

# Bulletin syndical

SUPPLÉMENT

Pages spéciales du **S3 BORDEAUX** - bulletin syndical N° 233 - janvier, février, mars 2023

**ACADÉMIE DE BORDEAUX**

## Édito

### INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS DE GENRE AU TRAVAIL, ÇA SUFFIT !

**D**epuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Et pourtant, force est de constater que les inégalités et les violences envers les femmes perdurent y compris dans la fonction publique.

En effet, l'égalité salariale de « droits » entre les deux sexes n'est pas une égalité de « faits ». Dans le secteur public, une enseignante titulaire perçoit en moyenne un salaire net inférieur de 14 % à celui d'un enseignant. À cela, on peut rajouter la dégradation de la valeur sociale des métiers les plus féminisés. Le métier d'AESH en est un des exemples les plus criants.

Du côté des violences sexistes et sexuelles (VSS), plus de 60 % des salariés du public et du privé déclarent avoir été exposés à au moins un agissement à connotation sexiste ou sexuelle dans le cadre de leur travail. L'éducation nationale n'est pas exclue par ses statistiques.

Les interventions syndicales du SNES-FSU ont permis d'avancer sur la question d'égalité professionnelle notamment dans la mise en place du plan d'égalité académique. Mais le chantier est encore important : obtenir un plan de prévention et un protocole clair afin de lutter contre les VSS, obtenir des revalorisations salariales pour tous les personnels sans missions supplémentaires activant la perception d'une rémunération complémentaire.

Alors faisons de ce 8 mars, une journée de dénonciation des inégalités au travail et mettons-nous toutes et tous en grève pour dire « les inégalités, ça suffit » !

*Lydie Laloubère*  
Secteur Égalité femmes / hommes  
[egalitefemmeshommes@bordeaux.snes.edu](mailto:egalitefemmeshommes@bordeaux.snes.edu)



## Sommaire

Édito - P.1

Égalité filles/garçons : quelles actions dans les établissements ? - P.2

Femme et retraite : la double peine - P.3

L'orientation a-t-elle un genre ? - P.4

Actions du 8 mars - P.4

# 8 MARS GRÈVE FÉMINISTE ! GRANDES GAGNANTES : LE RETOUR.

## ÉGALITÉ FILLES / GARÇONS : QUELLES ACTIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ?

Le HCE (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes) a publié son rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France. Le bilan est accablant : « la société française reste très sexiste dans toutes ses sphères » et l'année 2022 est également marquée par un fort mouvement réactionnaire qualifié de « backlash » en France et à l'international.

Le monde professionnel apparaît encore comme majoritairement sexiste (seul 20 % de la population estime que les femmes et les hommes y sont égaux). Pire encore en ce qui nous concerne, le ressenti égalitaire dans l'éducation (école, étude, stage, formation...) est en baisse de 9 points par rapport à 2021.

Ce vécu du sexisme recouvre des situations bien différentes allant du « sexisme ordinaire » aux violences physiques, sexistes et sexuelles.

Le sexisme conduit les femmes à des renoncements quotidiens (vie personnelle / parcours professionnel).

Les inégalités F/H sont largement documentées sans que cela ne débouche sur une réelle évolution des pratiques. Pour y parvenir il faudrait s'attaquer au sexisme structurel de notre société. En effet, le sexisme « banal » est encore trop souvent accepté alors qu'il est à l'origine ensuite des inégalités et des violences.

Un des leviers essentiels dans lequel nous avons toute notre place c'est l'Éducation. Actuellement seulement 6% de la population nous fait confiance pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Les pouvoirs publics en sont directement responsables et doivent être mis devant leurs responsabilités.

la place des enseignements « classiques ». Dans un contexte de concurrence entre les disciplines et de calendrier très serré (notamment pour les examens) l'organisation des séances est compliquée. L'autonomie des établissements et la multiplication des injonctions aux « éducation à » sans cadre et moyens associés augmen-

rain devraient aussi être sollicitées dans le cadre de la formation initiale et continue. À ce titre, notre syndicat milite pour que chaque enseignant-e reçoive un cursus complet de formation initiale sur ces questions avec des « mises à jour » au cours de la carrière dans le cadre d'une formation continue sur le temps de service.



Le cas de « l'Éducation à la sexualité » ou du « référent-e égalité filles / garçons » dans les établissements en sont de parfaits exemples, de bonnes intentions, des injonctions sans réelle volonté politique et sans moyens...

La question de l'égalité F/G devrait faire partie intégrante des 3 séances annuelles d'EAS organisées pour chaque élève.

Malheureusement, les freins pour la mise en place de celles-ci sont nombreux :

→ **les freins organisationnels** : ces séances se font à

tent le flou autour de ces séances et empêchent un réel état des lieux sur la réalité de leur tenue, tout comme sur leur qualité.

→ **le frein formatif** : le nombre de collègues formés à ces questions est très réduit. Ce manque de ressources humaines conduit à sous-traiter la question en faisant appel à des associations agréées. Cela a des avantages certains mais aussi des limites : présence ponctuelle rendant impossible le suivi, connaissance limitée des profils d'élèves, ... Les associations de ter-

→ **le frein social** : l'École n'étant pas en dehors de la société, la communauté éducative souffre elle aussi de biais. Néanmoins, il serait trop simpliste de faire porter sur les seul-es enseignant-es la responsabilité des défauts et insuffisances du traitement des questions d'égalité F/G, comme le traitement médiatique a tendance à le faire, s'intégrant dans un « profbashing » convenu du point de vue éditorial.

En conclusion, il convient de tenir compte de l'ensemble des freins décrits ici et de poursuivre une véritable réflexion syndicale sur ces séances, celle-ci pourrait ainsi éclairer d'un jour nouveau les considérations purement sociétales.

*Jérémy Destenave,  
Professeur de SVT  
Responsable départemental  
SNES-FSU Dordogne  
snes24@bordeaux.snes.edu*

*Carla Chaumeil  
Responsable académique  
SNES-FSU Bordeaux*

## FEMME ET RETRAITE : LA DOUBLE PEINE

Contrairement aux affirmations gouvernementales les femmes seraient bien davantage pénalisées par le projet de réforme des retraites. L'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation impacteront plus les femmes que les hommes car elles ont des carrières plus courtes.

Les injustices s'accumulent : des carrières retardées et donc des salaires moins élevés (en 2015, une enseignante perçoit un salaire net inférieur en moyenne de 14 %) et des pensions plus faibles (moins 40%). Une politique volontariste de réduction des inégalités salariales permettrait de générer 5,5 milliards de recettes pour financer les retraites.

Selon l'étude d'impact qui accompagne le projet, les femmes seraient en moyenne obligées de travailler 7 mois de plus contre 5 mois pour les hommes alors qu'elles partent déjà en moyenne un an plus tard.

A la question « vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à votre retraite ? » 48 % des femmes répondent non contre 40 % de hommes. L'objectif général de cette réforme est bien de nous faire travailler plus longtemps et les femmes seraient les 1ères perdantes de ce projet profondément inégalitaire.

Ne passons pas notre vie à essayer de gagner une retraite que beaucoup n'atteindront pas !

Les femmes sont aussi perdantes si on envisage l'espérance de vie sans invalidité grave (écart de 7 ans contre 5 pour les hommes). Les politiques dans le domaine du vieillissement sont androcentrées comme celles qui prennent en compte la santé au travail. EN effet, par exemple les TMS (troubles musculosquelettiques) qui sont la 1ère maladie professionnelle en France, sont plus nombreux chez les femmes, ce qui a longtemps été imputé à « leur équilibre hormonal ». Or des recherches en ergonomie ont démontré qu'en réalité la plupart des postes de travail sont conçus à partir de mesures prises sur des corps d'hommes et que les femmes souffrent de micro pénibilités quotidiennes.

Le système actuel de compensation de la pénibilité reconnaît très mal la pénibilité physique et ignore complètement la pénibilité psychique très souvent associée aux emplois féminisés (sourire, être gracieuse même en situation de stress, manque d'autonomie, de soutien social, de reconnaissance...) ce qui explique que la sinistralité baisse au global mais pas pour les femmes (les accidents du travail ont baissé de 27 % chez les hommes entre 2001 et 2019, ils ont augmenté de 42 % chez les femmes). Les femmes sont donc victimes d'une double invisibilité : celle de leur travail et celle de la prise en charge de leur santé.

#grève8mars

Retraitées à 60 ans

**OUI!**

Maltraitées jusqu'à 64 ans

**NON!**



Nous exigeons donc :

- ▶ Le retrait de cette injuste réforme des retraites
- ▶ L'amélioration du système actuel : départ à 60 ans avec 75% de son dernier salaire et 37,5 annuités, la suppression de la décote, le retour des bonifications pour les enfants.
- ▶ La prise en compte des critères de pénibilité inhérents aux emplois fortement féminisés.
- ▶ L'obligation de mise en œuvre effective de l'égalité salariale dans tous les secteurs : à travail de valeur égale salaire égal
- ▶ La fin des temps de travail incomplets subis
- ▶ Des revalorisations salariales sans contrepartie pour toutes et tous
- ▶ Le financement d'un vaste plan pour la mixité des métiers.
- ▶ La création d'un grand service public de la petite enfance et de la dépendance.

*Philippe Jeanjean  
Secteur emploi  
s3bor@snes.edu  
Elu CAPA second degré*

*Carla Chaumeil  
Responsable académique  
SNES-FSU Bordeaux*

#grève8mars

Revalorisées maintenant

**OUI!**

Sous-payées jusqu'à 64 ans

**NON!**



# ACTIONS 8 MARS

## PÉRIGUEUX

→ Rassemblement - Arbre de la Liberté (place du 4 septembre) à 17h30

## BORDEAUX

→ 10 heures projection-débat au cinéma Utopia à l'initiative de la FSU, de la CGT, de Solidaires et de l'UNSA autour du film "We Want Sex Equality"

→ Village féministe du matin avec un stand FSU Place Ste Croix

→ Manifestation à 14 heures Place de la République à Bordeaux à l'appel des 12 organisations syndicales de l'intersyndicale 33 et de l'AG Féministe.

→ Concert Place de la Bourse à l'initiative de l'AG féministe.

## MONT-DE-MARSAN

→ Rendez-vous à 10h place Saint-Roch

## AGEN

→ Rassemblement à partir de 14h30 place des Laitiers.

*Pyrénées Atlantiques, contacter la section départementale*

# Égalité Femmes/Hommes

## L'ORIENTATION A-T-ELLE UN GENRE ?

Le dernier rapport de la DEPP « filles et garçons sur le chemin de l'égalité » pointe à nouveau les différences filles/garçons dans la réussite scolaire et l'orientation : les filles réussissent mieux à l'école que les garçons mais s'orientent moins vers les filières scientifiques (excepté la santé). A la sortie de la formation initiale à diplôme égal elles obtiennent moins souvent un emploi.

### Comment expliquer ces inégalités ?

Françoise Vouillot, Maitresse de conférences en psychologie de l'orientation INETOP/CNAM rappelle que l'orientation est un puissant révélateur des déterminismes sociaux, géographiques et de genre. Les intérêts se construisent et la représentation d'un métier est vue avec des attributs masculins ou féminins. De cette façon l'orientation rappelle les normes sociales et les stéréotypes véhiculés par les proches et la société.

### Alors que peut l'école ?

Nous avons posé la question à Viviane Albenga, maîtresse de conférences en sociologie et chargée de mission égalité à l'Université Bordeaux Montaigne.

Elle participe au projet « ACCES », dans le cadre du Programme Investissement Avenir 3, qui cible les enjeux d'égalité de poursuite et de réussite dans l'enseignement supérieur.

Les premiers résultats seront connus en juin mais elle note certains constats :

- Les élèves ont des attentes très importantes envers leurs enseignants en matière d'orientation
- Les filles boursières ne s'identifient pas de la même façon selon si elles sont scolarisées en lycée pro ou en lycée GT
- Les garçons sont plus assurés par rapport à l'avenir

Au vu de ces 1ers résultats, une nouvelle action, à destination des filles et des garçons, devrait être conduite autour de l'auto perception et de l'estime de soi car comme le rappelle V. Albenga la faible estime de soi peut avoir un effet sur l'auto censure.

En parallèle un bilan a été fait des actions menées sur le plan national pour déconstruire les stéréotypes de genre. Ces actions ciblent surtout les filles.

Or Vanina Mozziconacci, Philosophe, rappelle que nous sommes dans une approche libérale de l'éducation vue comme « une ressource » pour que certaines femmes « parviennent » au dépend des autres.

V. Albenga rappelle l'importance de travailler la question des stéréotypes aussi auprès des garçons. Elle évoque un projet européen « Boys in care » où durant une journée les garçons sont sensibilisés aux métiers du sanitaire et du social.

En France il n'existe pas de grande loi sur l'égalité de genre mais plusieurs cadres réglementaires (code de l'éducation, convention interministérielle et régionale, vadémécum...) mais cela n'a que peu d'effet ; sans moyens cela ne repose que sur les bonnes volontés individuelles.

En conclusion, l'école devrait :

- dès le plus jeune âge développer une éducation à l'égalité
- travailler avec les filles comme avec les garçons
- sensibiliser les professionnels de l'école aux stéréotypes qu'ils peuvent avoir

*Emmeline Rogier*

*Secteur PsyEN*

*psyen@bordeaux.snes.edu*

*Elue CAPA second degré*

*Carla Chaumeil*

*Responsable académique*

*SNES-FSU Bordeaux*