



Spécial 8 mars

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

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



En général, la prégnance du fait religieux dans le débat public est néfaste pour le droit des femmes. Les trois religions monothéistes sont toujours porteuses d'une vision réactionnaire des femmes, tentatrices, mères, symbole de luxure ou de pureté, elles les enferment dans le regard et les projections d'hommes, principaux rédacteurs et transmetteurs des textes sacrés.

La période, pour les féministes comme pour les autres, est donc celle des luttes défensives pour le droit à disposer de son corps, contre les violences faites aux femmes, pour faire aboutir (enfin !) les revendications d'égalité au travail et à la maison, mettre à bas les stéréotypes sexistes véhiculés par les livres, les manuels scolaires, la presse !

La crise économique renforce les inégalités, creuse les écarts entre les plus riches et les plus pauvres et renforce la précarité. Les femmes sont les premières victimes du temps partiel imposé, des emplois déqualifiés, elles sont dans 90 % des cas en charge des familles monoparentales.

Il est donc indispensable que notre activité syndicale intègre ces questions d'égalité femmes/hommes. **C'est le sens de la campagne pour l'égalité salariale que porte la CGT Educ'action et qu'elle a décidé de mettre en avant cette année scolaire.**

Nos débats et nos réflexions nous ont permis de mesurer de nombreuses inégalités pour les salarié-e-s de notre secteur, malgré des textes de cadrage censés instaurer une égalité parfaite. Le « plafond de verre » (limitation des promotions) existe dans nos champs où les femmes sont de moins en moins nombreuses au fur et à mesure que l'on monte dans les grades ; mais on note aussi l'existence d'une « paroi de verre » (inégalité de rémunération entre métiers aux qualifications égales) qui s'illustre par exemple dans les écarts de salaire entre les personnels des différents niveaux d'enseignement, les enseignant-e-s du premier degré (80 % de femmes) gagnent en moyenne 5 000 euros de moins par an que les enseignant-e-s du second degré. L'investissement plus fort que celui des hommes dans la vie familiale est évidemment un des éléments conduisant au temps partiel plus ou moins choisi, à la limitation des heures supplémentaires et des IMP, qui influent sur la rémunération.

La grande précarité des contrats des non-titulaires de la fonction publique pèse également fortement, près de 90 % des CUI sont des femmes !

Cette lutte pour l'égalité salariale est bien celle de toutes et tous tant elle nous amène à revendiquer contre la précarité, l'inégalité du système des heures supplémentaires, des primes, de l'avancement au mérite. Elle nous pousse aussi à interroger nos représentations et notre organisation sociale, en fait elle nous amène à construire et à porter un projet de société en rupture avec celui qui nous est imposé, un monde plus juste et plus égal !

Sommaire :

- p.1 . Editorial
- p.2 . Inégalités salariales dans l'Éducation nationale
- p.3 . « Violences sexistes et sexuelles au travail : comment agir ? »
- p.4 . Journée du 8 mars
Origines ouvrières et évolution internationale
. Journées Intersyndicales Femmes 21 et 22 mars 2016,
. Bulletin d'adhésion

La collective femmes de la CGT Educ'action

Inégalités salariales femmes/hommes dans l'éducation nationale : la CGT Educ'action les dénonce et revendique l'égalité salariale !

Faire un état des lieux, informer sur la situation dans l'Éducation nationale, proposer des actions et des revendications, tels étaient les principaux objectifs de la journée d'étude du 10 décembre 2015 organisée à Montreuil par la CGT Educ'action. En présence de Rachel Silvera (conseillère confédérale – économiste et enseignante à Paris Ouest-Nanterre, auteure du livre *Un quart en moins*) qui a proposé une analyse chiffrée et argumentée des disparités de salaires, des pistes de réflexion ont été posées autour des thèmes suivants : déroulement de carrière, précarité, salaires, primes/ temps partiel. La réflexion se poursuit afin de permettre aux militant-e-s de la CGT Educ'action de prendre en compte cette question et d'intervenir syndicalement à tous les niveaux.

Nul doute que la question des inégalités salariales sera elle aussi au cœur des actions du 8 mars !

Plafond de verre ?

Les femmes sous-représentées dans les postes les plus rémunérés et à plus haute responsabilité !
Dans l'Éducation nationale, les femmes représentent environ 70,5 % des personnels jusqu'à 95,6 % dans la filière sociale et santé.
86,1 % en catégorie C, 78,6 % en catégorie B, et 70 % en catégorie A, 39,3 % en catégorie A+.
26,2 % chez les recteur-trice-s et secrétaires généraux-ales d'académie !

Un régime indemnitaire défavorable aux femmes

En moyenne, les hommes perçoivent 29,6 % de primes de plus que les femmes dans le second degré et pour les professeurs des écoles, l'écart de primes est de 64,2 % entre hommes et femmes.
Le système de primes (heures supplémentaires comprises) contient en lui-même une inégalité de traitement et constitue manifestement un acte discriminatoire envers les femmes, amené à s'accroître avec les Indemnités pour Missions Particulières (IMP) et l'apparition d'un Grade d'Accès Fonctionnel (GRAF), la mise en place du RIFSEEP.

Les femmes globalement « moins bien payées » que les hommes.

Dans la fonction publique d'État, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se chiffre à environ 17 %, 13,4 % chez les personnels enseignants (dans le premier degré comme dans le second degré, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 8 % à celui des femmes).
Pour les autres personnels, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 34,1 % à celui des femmes (soit environ 800 euros), de 20,2 % en catégorie A.

Dans le premier degré, plus nombreuses et moins bien payées !

Les femmes y représentent 81,4 % et on constate une différence entre la rémunération d'un-e enseignant-e titulaire du premier degré et celle d'un-e enseignant-e du second degré : 2190 euros contre 2740 euros en salaire net mensuel, la part des primes étant l'explication de cet écart de salaire pour partie.

Globalement les hommes sont plus avancés dans leur carrière

avec un traitement indiciaire brut plus élevé de 7,5 % en moyenne chez les enseignants, et de 29,1 % chez les autres personnels. Chez les PE, les promues à la hors-classe représentent seulement 69 % alors que ce corps est féminisé à plus de 80 %.

Les femmes plus concernées par le temps partiel !

Elles sont environ 20 % à être à temps partiel contre 12 % chez les hommes.
Les conséquences ? Baisse du pouvoir d'achat, pension de retraite plus faible !

Les femmes plus souvent victimes de la précarité

Près de 60 % des personnels enseignants non titulaires sont des enseignantes.
Sur les 90 000 personnels d'assistance éducative, plus de 60 000 sont des femmes sur des contrats mal payés et limités dans le temps !

« Violences sexistes et sexuelles au travail : comment agir ? »

3 février 2016 – Montreuil

Animée par Muriel Marcilloux et de nombreuses intervenantes, cette journée avait pour but d'alerter les participant-e-s (l'assistance était nombreuse et quasiment paritaire) sur la situation des femmes victimes de violences intrafamiliales ou au travail, et de donner des outils pour aider ces femmes.

Nous avons assisté à une transformation des rapports sociaux de classe ainsi que des rapports sociaux de sexe. Si les violences sont reconnues et ne sont plus de l'ordre du privé, du ressort des coutumes ou de la religion, dans le quotidien la société est plus tolérante et tend à se couvrir les yeux pour ne pas voir, ne pas se mêler,.... De nombreuses victimes ne portent pas plainte par manque de soutien.

• **Ernestine Ronai**¹ a décrit la situation dans laquelle est enfermée la victime de violence, dont les symptômes sont récurrents : **la dévalorisation** (il faut s'interroger si une collègue, une amie répète sans cesse qu'elle est nulle) ; **la culpabilisation**, par laquelle l'agresseur se déresponsabilise ; **la peur** due à l'imprévisibilité de l'agresseur ; le **secret verrouillé** (« si tu parles personne ne te croira ») et enfin **l'isolement** (l'agresseur recrute des alliés). **D'où l'importance pour l'entourage, le syndicaliste de prendre le temps d'écouter, de permettre à la victime de s'interroger sur sa situation et son caractère anormal.** Et par la suite de l'aider à rompre l'isolement, la valoriser, l'accompagner pour faire ses propres choix et surtout lui rappeler la loi : **la violence est interdite.**

Parmi les outils, il y a bien sûr la législation qui évolue doucement pour protéger les victimes, y compris dans le cadre du travail, qui

subissent le harcèlement ou des agressions sexuelles.

• **Marylin Baldeck**² a d'abord dressé le tableau, se référant pour cela aux chiffres les plus bas, issus d'un sondage IFOP de janvier 2014 à la demande du défenseur des droits : 20 % des femmes actives ont été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur carrière, parmi elles 30 % n'en ont jamais

« La fatalité ne triomphe que si on y croit »
Simone de Beauvoir

parlé ; 25 % des agressions sexuelles et 4,7 % des viols ont pour cadre le lieu de travail. Elle a ensuite fait un tour d'horizon des mythes et stéréotypes liés aux agresseurs dans le cadre du travail : « c'est un tactile », « il n'a pas le physique de l'emploi », « c'est un camarade ». La victime quant à elle « n'a pas le sens de l'humour », « plus l'âge » « elle l'a bien cherché », « elle n'avait pas l'air d'aller mal » ! Et enfin la culpabilisation suprême : « il ne faut pas judiciariser l'entreprise ». Toutes ces petites phrases sont pour les victimes des « armes de destruction massive » : **dépression, insomnies, nausées, répercussion sur la vie familiale, mutations, perte de l'emploi pour 95 % des cas.** Heureusement des outils juridiques sont à disposition, que Marylin Baldeck a illustré de nombreux exemples. Entre autres, la loi du 06.08.2012 qui a élargi la définition du harcèlement sexuel³.

• **Anne Braun**⁴ a complété avec les outils pour l'action syndicale : ce qui peut être mis en place en amont (l'employeur a une obligation de prévention et de résultat) et les outils dans l'urgence : le CHSCT, le droit d'alerte,... **Il faut donner une dimension collective à une situation qui relève du personnel.**

Des syndicats obtiennent des avancées, ainsi la FAPT, où la CGT a signé la dernière convention après avoir ajouté les violences conjugales dans les négociations annuelles, et des dispositions pour protéger les victimes : relogement d'urgence, mutation géographiques,...

La journée s'est terminée par la projection du film de Jean-Pierre Delépine « Que justice soit nôtre », en présence du réalisateur.



¹ Pdt de l'Observatoire départemental de Seine-St-Denis et de la Mission Interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF)

² Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

³ « Imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »

⁴ Responsable du secteur confédéral Droit, Libertés, Actions Juridiques (DLAJ)

Journée du 8 mars Origines ouvrières et évolution internationale

L'idée d'une journée mettant en avant la lutte des femmes pour l'égalité des droits est née au cœur du mouvement ouvrier révolutionnaire du début du XX^{ème} siècle. Des femmes en lutte pour leurs droits exigent, en Amérique comme en Europe, qu'une journée de manifestations soit dédiée à leur combat pour l'égalité.

C'est en 1909, à l'appel du Parti Socialiste américain, que la première Journée nationale de la femme a été célébrée sur l'ensemble du territoire des États-Unis, le 28 février.

Outre Atlantique, la socialiste allemande, Clara Zetkin obtient le 27 août 1910, lors de la deuxième conférence internationale des femmes socialistes à Copenhague, que « la journée de la femme » soit reconnue en tant que journée d'action internationale, centrée sur l'exigence du droit de vote des femmes.

La première « Journée internationale de la femme » a lieu le 19 mars 1911.

C'est un succès : un million de personnes manifestent au Danemark, en Allemagne, en Autriche et en Suisse. La France, les Pays-Bas et la Suède y participent en 1912 avec des manifestations pour le droit de vote des femmes, pour la protection sociale des travailleuses et des femmes enceintes et pour la journée de travail de huit heures. A la veille de la Première Guerre mondiale, les femmes russes ont célébré leur première Journée internationale de la femme le dernier dimanche de février 1913. Dans les autres pays d'Europe, les femmes ont tenu des rassemblements pour protester contre la guerre.

Ce n'est qu'à partir de 1917, avec l'insurrection des ouvrières de Saint Pétersbourg, que la tradition du 8 mars se met en place.

En 1921, pour leur rendre hommage, Lénine officialise la « Journée de la femme » le 23 février du calendrier grégorien (8 mars du calendrier julien), dans la toute nouvelle URSS. L'Union soviétique donne le droit de vote aux femmes, garantit un salaire égal et l'égalité professionnelle.

Après 1945, la « Journée internationale des femmes » devient une tradition dans le monde entier. L'URSS de Staline puis les pays du bloc de l'est dénaturent totalement le

sens de cette journée, la réduisant à une glorification de la figure maternelle de la femme. Staline a en effet fait disparaître tous les acquis des femmes russes issus de la révolution de 1917.

Dans les pays occidentaux, les mouvements féministes se réapproprient cette date dans les années 70. Ils en font une journée de revendication pour la libération de la femme et le droit à l'avortement. La « Journée de la femme » devient alors définitivement la « Journée internationale des droits des femmes », repositionnant ainsi clairement cette date au sein de la lutte pour l'égalité et l'émancipation. Cette journée est reconnue officiellement par les Nations Unies en 1977 et par la France en 1982.

Au regard de son histoire, il est donc important de se remémorer les combats des femmes qui ont imposé cette journée internationale voici plus d'un siècle : elles luttaient pour l'égalité des droits, pour l'émancipation de tous les êtres humains, pour la paix, pour la solidarité internationale des travailleuses et des travailleurs. Des combats qui demeurent totalement d'actualité...



La CGT revendique...

Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion de représentations positives des femmes au travail, dans la société, dans l'histoire.

Elle se bat pour :

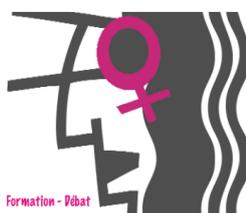
- L'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite ;
- Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes ;
- L'application effective du principe "à travail de valeur égale, salaire égal" par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail ;
- Le respect du droit pour les femmes à disposer de leur corps et le respect du droit à l'avortement .

➔ A l'initiative de la CGT, de la FSU et de l'Union Syndicale Solidaires,

Journées Intersyndicales Femmes les 21 et 22 mars 2016,
Bourse du travail de Saint Denis (93) 9/11 rue Genin
Métro Porte de Paris (ligne 13)

Thèmes

- Femmes et climat
- Femmes et santé au travail
- Domesticité
- Solidarité international par les luttes
- Construction sociale des corps




 4 pages
8 mars 2016

**Pour 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**

Ce 4 pages a été écrit par la Collective avec la participation de :

Fabienne Bodin, Maryvonne Bresson, Marie Buisson, Nadine Castellani, Sophie Drilhon, Sandra Gaudillière, Isabelle Vuillet