



Intervention de la CGT Educ'action sur le bilan social 2013-2014

CTM 11 mars 2015

Nous vous remercions pour cette présentation du bilan social et la qualité du document, qui s'est enrichi par l'explication des sources et par des définitions. Les données pour la plupart sexuées permettent d'analyser les inégalités femmes/hommes, cette analyse est d'ailleurs bien présente et pertinente dans ce document.

On constate que les effectifs enseignants (931 124 en 2013) ont certes augmenté mais ne sont même pas arrivés au niveau de 2010 (932 471) et bien en dessous de 2006 (985 155). De même, pour les autres personnels, les effectifs (247 080 en 2013) n'ont pas encore atteint le niveau de 2009 (248 423).

D'autre part, les effectifs de surveillance, assistance éducative, après avoir augmenté significativement, sont à nouveau en baisse : en 2012, 91 022 et en 2013, 90 076.

Pour les personnels, nous avons une indication supplémentaire concernant la part des femmes dans la catégorie A+, à savoir 39,3 % pour un ministère féminisé à 70 % à mettre en regard des 86,1 % dans la catégorie C.

La part des femmes dans les personnels de direction passe de 46,4 % en 2012/2013 à 47,2 % en 2013/2014, autrement dit peu de progression et reste basse sur les plus hautes fonctions : DASEN 30,2 %, recteurs 26,2 %

Au-delà de ces constats, comment le ministère analyse-t-il ces inégalités d'accès à certaines fonctions et quelle politique est-il prêt à mettre en œuvre pour aider à les corriger ?

Concernant le temps de travail, on constate que le temps partiel concerne toujours particulièrement les non titulaires femmes.

On constate que la proportion d'agents en situation de handicap est en progression de 2,1 % à 2,5 %).

Va-t-on pouvoir atteindre en 2015, les 3 % prévus par le plan triennal. Rappelons que la loi prévoit 6 %.

Sur les rémunérations : la présentation et l'analyse qui en faite, confirment les inégalités salariales entre les corps, avec un net écart par exemple entre le premier degré (2190 euros nets) et le second degré (2740 euros). Cet écart trouve, en partie, son explication dans les primes et les heures supplémentaires des enseignants du second degré. Ce système de primes, indemnités rajoute donc des inégalités.

De plus, les inégalités salariales sont bien présentes entre les hommes et les femmes (salaire net des hommes supérieur de 8 %). Cela traduit aussi un niveau des primes plus important chez les hommes.

Pour les femmes du premier degré, c'est la double peine !

La mise en place des IMP va accroître ces inégalités. Rappelons que la CGT Educ'action considère que, pour beaucoup de ces missions, il est préférable de les penser en termes de décharge pour permettre à toutes et tous de s'y investir.

Concernant les concours réservés, il serait pertinent de faire apparaître le nombre d'éligibles pour s'apercevoir d'abord du décalage entre éligibles et inscrits et du retard pris par rapport au dispositif Sauvadet.

Pour les promotions :

- Chez les enseignants, l'inégalité entre premier degré et second degré pour l'accès à la HCL demeure (4 % contre 7 %) avec 69 % de femmes qui en bénéficient alors qu'elles représentent 81,4 % de la profession.

- Pour les personnels ASS et ITRF, les ratios de promotions de grade restent très largement insuffisants (17 % pour les personnels administratifs, 10,8 % pour les personnels sociaux et de santé, 7,1 % pour les personnels techniques et 6,9 % pour les ITRF)

Pour les congés pour raison de santé, on constate une influence du lieu de travail sur la santé : en Education prioritaire, la proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé est plus important (52,9 % contre 46,7 % en école, 47,6 % contre 41,8 % dans le second degré).

Enfin, c'est avec beaucoup de satisfaction que nous avons constaté que notre remarque faite depuis deux ans (à savoir la phrase « les femmes sont plus absentes que les hommes ») a été prise en compte avec une modification du titre :

« Des congés plus fréquents pour les femmes principalement en raison de l'accueil d'enfant »