



Intervention de la CGT Educ'action sur le Bilan social 2015-2016 et le RSC (Rapport de Situation Comparée) 2015

Nous vous remercions pour ce travail de qualité et la présentation que vous en avez faite. Les données sont systématiquement sexuées et les analyses pointent bien les inégalités femmes/hommes. Ces documents vont donc nous servir pour un travail que nous devons mener sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe de travail que monsieur le secrétaire général vient de proposer et que nous accueillons favorablement puisque c'était notre demande.

I/ Tout d'abord, voici quelques remarques sur le bilan social et des propositions d'amélioration pour ce document et celui du RSC.

Introduction

Les chiffres concernant les effectifs montrent certes des créations de postes depuis 2012, mais pas encore le retour au niveau 2006 ; pire on note une perte chez les administratifs (p 9 et 17) et une baisse dans l'assistance éducative même avec l'arrivée des AESH (p 15)

1- Les personnels

On note une augmentation des non titulaires enseignants (P 27) ; nous rappelons d'ailleurs notre revendication de titularisation de tous les précaires sans condition de concours ni de nationalité. Plus des $\frac{3}{4}$ des non titulaires enseignants (privé et public) sont des CDD (p30) et (p49) pour les ASS 90,5 % sont des CDD

4.6% des hommes prennent des temps partiels, 13.2% pour les femmes (p 29). Nous demandons une étude plus poussée, à l'instar de ce que fait le ministère de la Fonction Publique, en détaillant temps partiels subi/ choisi, avec les motifs.

L'étude en p 34 avec la part des femmes par corps montre ceux qui sont les plus féminisés et qui correspondent au bien souvent au moins rémunérés.

Le taux d'emploi (p 55 politique du handicap) a enfin dépassé 3% mais le taux à atteindre pour rappel est de 6%.

2- Les rémunérations

Les salaires n'augmentent pas mais les écarts se creusent

L'écart 1^{er} degré / second degré se réduit un peu avec la mise en place de l'ISAE mais il reste en 2014 de 510 euros ; la différence s'expliquant par les HSA, la HCL, les IMP qui sont des dispositifs discriminatoires notamment entre femmes et hommes.

Nous demandons d'ailleurs une étude des conséquences des IMP.

3- Les concours de recrutement

En pages 85-86, on voit que pour les concours réservés il y a une augmentation du nombre de postes mais une diminution du nombre d'inscrit-es et de retenus-es

La Différence entre inscrits et présents pose la question de l'accompagnement, et de la formation de ces personnels.

D'ailleurs, nous demandons à nouveau comme l'an dernier de comparer au nombre d'éligibles dans le dispositif Sauvadet.

4- Les promotions

En page 111, on constate toujours un décalage pour la HCL entre les PE et les autres corps enseignants.

D'autre part, nous souhaitons une étude genrée sur l'ensemble d'une carrière, pour évaluer s'il existe des discriminations.

5- La mobilité géographique

Dans le 1^{er} degré, 24% des demandes de mutation sont satisfaites et 46.2% des demandes pour rapprochement familial (P 119). Sur ce point, rien ne bouge malgré les engagements du ministère : le droit à mutation n'est pas

6- Les retraites

Si l'âge de départ à la retraite des hommes n'est guère différent de celui des femmes, le niveau de pension est plus faible pour les femmes. La

7- Les lieux d'exercice

En page 144, on constate que les femmes sont plus présentes en collège que les hommes.

8- Les congés pour raisons de santé

Le taux d'agents ayant pris un congé augmente (P 159 et p 172)

Il serait bien de faire apparaître les chiffres montrant l'évolution pour les maladies professionnelles et accidents de travail.

En page 170, la proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour

9- La formation continue

Pour les concours externes (p 87), le nombre de candidat-es augmente moins vite que le nombre de postes : cela interroge les conditions d'entrée dans le métier. Nous demandons que les chiffres de démission des stagiaires apparaissent dans le bilan social.

Dans le RSC, il manque d'ailleurs toute l'étude sur les promotions du bilan social. Cet élément est déterminant pour l'égalité professionnelle. Nous demandons l'enrichissement du RSC avec ce thème.

respecté (art 60 du code de la FP) et nous l'avons encore dénoncé cette année.

On constate également pour les ASS, un taux faible (P 124).

discrimination subie par les femmes au cours de la carrière a donc une incidence sur la pension de retraite.

On remarque qu'il y a quand même 24% de collègues qui sont multi affectés, ce qui affecte les conditions de travail.

raison de santé est supérieur en éducation prioritaire, ce qui montre que les conditions d'exercice sont plus difficiles, d'où notre combat pour l'éducation prioritaire.

On constate un nombre de journées stagiaires en diminution (P 179) et une baisse également de la formation continue dans le 1^{er} degré. (P 180)

Enfin, nous réitérons notre demande d'une étude sur l'utilisation du DIF.

10- La politique sociale

P 193, on constate le nombre de séjours d'enfants en baisse.

II/ Concernant le RSC, il existe maintenant depuis 2 ans. C'est une exigence du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique.

Plus exactement, il s'agit de la moitié de la mesure 1 de l'axe 1.

Le RSC dont les données sont issues du bilan social doit donc servir à identifier les inégalités en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion professionnelle.

Il manque donc un aspect important dans le RSC, celui des promotions, qui permet de donner des indicateurs sur le déroulement de carrière et chercher à comprendre à quels moments se créent les inégalités et pour quelles raisons.

Le constat étant fait, il doit ensuite aider à définir les actions en faveur de l'égalité professionnelle pour supprimer les inégalités. Toutes concertations, négociations, groupes de travail doivent intégrer dans leurs travaux l'enjeu de l'égalité professionnelle.

Si l'on s'appuie sur le protocole de 2013, certaines mesures méritent d'être particulièrement étudiées et d'en chercher la mise en œuvre au ministère de l'éducation nationale :

Mesure 1 : Elaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 4 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 8 : Supprimer les freins à l'avancement.

Mesure 9 : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

Mesure 12 : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Mesure 14 : Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 15 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

En conclusion, la CGT Educ'action accueille donc favorablement la création d'un groupe de travail sur ces questions et y prendra toute sa place.