



Spécial 8 mars

ASSEZ

La Collective a été créée
par des militantes au sein
de la CGT Éduc'action
en novembre 2012.

Son objectif est la prise en compte
des revendications féministes
dans l'Éducation nationale
et l'organisation syndicale.

Site CGT : egalite-professionnelle.cgt.fr



Assez de ces inégalités de salaires ou de déroulement de carrière qui font qu'en France les femmes gagnent en moyenne 24% de moins que les hommes dans le privé et 18% dans la Fonction publique. Victimes du plafond de verre, majoritaires dans les emplois les plus précaires, elles accumulent toutes ces inégalités jusqu'à la retraite avec des pensions inférieures de 42% à celle des hommes.

Assez de ces propos sexistes, de ces actes de harcèlement ou de violences dont sont le plus souvent victimes les femmes. L'actualité, avec l'insupportable affaire Weinstein, nous a malheureusement montré l'ampleur du phénomène toutes catégories sociales confondues.

Assez de cette domination masculine, qui s'exerce partout dans le monde de façon plus ou moins prégnante mais dont le seul objectif est de restreindre le droit des femmes au travail, dans l'espace public, dans leur vie privée.

Contre toutes ces injustices imposées aux femmes, par une société capitaliste et patriarcale, des voix toujours plus nombreuses s'élèvent dans le monde entier.

Récemment, des américaines ont manifesté pour le droit à l'avortement, remis en cause par le président Trump lui-même. Des iraniennes n'hésitent pas à s'exposer à une rude répression pour se libérer du port du voile. Des allemandes se battent pour l'égalité professionnelle.

La parole des femmes s'est libérée avec de nombreux témoignages de victimes de harcèlement et d'agressions sexuelles.

Le 8 mars, journée de convergence de toutes les luttes des femmes, doit être l'occasion de porter haut et fort que l'égalité de droits entre les femmes et les hommes est facteur de progrès social et que ce combat est essentiel pour l'émancipation de toutes et tous.

La CGT, dans un cadre unitaire (syndicats et associations) entend faire de cette journée, une journée de mobilisation avec des appels à la grève, l'organisation de manifestations, et des arrêts de travail à 15 h 40, heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées.

La CGT Éduc'action, portant les combats féministes, est résolument engagée dans cette lutte pour l'égalité femmes-hommes.

La Collective Femmes de la CGT Éduc'action

Sommaire :

- p. 1 Éditorial
- p. 2 Harcèlement : METOO, face émergée de l'iceberg
- p. 3 PPCR : encore un processus discriminatoire pour les femmes
- p. 4 Journée d'étude égalité + Bulletin d'adhésion

Ce 4 pages a été écrit par la Collective, avec la participation de :
Nadine Castellani, Pauline Schnegg, Marie-Alix de Richemont, Isabelle Vuillet.

Harcèlement : METOO, face émergée de l'iceberg

Par les hashtags #MeToo, #BalanceTonPorc, et autres versions nationales, depuis octobre 2017, des violences sexuelles de tous types sont dénoncées en milieu professionnel surtout, mais aussi en famille, à l'école : partout. Un déferlement historique de témoignages a imposé dans l'espace public la réalité sociale de l'oppression des femmes par les hommes. Mais le harcèlement dénoncé par *MeToo* n'est que la face visible de l'iceberg. S'il se définit comme un enchaînement d'agissements hostiles répétés visant à affaiblir un individu, les femmes se trouvent harcelées en permanence ; et cela va bien au-delà du caractère sexuel de la domination.



Exploitées, elles occupent la majorité des emplois précaires dont la pénibilité est renforcée par le sexisme ordinaire (Gresy, *Le sexisme au travail*, 2017) ; dans l'entreprise familiale, le statut de conjoint collaborateur, généralement **une conjointE**, permet de ne pas les rémunérer. La double journée des femmes actives qui assument l'essentiel des tâches domestiques et d'éducation des enfants sans rémunération par leur conjoint est une extorsion. Les femmes ne sont plus les propriétés de leurs maris, cela les différencie des esclaves ; mais les violences conjugales, leur prise en charge défailante, leur traitement médiatique les tournant en dérision (*Médias critiques*, janv-mars 2018), indiquent que ce changement n'est pas acté partout. Par-dessus le marché, le système de santé nie les conditions de vie épuisantes des femmes, leur accès aux soins et la prise en charge de leur santé sont inégalitaires (Salle, Vidal, *Femmes et santé, encore une affaire d'hommes ?*, 2017).

Les législateur·trices se rendent complices de l'oppression des femmes par leur inaction. Ainsi, la durée du congé de paternité est si ridicule par rapport à celle du congé de maternité obligatoire que les patron·nes qui embauchent une femme font quasi preuve d'altruisme. Imposer une durée égale obligatoire diminuerait les freins à l'embauche – mais ferait payer par la fiscalité à toutes, avec et sans enfants, une vacance des pères sans garantie qu'ils fassent leur part de travail à la maison.

Pour qu'ils la fassent, il faut un changement de société radical, donc une politique forte. La répression est facile et inefficace : il faut traiter les déterminismes sociologiques. On peut faire des réglages : augmenter la prescription des crimes sexuels permettrait ainsi aux

victimes de pouvoir s'exprimer tardivement. Mais la justice fonctionne selon une logique punitive imputant crimes et délits à un libre arbitre flou qui résiste ici aussi peu qu'ailleurs à l'analyse sociologique. L'État de droit doit se construire autrement que par la répression (*Regards*, hiver 2018, 123). Des

investissements lourds sont nécessaires : il faut financer massivement les recherches qui serviraient de base aux politiques ; former les fonctionnaires, particulièrement les personnels de l'EN, leur donner les conditions de mettre en place la lutte pour l'égalité ; refondre les programmes scolaires ; financer les activités des associations à hauteur de leurs besoins.

Rien d'impossible. Mais derrière ses discours de façade le gouvernement actuel fait le contraire, coupe les subventions, favorise les licenciements des plus précaires par la casse du code du travail, refuse d'investir dans un système éducatif brinqueballant qui reproduit le système de l'exploitation des femmes, bricole des réformes qui aggraveront toutes les inégalités.



PPCR : encore un processus discriminatoire pour les femmes !

La mise en place du PPCR dans l'Éducation nationale a modifié les évolutions de carrière des personnels et donc de leurs rémunérations. Si le système de notation pédagogique et administrative portait en lui un lot d'inégalités entre collègues, déjà défavorable aux femmes, qu'en sera-t-il aujourd'hui du nouveau système d'évaluation et notamment pour les femmes ?

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



En effet, le déroulement de carrière est à présent basé sur un rythme médian qui peut se voir accéléré à certains moments de la carrière : pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} échelon, du 8^{ème} au 9^{ème} échelon, pour l'accès à la hors la classe et plus tard pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Dès lors le PPCR va générer des iniquités entre collègues, entre disciplines, entre établissements, entre corps car l'avancement est à présent conditionné aux rendez-vous carrière. Or ces rendez-vous carrière consistent en une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN dans le premier degré, d'un entretien avec le ou la chef-fe d'établissement dans le second degré.

Dans une profession féminisée à plus de 70%, il est donc donné tout pouvoir aux inspecteur-trices et chef-fes d'établissement alors que les femmes ne représentent que 44,9% des personnels d'inspection, 48,4% des personnels de direction ; les femmes représentent plus de 80% ; c'est-à-dire bien inférieure. D'ailleurs, l'attribution des postes à responsabilités (particulièrement les chef-fes d'établissement) demeure assez obscure et n'est de fait pas à l'avantage des femmes.

Cet aspect sera encore plus prégnant dans le premier degré où les femmes représentant plus de 80% et où l'évaluation repose exclusivement sur l'IEN. Déjà, on peut constater que la part des femmes parmi les promu-es à la hors classe chez les PE est seulement de 74%, c'est à dire bien inférieur à ce qu'elles représentent.



Faire reposer l'avancement de carrière sur un entretien individuel, induit une discrimination de fait entre les femmes et les hommes, puisque les femmes ne sont pas construites pour mettre en valeur leurs compétences et donc moins enclines que les hommes à valoriser leur travail dans une négociation. Ce phénomène a d'ailleurs été parfaitement identifié dans le privé. Même si dans le guide évaluation il est conseillé de préparer les RDV carrière, les femmes n'ont pas le même temps pour le faire.

Pour le moins, les personnels de direction et d'inspection doivent être formés pour mener les entretiens afin qu'ils ne portent pas en eux des formes discriminatoires en particulier pour les femmes.

Comment le ministère, qui cherche à obtenir un label

égalité, va-t-il faire en sorte de ne pas creuser encore plus les inégalités entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière ?



Quel regard va être porté par exemple, sur l'accès à la classe exceptionnelle, qui concernera 10% des effectifs d'un corps dont 8% à accès fonctionnel ?

La CGT Educ'action dénonce cette forme d'évaluation et continue de revendiquer que l'avancement et la rémunération soient déconnectés d'une quelconque évaluation. Elle demande la suppression de la hors classe, de la classe exceptionnelle et tout grade à accès fonctionnel.

Dès à présent, les inégalités dans le déroulement de carrière et les rémunérations doivent concrètement être identifiées et des rattrapages des retards de carrière doivent être mis en place. Le ministère doit également s'engager à mettre tout en œuvre pour que ce nouveau système ne creuse pas plus les inégalités.

C'est ce que revendique la CGT Educ'action dans le groupe de travail égalité femmes hommes mis enfin en place par le ministère depuis décembre 2017 et qui est censé mettre en œuvre le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Il était temps mais du chemin reste à faire pour gagner enfin l'égalité salariale dans l'Éducation nationale.

La CGT s'y emploie !

Journée d'étude Égalité

Une journée d'étude égalité entre les filles et les garçons :



pour réfléchir ensemble à la mise en œuvre en classe de l'égalité entre filles et garçons. La résolution n° 1 du 8^e congrès de la CGT Educ'action prévoit la mise en œuvre de son projet d'Ecole et transformation de la société. Elle affirme que nous sommes toutes et tous :

Pour une école émancipatrice : l'Ecole est un facteur de transformation sociale et doit combattre les inégalités par la déconstruction systématique – notamment des stéréotypes de genre et le refus des principes libéraux qui, de manière insidieuse, tendent à y reproduire les fonctionnements et les schémas sociaux.

Pour des pédagogies de progrès pour la réussite de tout.es les élèves : pour contribuer à la réussite de l'ensemble des élèves, l'Ecole doit développer des stratégies pédagogiques adaptées. Dans la perspective d'une Ecole émancipatrice la question pédagogique est une question politique fondamentale. Opposée à toutes les pédagogies fondées sur la concurrence et l'individualisation, la CGT Educ'action soutient les pédagogies basées sur la coopération entre les individus.

Dans ce cadre, la CGT Educ'action va organiser une journée d'étude sur les pratiques de classe qui permettent l'égalité entre filles et garçons :

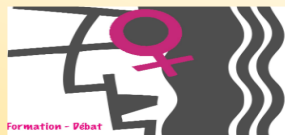
- Parce que nous voulons pouvoir lutter contre toutes les formes de discriminations dans l'exercice de nos métiers.
- Parce que nous voulons analyser et déconstruire ensemble les mécanismes de ces discriminations sexistes, qui sont intériorisées et s'exercent souvent malgré nous, *mais ne résistent pas à l'analyse : nous n'avons pas les mêmes attentes à l'égard des filles et des garçons, leur présence respective ne s'exerce pas de la même manière dans la classe.*
- Parce que nous savons que déconstruire ces mécanismes, c'est reconnaître que le masculin n'est pas neutre, que le féminin n'est pas une minorité.
- Parce que nous voulons exercer nos métiers avec des pédagogies de coopération, contre les dogmes libéraux.
- Parce que gagner l'égalité professionnelle c'est travailler à l'émancipation de chacune et chacun dès la maternelle et durant toute la scolarité.



À l'initiative de la CGT, de la FSU et de l'Union Syndicale Solidaires
Journées Intersyndicales Femmes les 29 et 30 mars 2018
Bourse du travail de Saint Denis (93) 9/11 rue Genin
Métro : Porte de Paris (ligne 13)

Thèmes :

- Femmes et espace public,
- Luttes féministes et mouvement ouvrier,
- Quelles retraites pour les femmes ?
- 2018 : quel bilan pour l'égalité professionnelles ?



4 pages
8 mars 2018

Rejoindre la CGT Educ'action

Nom _____ Prénom _____
Téléphone _____
Mél _____
Adresse _____
Métier _____
Lieu d'exercice _____



Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action, 263, rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil cedex - unsen@ferc.cgt.fr