

S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

8 MARS 2024 :
EN GRÈVE POUR
L'ÉGALITÉ SALARIALE
ET LES DROITS DES
FEMMES



Sommaire

Mobilisé-es pour l'égalité salariale avec le SNES-FSU

- Pour comprendre la nécessité de la mobilisation, objectiver les inégalités p.1
- ▶ Focus sur le temps partiel p.2
- ▶ Les inégalités de représentation des femmes dans les différents corps p.4
- ▶ Des inégalités salariales liées à l'individualisation des rémunérations : HSA, HSE et IMP p.4
- ▶ Des inégalités qui perdurent à la retraite et des pensions amputées pour les futures retraitées. p.5

Mobilisé-es pour les droits des femmes avec le SNES-FSU

- La lutte contre les Violences, Discriminations, Harcèlement, Agissements (VDHA) sexistes est un enjeu de société et un véritable enjeu syndical pour le SNES-FSU, syndicat de métier p.6
- Eduquer pour éradiquer les VDHA p.6
- Droit à l'avortement p.7
- Pour un nouveau conquies social : le congé menstruel p.7

MOBILISÉ-ES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AVEC LE SNES-FSU

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

DORDOGNE

Périgueux : rassemblement intersyndical départemental de 11h30 à 14h30 square Daumesnil (sur les boulevards)

GIRONDE

Bordeaux : manifestation intersyndicale 12h place de la Victoire - 16h AG de luttes féministes sous le chapiteau devant Darwin - 18h musique sous le chapiteau devant Darwin

LANDES

Mont-de-Marsan : rassemblement à partir de 12h place St Roch - Départ de la manifestation à 18h

LOT ET GARONNE

Agen : rassemblement à 15h40 place des Laitiers - Ciné-débat aux Montreurs d'Images à 20h30 : "We are coming"

PYRÉNÉES ATLANTIQUES

Pau : rendez-vous à 15h40 place Clémenceau
Bayonne : rendez-vous à 15h40 place de la Liberté

Le 12 avril, en stage avec le SNES-FSU

Présentation
du stage et
modalités
d'inscription



Syndicat de métier, le SNES-FSU défend les conditions de travail et d'exercice du métier, les droits des travailleuses et des travailleurs de son champ de syndicalisation. **Le sentiment trop souvent répandu est qu'exercer dans la fonction publique protège les femmes des inégalités et des discriminations de genre.** Ce n'est pas le cas. Depuis un siècle, le syndicalisme a obtenu de nombreuses avancées pour faire valoir l'égalité professionnelle et les droits des femmes. Ce qui semble évident aujourd'hui a été le fruit d'un combat syndical relativement récent :

- la possibilité pour les femmes de passer les mêmes concours que les hommes
- la fin de la distinction entre postes masculins et postes féminins dans les concours
- la participation des femmes aux jurys de baccalauréat
- l'abolition du « salaire féminin » et l'égalité des traitements
- le droit au congé de maternité pour les femmes fonctionnaires

Il reste encore beaucoup à conquérir. L'égalité entre les femmes et les hommes est présentée comme une priorité du gouvernement dans les mots. Mobilisons-nous pour des actes !

Pour une véritable égalité salariale, le SNES-FSU revendique

- **une diminution pour toutes et tous du temps de travail afin de réduire les temps partiels pour les femmes et de permettre un meilleur partage des responsabilités dans la vie familiale**
- **l'alignement de la grille des certifié-es sur celle des agrégé-es, revalorisée pour mettre un terme au décrochage des salaires par rapport à l'inflation**
- **la préservation et l'amélioration des droits familiaux pour le calcul des pensions**
- **une carrière sur trois grades avec raccourcissement de la classe normale pour toutes et tous, sans conditionnement au « mérite », source d'inégalités, particulièrement entre les femmes et les hommes.**

Pour soutenir ces revendications, en grève et dans les manifestations le 8 mars puis le 19 !

POUR COMPRENDRE LA NÉCESSITÉ DE LA MOBILISATION, OBJECTIVER LES INÉGALITÉS

FOCUS SUR LE TEMPS PARTIEL

Dès 1950 le SNES a milité pour la possibilité des « demi-congés » ou travail à temps partiel. Il s'agissait de trouver un juste équilibre entre le féminisme universaliste et égalitaire, visant à l'application des mêmes normes dans le droit du travail entre les hommes et les femmes et la nécessaire prise en compte de la réalité de la situation des femmes dans la société.

Avec la charge quasi-exclusive de l'éducation des enfants, la compatibilité de la vie familiale et de l'exercice professionnel était et reste difficile. De nombreuses femmes cessaient de travailler quand elles avaient des enfants. Antonia Potier, militante du SNES sur ces questions, évoquait alors des semaines de 80h avec le cumul de la charge professionnelle et familiale et soulignait l'impossibilité pour les femmes de maintenir dans ces conditions leur équilibre nerveux et psychique.

Il paraissait toutefois risqué de rechercher des règlements particuliers au travail des femmes alors même que l'égalité avec les hommes était le centre des revendications. C'est la raison pour laquelle le SNES a porté la demande de la création du temps partiel élargi à d'autres situations comme les raisons de santé ou d'études. **Ainsi, cette revendication féministe a été au bénéfice de toutes et tous.**

Pourquoi uniquement des données nationales ?

Le dernier bilan social académique date de juillet 2021, tout comme le dernier bilan social ministériel. Il était bien maigre sur la situation comparée des femmes et des hommes. Ces bilans sociaux doivent être remplacés par le Rapport Social Unique (RSU), permettant notamment "d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution". Le décret du 30 novembre 2020, applicable au 1er janvier 2021, précise que la base de données sociales devait être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022 et que le RSU doit être établi chaque année, au titre de l'année civile écoulée. Mais dans notre académie, le premier RSU avait été promis pour janvier 2024 ; il est maintenant repoussé au mois de juin. Force est de constater que l'administration rectorale n'est pas pressée de communiquer sur ce sujet. Le SNES-FSU attend impatiemment ce rapport au moment où le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes va être rediscuté.

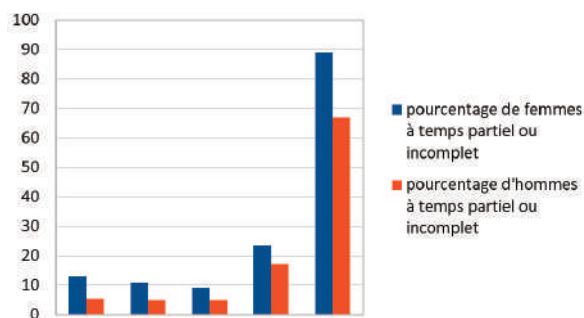
LE TEMPS PARTIEL AUJOURD'HUI, UN MARQUEUR DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Le diagramme ci-contre met en évidence que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Parmi les personnels titulaires, la part des hommes à temps partiel est de 5%, quelle que soit leur corps. En revanche, pour les femmes enseignantes, on constate qu'appartenir au corps des agrégé·es, avec un service maximum de 15h au lieu de 18h pour les certifié·es, les protège davantage du temps partiel, tout en leur assurant une meilleure rémunération.

Pour les personnels non-titulaires, les données comprennent aussi les temps partiels imposés par l'admini-

nistration. Les précarités se cumulent : grille indiciaire plus basse et temps partiel plus fréquent. C'est presque un quart des femmes non-titulaires qui ne perçoivent pas un salaire complet.

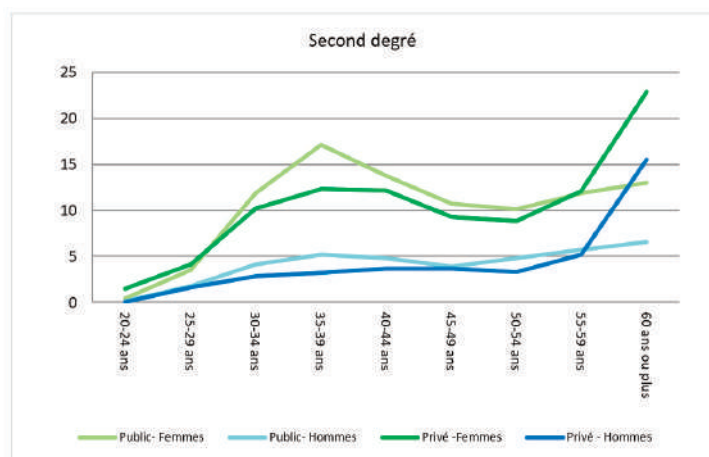
Dans les missions d'assistance éducative, regroupant AED et AESH, les femmes représentent 83% des personnels. Pour les AESH, parfois aussi pour les AED, les temps partiels sont subis. Ils sont la norme pour les femmes, bien plus encore que pour les hommes. Ajoutés à une rémunération au SMIC, ils entraînent des situations de grande précarité.



Données issues du RERS 2023 : les enseignants en mission dans le secteur public en 2022-2023

Pour mettre un terme à cette situation qui concerne très majoritairement des femmes, le SNES-FSU revendique la création d'un corps de catégorie B pour les AESH avec un temps plein pour 24h de service.

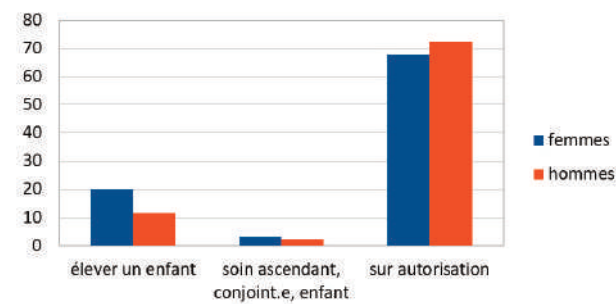
LA RÉPARTITION PAR ÂGE DES TEMPS PARTIELS DES ENSEIGNANT·ES TITULAIRES



Temps partiel des enseignants titulaires à la rentrée 2022 en fonction de l'âge : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023, DEPP

Les courbes ci-dessus font nettement apparaître le lien pour les femmes entre le temps partiel et la charge des enfants **mais aussi des aînés**. Après 45 ans, la part des femmes à temps partiel diminue pour remonter en fin de carrière, sans jamais **toutefois** atteindre le pic qui se situe entre 35 et 39 ans. Pour les hommes, en revanche, ce n'est qu'au-delà de 55 ans que la part d'entre eux à temps partiel dépasse les 5%.

LES MOTIFS DES TEMPS PARTIELS



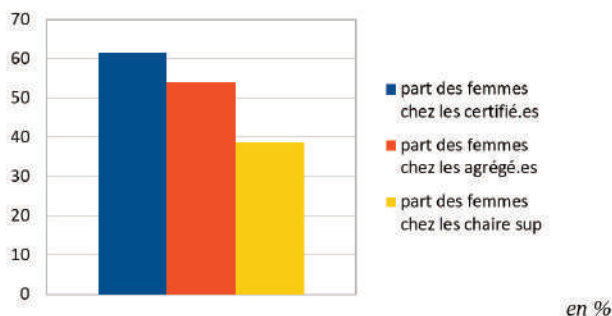
en %

Données bilan social du MEN année 2020-2021

Les motifs des temps partiels font également ressortir des différences entre les femmes et les hommes. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à prendre des temps partiels pour élever les enfants. En revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à prendre des temps partiels sur autorisation.

Les temps partiels ont une incidence sur la rémunération **mais également sur les pensions**. Une politique plus ambitieuse de la petite enfance doit permettre à toutes les femmes qui le souhaitent d'exercer à temps complet, la déconstruction des stéréotypes de genre doit aussi permettre une meilleure répartition des tâches liées à l'éducation des enfants, notamment grâce à la réduction du temps de travail.

DES INÉGALITÉS DE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES DIFFÉRENTS CORPS

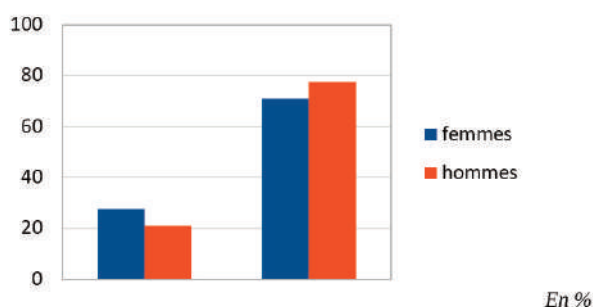


Données RERS 2023 : Répartition des enseignants de second degré en charge d'élèves à l'année dans le secteur public par corps en 2022-2023

Si les femmes représentent 61,6% des certifié-es, elles ne sont plus que 54% des agrégé-es et 38,7% des professeur-es de chaire supérieure. Ainsi, plus le corps permet l'accès à une rémunération élevée, moins les femmes sont présentes.

DES INÉGALITÉS SALARIALES LIÉES À L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS : HSA, HSE ET IMP

Les HSA



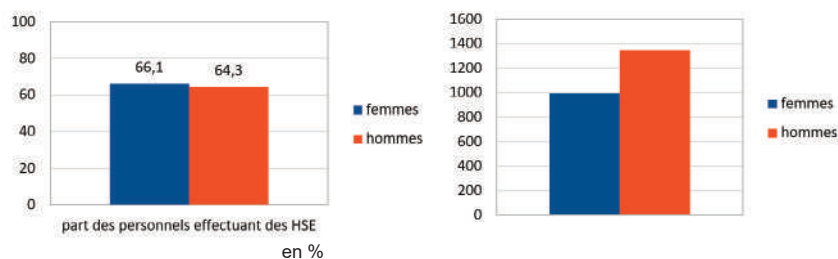
RERS 2023 : proportion d'enseignants effectuant au moins une HSA dans les établissements du 2nd degré en 2022-2023 (public et privé)

Ci-dessous, les données de la DEPP à la rentrée 2021 révèlent **une situation paradoxale** : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à prendre des HSE que les hommes mais leur rémunération annuelle moyenne est moindre

Si les femmes prennent proportionnellement plus d'HSE que les hommes, c'est vraisemblablement parce que celles-ci représentent une charge de travail moindre que des HSA – elles n'ont pas pour conséquence la prise en charge d'une classe supplémentaire – et sont moins contraignantes car il y a une certaine liberté pour les positionner. En revanche, **l'écart de rémunération montre que, même si elles sont plus nombreuses que les hommes à effectuer des HSE, elles en effectuent moins.**

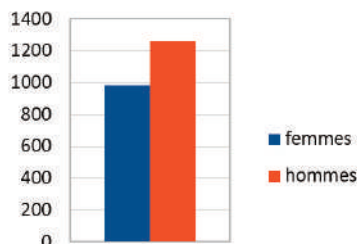
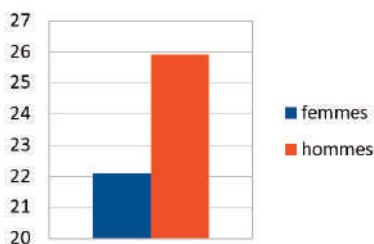
Le diagramme ci-dessus montre les **limites d'une augmentation des rémunérations passant par les HSA** et les inégalités qu'elle entraîne. Ainsi, la part des femmes ne prenant pas d'HSA alors qu'elles le pourraient est supérieure à celle des hommes. La part des femmes effectuant au moins une HSA est inférieure à celle des hommes.

Les HSE



Données RERS 2023 : les heures supplémentaires effectives et les IMP en 2021-2022 (public et privé)

Les IMP



Données RERS 2023 : les heures supplémentaires effectives et les IMP en 2021-2022 (public et privé) : pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'IMP et rémunération annuelle moyenne.

DES INÉGALITÉS QUI PERDURENT À LA RETRAITE ET DES PENSIONS AMPUTÉES POUR LES FUTURES RETRAITÉES.

Quel que soit le corps dans les populations enseignantes ou administratives de notre ministère, les femmes exercent davantage à temps partiel et sont moins avancées dans leur carrière, avec un traitement indiciaire moins élevé.

Les inégalités de pensions entre les sexes sont liées aux inégalités de salaires mais aussi aux carrières en moyenne plus courtes des femmes. Les temps partiels ou les congés parentaux, pris par manque de modes d'accueil de la petite enfance, sont insuffisamment compensés.

Ainsi, en 2019 (dernières données disponibles dans le bilan social du MEN de 2021), la pension moyenne des femmes était de 2685 € brut mensuel contre 2835 € pour les hommes.

Le décalage de l'âge de départ n'augmentera pas la pension des femmes. Femmes et hommes seront contraints par deux ans supplémentaires de cotisation, sans que le montant de la pension soit amélioré par rapport à la législation précédente du fait de l'allongement de la durée d'assurance à 43 ans dès la génération 1965 et du maintien de la décote.

Les pensions des futures retraitées seront amputées par rapport à celles des retraitées actuelles. En effet, l'arrivée d'un enfant après le 1er janvier 2004 permet seulement de majorer la durée d'as-

surance de deux trimestres pour le calcul de la décote. Depuis 2003, la bonification de quatre trimestres par enfant a été arbitrairement supprimée. C'est une perte en termes de liquidation de la pension du fonctionnaire (ainsi équivalente à un an supplémentaire au dernier indice détenu dans les six derniers mois) et de durée d'assurance. Cette décision inique ne se traduit pas encore dans les montants liquidés actuellement par des femmes ayant accouché avant 2004. Dans les prochaines années, les pensions des femmes fonctionnaires vont mécaniquement di-

minuer.

Pour approfondir, dossier « Les femmes à la retraite », dans le supplément de l'US 842

Le SNES-FSU, avec la FSU, se bat pour l'amélioration des droits familiaux, pour la suppression des différences de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes afin de garantir aux femmes une pension égale à celle des hommes.



MOBILISÉ-ES POUR LES DROITS DES FEMMES AVEC LE SNES-FSU

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT, AGISSEMENTS (VDHA) SEXISTES EST UN ENJEU DE SOCIÉTÉ ET UN VÉRITABLE ENJEU SYNDICAL POUR LE SNES-FSU, SYNDICAT DE MÉTIER

Quand une femme sur trois a déjà subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle au travail, quand 80% des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail, quand 25% des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail, que 70% des victimes sur leur lieu de travail n'en parlent pas à leur employeur, se mobiliser syndicalement pour que cesse le silence est une nécessité car l'Education Nationale n'est pas exempte de ces violences.

L'intégration des violences intra-familiales dans les dispositifs de recueil et de traitement des violences mis en place par les Rectorats est une victoire syndicale, au crédit de la FSU.

En effet, les violences conjugales ont des impacts multiples sur la santé physique et psychique de la victime. Elles ont par conséquent des répercussions

sur la vie professionnelle : absences, retards, manque de concentration, hypervigilance quand les violences s'exercent aussi sur le temps et le lieu de travail. Les victimes peuvent donc apparaître comme manquant de professionnalisme et être pénalisées de différentes façon selon leur statut (entretiens PPCR ou d'évaluation, non-renouvellement de contrat, etc).

Dans l'académie de Bordeaux, les permanencières et permanenciers ont été formé-es à l'accompagnement des victimes pour constituer un dossier de saisine de l'employeur. La permanence académique peut être contactée à tout moment par mail : permanence@bordeaux.snes.edu et tous les après-midi par téléphone au 05 57 81 62 40.

Une formation pour toutes et tous les syndiqué-es le 12 avril : s'inscrire maintenant !

La section académique de Bordeaux organise un stage le 12 avril 2024 sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, ouvert à toutes et à tous, syndiqué-es et non syndiqué-es. Lors de ce stage, une demi-journée sera consacrée à la thématique « repérer, qualifier et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ».



EDUQUER POUR ÉRADIQUER LES VDHA

Lutter contre les VDHA dans la sphère du travail et dans l'ensemble de la société passe également par une éducation à la vie affective et sexuelle effective et à la hauteur des enjeux : éduquer au consentement et à l'égalité, lever les tabous au sujet des règles. Face à la progression du sexisme en France, face à l'extrême droite et aux extrémismes religieux, il est urgent que l'Education Nationale se donne les moyens de former des citoyen·nes débarrassé-es des stéréotypes de genre et mettant l'égalité en acte.

DROIT À L'AVORTEMENT

La constitutionnalisation du droit à l'avortement est une avancée importante pour les femmes qui leur garantit de pouvoir avorter sans mettre en danger leur vie ou leur santé. C'est la garantie de la liberté et du droit des femmes à ne pas subir des grossesses non désirées, à disposer librement de leur corps.

Mais le combat n'est pas terminé → scanner le QRcode



POUR UN NOUVEAU CONQUIS SOCIAL : LE CONGÉ MENSTRUEL

Un meilleur accompagnement des femmes dans leur vie au travail c'est aussi revendiquer le droit au congé menstruel : scanner le QRcode



Ce congé est déjà une réalité pour les 5220 agentes sur 8800 de la région Nouvelle Aquitaine ! Depuis le 1er novembre, elles peuvent bénéficier 2 jours de congé par mois, sans délai de prévenance ni de prélèvement de salaire, actuellement sur présentation d'un certificat médical.

Pour en savoir plus sur la démarche de la Région Nouvelle Aquitaine, scanner le QRcode



8 mars : grève féministe

Pour l'égalité professionnelle maintenant !



8 mars : grève féministe

Le congé menstruel, maintenant !



8 mars : grève féministe

9 françaises sur 10 déclarent avoir subi une situation sexiste.

Ça suffit !

