

Intervention Bilan social 2021

Ce bilan est chaque année enrichi et il y a une réelle prise en compte des remarques des organisations syndicales comme sur le chapitre sur les congés (où les congés maternité et paternité sont isolées) et les indicateurs par sexe ce qui est toujours très instructif.

I/Congés

- Bien sûr baisse des congés maladie ordinaire dû à la crise sanitaire
- Augmentation du nombre de jours de congés pour maladie professionnelle. 3,6% en 2018 /4,2% en 2020. Avec des catégories d'enseignant.es notamment plus touché les profs d'EPS et aussi les PLP. Sur ces derniers, on en connaît un peu la raison avec des profs de discipline professionnelle. Atelier bruyant, notamment en menuiserie, on note une perte d'audition. Le rôle de la médecine de prévention est primordiale
- Une remarque concernant le congé pour maladie ordinaire : selon le rapport si les trentenaires sont plus touchés pour raison de santé, en revanche la durée totale est croissante avec l'âge à partir de 50 ans. ce qui pousserait à avoir une véritable réflexion sur les fins de carrière
- La remarque sur les différents corps est intéressante. La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé pour maladie ordinaire, durant l'année scolaire 2019-2020, est nettement plus faible (25 %), que pour l'ensemble. Les enseignant.es exerçant en éducation prioritaire ou LP seraient plus touché.es que les agrégé.es ou enseignant.es de chair supérieure. La raison invoquée dans le rapport à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins féminisés, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les autres corps. Pourquoi pas, mais pas vrai pour les PLP. On avait déjà avancé une autre raison c'est la difficulté du lieu d'exercice. Impact sur la santé

II/ Sur les caractéristiques des agents et notamment des non-titulaires

- Tout d'abord notons que les femmes très présentes chez les non titulaires
- non titulaires plus nombreuses dans la population féminine (66,2% contre 59,2%)
- Si le nombre d'enseignant.es a augmenté de 0,3%, le nombre de titulaires stagne, celui des non titulaires augmentent en revanche de 5% entre 2019/2020 alors qu'il avait baissé légèrement sur le bilan de l'an dernier. Sur le 1^{er} degré, on a vu cette augmentation.
- On peut s'interroger aussi sur la baisse du nombre de personnels administratifs, de santé ou service social. Les 2 années qui viennent de s'écouler ont montré combien ces personnels sont précieux à tous les niveaux

- Le nombre de non titulaires toute catégorie confondu a augmenté avec bien sûr le corps des AESH qui est en augmentation mais globalement c'est un choix assumé qui est le résultat de la Loi sur la transformation de la FP

III/ Sur le temps partiel

7% chez les non titulaires, 3% chez les titulaires. Chez les personnels précaires le temps partiel est souvent un temps partiel imposé et les femmes. Le temps incomplet concerne 82 % des personnels d'assistance éducative, dont 54 % des AED et 98 % des AESH.

Sur le temps incomplet, les statistiques montrent vraiment que ce sont les femmes subissant plus le temps incomplet (21% contre 17,6% quelque soit la catégorie)

- chez les personnels d'assistance éducative, l'usage du temps incomplet s'est développé, particulièrement pour les femmes : de 68 % en 2015 à 85 % en 2020. (AESH essentiellement)

Notons que la part de temps partiel chez les personnels en fin de carrière est en augmentation. Celui-là est choisi mais pose le problème des fins de carrière.

II/ Égalité professionnelle

a) Des femmes moins présentes sur les catégories les plus rémunérées

- Les hommes, plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 53 %), et moins présents parmi les catégories B et surtout C (13 % et 17 % contre respectivement 17 % et 30 % pour les femmes) (p 14)
- Les femmes représentent 46 % des personnels de catégorie A+, une part inférieure à celle des femmes de cette même catégorie dans la fonction publique d'État, hors enseignants, en 2018 (47,5 %) Chez les chefs de service : seulement 29,2%

- parmi les directeurs d'école totalement déchargés la part des femmes progresse le plus (approchant les 7 points d'augmentation entre 2013-2014 et 2020-2021) mais la part des femmes dans les directions sans décharges : 84,6%et la part des femmes dans les directions totalement déchargées : 58,9% (p 75)

- **Personnels de direction** Les femmes sont proportionnellement plus souvent affectées dans des établissements de première, deuxième et troisième catégories que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, les personnels de direction sont plus fréquemment des hommes

b) Des inégalités sur le temps de travail qui creusent les inégalités salariales

-Dans le second degré, un homme a un service hebdomadaire de 18,8 heures, contre 18,3 heures pour une femme (Tableau 1.9). Dans les deux secteurs, un homme fait en moyenne 0,5 heure supplémentaire annualisée de plus qu'une femme ; p 33 :

- temps partiel chez les enseignants (10,4% chez les femmes et 3,4% chez les hommes)

c) Des inégalités dans les promotions

- Les enseignants en hors classe :

▶ Professeurs des écoles : 17 % des hommes, 14 % des femmes

▶ Professeurs certifiés : 29 % des hommes, 26 % des femmes

▶ Professeurs agrégés : 26 % des hommes, 25 % des femmes

▶ PEPS : 24 % des hommes, 31 % des femmes

▶ PLP : 30 % des hommes, 28 % des femmes

p161

L'accès des femmes à la hors classe s'approche pour l'ensemble des corps à leur représentativité, mais les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne (page 331 tableau)

- De même passage plus tardif dans la classe exceptionnelle (tableau 9,25 page 332)

d/primes

- Dans le second degré, les femmes perçoivent en moyenne 21 % de primes de moins que les hommes. **p 194** :

- En particulier, les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne, tous corps confondus 41 % de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices. P 203

e) Des retraites affaiblies

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 320 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2019 et monopensionnés.

Au sein des enseignants du premier degré l'écart est 140 euros,

pour les enseignants du second degré, l'écart est de 170 euros.

Les écarts sont un peu plus faibles dans les autres regroupements à l'exception des personnels de direction où l'écart est de 200 euros.

IV/Prestations d'action sociale

ASIA : action sociale d'initiative académique

PIM : prestation interministérielle

Sur les PIM augmentation de l'aide aux enfants handicapés de 6,8% mais baisse du nombre de bénéficiaires des prestations liées aux vacances et aide à la restauration : Explication

De même s'agissant sur les ASIA il y a eu

1536 bénéficiaires de l'aide au logement . Ca baisse de 3,1% (concentrés sur 4 académies) mais ce n'est pas logique. Est-ce que ces prestations ne souffrent –elles pas d'un manque de communication ? Est-ce que certaines académies n'offrent pas cette prestation sur le logement et c'est dommage . Exemple du Pays de gex. Difficulté pour se loger pour les Cat B et C