles seront ensuite déclinées dans les niveaux infra, tels les rectorats ou les établissements de l'enseignement supérieur. Nous risquons à nouveau d'entendre des déclarations d'intention sur la prise en compte grandissante par notre administration des questions d'égalité professionnelle. Il faut dire que le gouvernement n'a pas été avare de déclarations grandiloquentes sur

**CE VASTE
CHANTIER
EXIGE UN
ENGAGEMENT
FINANCIER
IMPORTANT ET
SOUTENU.**

le sujet : « grande cause du quinquennat », « enjeu majeur ». Pour autant, le bilan sur la suppression des écarts de rémunération est largement insuffisant. En effet, cette prétendue volonté n'a été accompagnée d'aucune enveloppe financière pour l'accompagner. Pire, les politiques salariales récemment menées, en réduisant la part de l'indiciaire dans les rémunérations, ont contribué à accroître ces écarts par le gel du point d'indice et le développement des primes et heures supplémentaires.

Le projet présidentiel de valoriser « les efforts et le mérite » dans les rémunérations des fonctionnaires ne peut que nous inquiéter grandement tant l'on connaît par avance qui sera discriminée dans ce système.

Cette question de l'égalité professionnelle doit dépasser maintenant les paroles et se traduire pleinement en actes. Pour cela, la voie est assez simple et c'est la défenseure des droits qui le dit dans le projet de rapport relatif à la lutte contre les discriminations : « La réalisation de l'égalité



© DR

professionnelle effective entre les femmes et les hommes est conditionnée par la conception et la réalisation, sur plusieurs années, d'actions coordonnées de diminution des écarts de salaire et de réévaluation des emplois ». Tout plan d'action relatif à l'égalité professionnelle qui ne serait pas accompagné de moyens financiers conséquents ne pourrait qu'échouer à atteindre sa cible ! Personne n'ose croire les promesses gouvernementales tant la parole publique a été abîmée sur cette question. C'est sur ce point que nous attendons des engagements fermes et que la mobilisation ne cesse de grandir.

LE CORPS DES FEMMES, UNE ARME ?

Le 16 janvier, Emmanuel Macron a appelé la population à un « réarmement démographique ».

Emmanuel Macron associe ainsi la notion de guerre à celui de la vie, prétextant vouloir lutter contre l'infertilité. Ce phénomène est en réalité multifactoriel. L'an dernier sont nés 6,6 % bébés de moins qu'en 2022 (presque 20 % de moins qu'en 2010). Or, l'avenir de la société ne saurait uniquement reposer sur les personnes qui peuvent porter la vie, nonobstant leur liberté à disposer de leur corps et déconnectant complètement la natalité des conditions de vie.

Pour relancer la natalité, on pourrait premièrement s'inquiéter de préserver l'environnement : les perturbateurs endocriniens, la pollution ou les pesticides sont des facteurs majeurs d'infertilité. Au plan économique, l'inflation



© DR

et la progression de la précarité – entre autres – (16 % des jeunes parents ont des difficultés à acheter des couches), impactent la confiance à pouvoir faire face au coût de l'éducation d'un enfant (180 000 euros en moyenne). Les inégalités au sein du couple (charge mentale) et dans le monde profes-

**POUR TROIS
FEMMES SUR
QUATRE,
LA MATERNITÉ
A ÉTÉ UN
FREIN À LEUR
ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE.**

sionnel sont mieux connues : pour 3 femmes sur 4, la maternité a été un frein à leur évolution professionnelle (en moyenne 30 % de perte de revenus à l'arrivée du premier enfant). Quant aux réformes des retraites successives, elles ont fait des femmes les grandes perdantes (temps partiels, carrières hachées). Enfin, les gouvernements ont échoué à rendre la société française plus sûre pour les femmes

(seulement 12 % des femmes victimes de violences conjugales obtiennent une place d'hébergement alors que 40 % débutent lors de la première grossesse) et les enfants (2 à 3 enfants par classe sont touchés par l'inceste) victimes sans politique ambitieuse de prévention et de traitement.

La rhétorique présidentielle offre ainsi une validation aux idéologies d'extrême droite comme « le grand remplacement » et lui permet en même temps de s'exonérer de toute responsabilité...

ÉTAT DU SEXISME EN FRANCE

Le bilan du dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité sur l'état du sexisme en France* est encore une fois sans appel : loin de reculer, le sexisme s'ancre et progresse dans la société française, notamment chez les jeunes, très perméables à la rhétorique masculiniste répandue sur les réseaux sociaux.

9 françaises sur 10

déclarent avoir personnellement subi une situation sexiste.

70 % des femmes

estiment ne pas avoir reçu le même traitement que leurs frères dans la vie de famille.

37 % des femmes

déclarent avoir subi une situation de non-consentement. Elles sont plus de 50 % chez les 25-34 ans.

25 % des hommes

de 25-34 ans pensent qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter.

52 % des hommes

de 25-34 ans estiment que l'on « s'acharne sur eux ».

« L'ÉCOLE, UN INCUBATEUR DU SEXISME »

L'institution scolaire n'échappe pas au constat et a sa part de responsabilité. En effet, les personnes interrogées constatent des manifestations de sexisme à l'école : 40 % estiment que les hommes y manquent de respect envers les filles (62 % des femmes et 51 % des hommes âgées de 15 à 24 ans).

Par ailleurs, les stéréotypes de genre s'y perpétuent : les femmes sont reconnues comme les personnes sages et ayant les meilleures notes, là où la turbulence est imputée aux hommes. La proportion de délégués de classe chez les hommes est plus importante qu'elle ne l'est chez les femmes (31 % vs 26 %).

Enfin, ce sexisme à l'école se manifeste également au moment du choix d'orientation professionnelle. Certaines filières ou métiers continuent d'être perçus comme plus appropriés pour un genre plutôt que pour l'autre. Ainsi, 74 % des femmes déclarent ne jamais avoir envisagé une poursuite d'études ou un métier dans le domaine technique ou scientifique (contre 41 % pour les hommes), alors que 67 % des hommes n'ont pas envisagé le domaine du soin et du *care* (contre 51 % pour les femmes). L'éducation à l'égalité est perçue comme clairement insuffisante. Seules deux Françaises sur dix déclarent que les situations sexistes étaient ou sont condamnées par les professeur·es et que les inégalités entre les filles et les garçons étaient ou sont évoquées par le personnel scolaire, malgré une amélioration perceptible chez les jeunes générations. Cependant, encore 62 % des Françaises n'ont jamais suivi une seule séance d'éducation sexuelle et affective...

LA SPHÈRE NUMÉRIQUE

Le H.C.E. s'alarme également de l'influence de la sphère numérique, véhicule de stéréotypes et plus violente pour les femmes qui sont davantage victimes de cyberharcèlement. Sur les 100 contenus les plus vus sur les plateformes, 68 % des contenus Instagram diffusent des stéréotypes de genre, 88 % pour YouTube et 92 % des vidéos pour enfants. Une éducation aux médias avec des moyens propres doit être amplifiée pour aider les élèves à prendre le recul critique nécessaire face à ces contenus.

« LE SEXISME COMMENCE À LA MAISON, CONTINUE À L'ÉCOLE ET EXPLOSE EN LIGNE. »

Les personnels d'éducation et les politiques éducatives constituent un aspect essentiel de la lutte contre les racines du sexisme. Or, les établissements ne sont pas dotés suffisamment pour lutter contre ce fléau et les personnels ne sont pas ou trop peu formés à ces problématiques pourtant « grande cause » nationale.

* : 6^e état des lieux du sexisme en France : s'attaquer aux racines du sexisme, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (haut-conseil-egalite.gouv.fr)



© DR

LE CONGÉ MENSTRUEL, UN DROIT À CONQUÉRIR

Le congé menstruel est une période durant laquelle une personne qui souffre de dysménorrhées (douleurs qui précèdent ou accompagnent les menstruations) peut prendre un ou plusieurs jours de congé (avec ou sans rémunération).

Selon un sondage IFOP réalisé en 2021¹, une femme sur deux souffre de règles douloureuses (60 % chez les 15-19 ans). Sujet encore « tabou », les règles restent encore aujourd'hui un facteur d'exclusion sociale du fait de leur invisibilisation, de leur caractère stigmatisant et du peu de prise en compte du vécu des femmes par la société et le corps médical.

Plus de 40 % des femmes ont déjà eu le sentiment que la gêne ou la douleur de leurs règles étaient sous-estimées par des proches hommes (amis ou membres de la famille) et 33 % des femmes ont déjà subi des moqueries ou des remarques désobligeantes en raison de leurs menstruations. Or, ces douleurs impactent aussi leur qualité de vie au travail.

Selon un deuxième sondage de 2022², 65 % des salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail et 35 % déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.

LE CONGÉ MENSTRUEL, C'EST POSSIBLE !

Le premier pays à l'avoir mis en place est le Japon en 1947 et il est mis en place en Espagne depuis 2023, suite à des mobilisations féministes massives.

En France, le congé menstruel n'est pas inscrit dans la loi, mais les employeurs sont libres d'instaurer ce dispositif s'ils le souhaitent. De plus en plus d'entreprises (la collective à Montpellier, Louis Design à Toulouse), d'associations mais aussi de collectivités (Saint-Denis, Strasbourg, région Nouvelle Aquitaine) le mettent en place.

Plusieurs propositions de lois ont déjà été initiées visant à mieux prendre en compte la santé menstruelle mais à ce stade aucune n'a abouti.

LE CONGÉ MENSTRUEL QUE PORTE LA FSU

- un congé qui n'impacte pas financièrement les collègues (pas de jour de carence, pas de coût de consultation médicale) ;
- un congé qui ne nécessite pas nécessairement un avis médical pour ne pas mettre les femmes en difficulté (insuffisance de la formation du corps médical sur la spécificité de la santé des femmes et la douleur, secret médical, désert médical...);
- de vrais jours de congé et pas une prétendue adaptation du poste de travail (comme le télétravail).

Avec 62 % d'agentes, si la Fonction publique mettait en place ce congé, cela constituerait une avancée en matière de prise en compte de la santé des femmes au travail. Dans tous les cas, la conquête de ce nouveau droit doit s'inscrire dans un plan d'égalité femmes-hommes global et ambitieux, accompagné de moyens budgétaires à la hauteur.



©DR

En tout état de cause, la réflexion sur la mise en place d'un congé menstruel doit s'accompagner plus largement de la prise en compte des menstruations à différents niveaux :

- la levée des tabous autour du sujet des règles, notamment par le développement d'une véritable éducation à la sexualité et à la santé ;
- une meilleure prise en compte de la précarité menstruelle comme un enjeu de santé publique ;
- l'organisation des espaces professionnels et publics pour que les femmes puissent mieux vivre cette période de leur vie ;
- intégrer la question du congé dans une réflexion plus large sur la prise en compte de la spécificité de la santé des femmes au travail et la conquête de droits (allaitement, ménopause, cancer...).

Les revendications syndicales fortes portées notamment par la FSU sur le thème de la santé des femmes ont permis pour la première fois d'intégrer ce sujet dans les orientations stratégiques ministérielles de l'Éducation nationale mais nécessitent désormais des mesures concrètes sur le terrain. Les assises de la santé au travail co-organisées par la FSU les 14 et 15 mars prochains consacreront de nombreux ateliers à la question genre et travail.

1. : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/05/Rapport_Intimina_2021.05.12.pdf

2. : <https://www.ifop.com/publication/le-conge-menstruel-vraie-ou-fausse-bonne-idee-enquete-sur-les-difficultes-a-vivre-ses-regles-au-travail-et-latrait-des-salaries-pour-le-conge-menstruel/>

FEMMES RETRAITÉES : LA PENSION DE RÉVERSION REMISE EN CAUSE ?

Les inégalités de pension entre femmes et hommes s'amplifient à la retraite : la différence est de 40 % pour les pensions de droit direct. En 2021, 1,1 million de femmes n'avaient que la pension de réversion pour vivre. Or, la Cour des comptes, le ministère des Finances et le Conseil d'orientation des retraites s'y attaquent en s'appuyant sur la plus grande participation des femmes au marché du travail ! La bataille doit être menée pour défendre les droits sociaux des femmes, pour en gagner de nouveaux qui doivent s'inscrire, en amont, dans une politique visant l'égalité. C'est l'objet du colloque du 4 mars organisé par 9 organisations* de retraitées-es.

* UCR-CGT, UCR-CFTC, UCR-CGC, UCR-FO, Solidaires, FSU, FRG-FP, LSR, Ensemble et Solidaires

COLLOQUE SUR LA RÉVERSION, LE 4 MARS DE 14 À 18 HEURES, AU CESE À PARIS



L'Université Syndicaliste, pages spéciales à L'US n° 842 du 17 février 2024, le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU) :

46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 - Directeur de la publication : Gwénaél Le Paih (gwenaelle-paih@snes.edu) - Coordination pour L'US

Nelly Hervouet - N° CPPAP en cours - ISSN n° 0751-5839 - N° agrément Belgique : P929187 - Imprimerie R.A.S., 6 Avenue de Tissonvilliers, 95400 Villiers-le-Bel. Dépôt légal à parution.