

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES !

ISSN Hors-Série Snés : 2426-556X

L'édito

L'égalité femmes/hommes, constitutive d'un syndicalisme de lutte

La question de l'égalité femmes/hommes est une question fondamentale pour la FSU, ses militantes et ses militants car elle est constitutive du syndicalisme de lutte et de transformation sociale que nous portons. Comment parler de transformation sociale, comment parler de progrès si les femmes ne sont pas à égalité avec les hommes dans la vie professionnelle, sociale, et la sphère privée ?

Dans la fonction publique, des plans d'actions ont été initiés. A tous les niveaux de la discussion, la FSU est intervenue et continue d'intervenir pour faire évoluer les constats, les rendre plus justes et plus objectifs et revendiquer les moyens nécessaires pour mettre en place des mesures efficaces, qui réduiront véritablement les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La FSU a pesé dans les débats en CHSCT pour que soient intégrés des volets sur le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur la prévention, la protection et le traitement des violences sexistes et sexuelles.

Elle est engagée au quotidien, aux côtés des personnels sur le terrain, pour que cela se traduise concrètement dans la vie professionnelle des femmes, majoritaires dans les services publics.

Elle organise chaque année des stages, ouverts à toutes et tous, pour mieux faire connaître les enjeux, les droits et les leviers d'action.

L'égalité femmes/hommes est l'affaire de chacune, de chacun. Avec la FSU, nous pouvons agir dans chaque école, dans chaque établissement, dans chaque service, pour construire ensemble cette égalité que nous appelons de nos vœux. Pour faire vivre notre projet de transformation sociale. Pour une société plus juste. Tout simplement.

■ Catherine Piecuch

Egalité femmes/hommes

Un impératif d'émancipation pour toutes et tous !

Les inégalités femmes/hommes sont les conséquences d'une société construite sur des rapports de domination, dans lesquels les stéréotypes de genre sont issus d'une différenciation et d'une hiérarchisation sociales entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, l'égalité entre les sexes est affichée comme une priorité nationale par le gouvernement. Mais les politiques publiques ne vont guère plus loin qu'un simple affichage. Les budgets ne sont pas à la hauteur des enjeux. Si nombre de mobilisations ont permis de commencer à « désinvisibiliser » ces

inégalités dans leur dimension sociale, le chemin à parcourir reste encore long : dans la fonction publique et l'Éducation nationale, par exemple, les inégalités salariales et professionnelles persistent malgré les obligations légales. Dans l'Éducation nationale, un homme est rémunéré 16% de plus qu'une femme.

Le combat égalitaire et contre toutes les discriminations est constitutif de notre syndicalisme, ancré dans un projet de transformation sociale et d'émancipation en faveur de toutes et tous : en effet, combattre les inégalités dans la fonction publique, c'est également lutter pour une plus grande justice sociale favorable aux femmes comme aux hommes. Les mandats portés par la FSU afin de réduire ces inégalités, que ce soit sur le plan des carrières, des rémunérations, du droit à l'exercice de la parentalité ou encore de la lutte contre toute forme de violence sexuelle et sexiste, ne bénéficieront pas seulement aux femmes.

Ainsi, dès la signature du plan national égalité professionnelle de la DGAFP en 2018, la FSU 59/62 a engagé un important travail pour que l'administration décline réellement ce projet au niveau académique.

■ Maeva Bismuth, Ludivine Debacq, Emilie Jankowiak



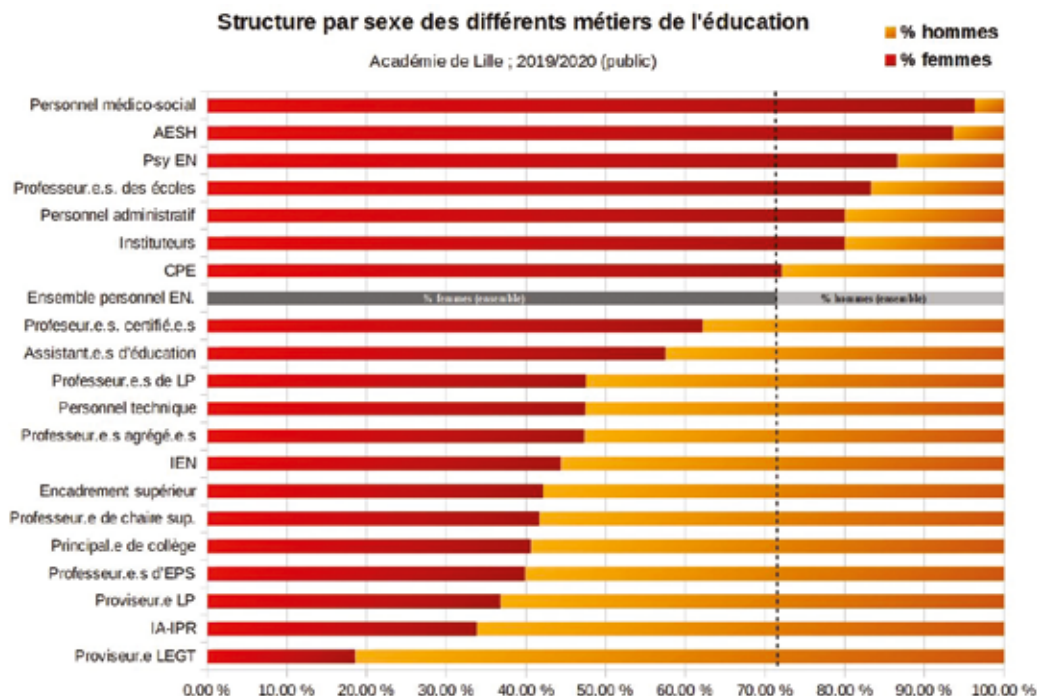
Métiers, fonctions : le poids du genre

Femmes et hommes dans l'Éducation nationale

Entre stéréotypes de genre et plafond de verre

Les métiers de l'Éducation nationale sont dits "féminisés" : en moyenne, plus de deux tiers des personnels sont des femmes. Mais comme souvent, la moyenne cache de fortes disparités.

Derrière l'existence de fonctions presque exclusivement féminines, et de "bastions" masculins, on retrouve l'effet de certains stéréotypes de genre qui associent certains métiers à chaque sexe, et qui contribuent à tenir les femmes à distance des postes de pouvoir.



► Zoom : femmes et hommes dans le 1^{er} degré

Dans l'académie de Lille, dans le premier degré public, nous sommes 22 000 professeurs des écoles dont 83% sont des femmes. Si l'on s'intéresse plus précisément aux postes occupés, on constate rapidement des différences dans la répartition femmes/hommes. 26% des femmes P.E. exercent en classe préélémentaire, contre moins de 10% des hommes. De même, 44% d'entre elles enseignent en classe élémentaire, contre 39% des hommes. En revanche, seules 12% d'entre elles occupent un poste de direction d'école, et 8% une mission de remplacement, contre respectivement 17% et 14% des hommes.

Très clairement, on voit que les postes qui donnent droit aux plus fortes indemnités (direction, remplacement) sont surinvestis par les hommes. Dans le Nord, par exemple, les directions sont occupées à 77,4 % par des femmes sur les plus petites écoles et à 55,2 % sur les grandes écoles donnant droit aux indemnités les plus importantes.

Part des femmes parmi les personnels de direction en 2019-2020

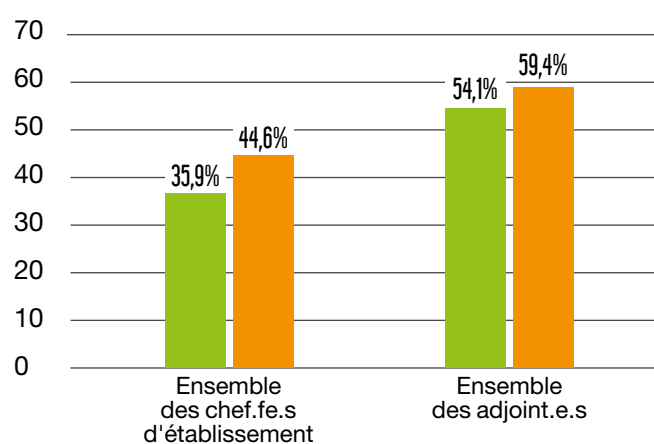
■ Académie ■ National

Champ : secteur public. Personnels actifs au 30 novembre 2019.
Source : MENJ-MESRI, Base Statistique des Agents (BSA).

► Zoom : personnels de direction dans le 2nd degré

Les femmes sont sous-représentées parmi les personnels de direction, puisqu'elles n'occupent que 35,9% de ces postes au niveau académique (44,6% au niveau national). La "palme" revient aux proviseur.e.s de LGT, dont seulement 18,6% sont des femmes dans l'académie (et 32,5% en France). Dans les collèges, les directions sont plus mixtes, mais des écarts subsistent entre le plan national et le plan académique.

En revanche, les femmes sont davantage présentes parmi les adjoint.e.s, et la différence avec leur poids chez les chef.fe.s d'établissement est encore plus marquée dans l'académie de Lille. Au niveau national (mais pas à Lille), les femmes sont majoritaires... chez les adjoint.e.s de collège.



Carrières en plan ?

Les fonctionnaires, quel que soit leur sexe, sont régis par des règles d'avancement dans la carrière parfaitement égalitaires. Mais ça, c'est sur le papier. En pratique, les choses sont plus complexes.

➤ 1er degré : un cas... d'école !

Dans le premier degré, le déroulé de carrière des femmes et des hommes est différent. Plus on avance dans les échelons plus la différence du ratio femme/homme entre promouvables et promus joue en la défaveur des femmes. Par exemple en 2019, les femmes représentent 83,7% des professeurs des écoles à l'échelle nationale (83,3% dans le nord) alors qu'elles ne représentent que 82,4% des promu.e.s à la hors-classe, 70,1% des promu.e.s à la classe exceptionnelle, et 43,5% des 3e chevron de la classe exceptionnelle !

Une des explications de ces inégalités réside dans la disparité de missions accomplies au sein de l'Éducation nationale (voir p.2). Mais, de manière moins visible, c'est aussi le résultat d'un avancement dans la carrière (passages d'échelons) globalement plus lent pour les femmes que pour les hommes.

➤ 2nd degré : les femmes sont-elles moins "exceptionnelles" ?

En 2021, les ratios promouvables/promus semblent moins inégalitaires que par le passé. C'est le fruit d'années de combats syndicaux portés par les commissaires paritaires des syndicats de la FSU qui veillent au respect des règles et ne cessent d'intervenir pour rectifier les inégalités.

Par ailleurs nous constatons une augmentation exponentielle des promotions de grade accordées « hors barème ». C'est dans cette procédure opaque que les inégalités de traitement basées sur des stéréotypes bien ancrés

produisent à nouveau un bilan genré en défaveur des femmes. Les avis recteurs qui déterminent les tableaux d'avancement en sont à l'origine.

Exemple chez les certifié.e.s : avec 51% de femmes promouvables au vivier 2 de la classe exceptionnelle, seuls 41,2 % des avis « excellents » sont attribués à des femmes. Devrions nous comprendre que les femmes sont, au regard de l'administration, moins excellentes que leurs homologues masculins ?

L'action de la FSU

Dans le cadre de la négociation du plan « Égalité professionnelle », mais pas seulement, la FSU était déjà intervenue pour dénoncer les inégalités dans l'évaluation professionnelle entre les femmes et les hommes. Par exemple, la FSU a montré que de nombreuses missions non statutaires survalorisées faisaient déjà l'objet d'une rémunération et étaient surinvesties par les hommes. Ces critères d'évaluation creusent de fait les écarts (carrière, rémunération).

La FSU a donc demandé à l'administration d'inclure la question de l'évaluation professionnelle, qui conditionne l'avancement de carrière pour les femmes et les hommes. Dans un premier temps elle s'est vu opposer un refus. Il aura fallu attendre le CTA du 6 décembre, et le très mauvais bilan genré des « avis recteurs » dans le 2nd degré, pour obtenir un accord de principe de la rectrice à ouvrir la discussion sur l'évaluation et l'égalité professionnelle dans nos métiers.

Pour la FSU, seules les missions statutaires doivent faire l'objet d'une évaluation, afin de limiter toutes dérives inégalitaires. Elle continue d'exiger la déconnexion totale entre la carrière et l'évaluation des agent.e.s, seule mesure qui permettra à terme de supprimer réellement les inégalités de carrières entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Part des femmes dans les promotions, en %

Académie de Lille, 2020/2021 ; source : rectorat.

		% de femmes dans le corps	Accès à la hors-classe		Accès à la classe exceptionnelle	
			% de femmes dans les promouvables	% de femmes dans les promu.e.s	% de femmes dans les promouvables	% de femmes dans les promu.e.s
Enseignant.e.s 1er degré	59	NC*	85,4	85,7	77,5	78,0
	62	NC*	84,7	85,9	77,1	75,6
Enseignant.e.s 2nd degré	Agrégées	47,0	42,9	40,0	45,0	46,0
	Certifiées	62,0	63,3	63,0	54,0	58,0
	PEPS	40,3	59,7	41,0	48,0	50,0
	PLP	48,1	44,5	44,7	46,0	55,0
CPE		72,1	71,8	71,9	67,0	69,0
PSYEN		87,3	88,2	89,7	83,0	100,0

NC* = Non communiqué

Plan académique égalité professionnelle les revendications de la FSU dans les groupes de travail

Dès signature du plan national, la FSU a œuvré pour entamer les travaux de déploiement du plan académique. L'un des enjeux majeurs était d'obtenir un bilan quantitatif et qualitatif des données de genre disponibles dans l'académie, point d'ancrage nécessaire pour exiger des avancées contraintes sur les trajectoires professionnelles. Objectif : formaliser concrètement les changements attendus et avoir des outils de comparaison pour les apprécier.

En plus des travaux du CHSCT A démarrés un an et demi en amont, pas moins de sept groupes de travail réunissant les élu.e.s des personnels en CHSCT et CTA ont été réunis entre mai et

octobre 2021 pour aborder la rédaction des 5 axes du plan académique égalité professionnelle.

Au menu : formation des publics et des agents, campagne d'information sur les violences sexistes et sexuelles, travaux sur l'évaluation professionnelle et la mobilité (notamment dans le cadre des mouvements spécifiques), conditions de recrutement des personnels non titulaires, remplacement des agents pour l'exercice du droit à temps partiel, suppression des temps partiels imposés, organisation du travail dans les écoles, les établissements et les services. Voilà autant de sujets portés par la FSU pour réduire concrètement les inégalités au travail.

Salaires nets, inégalités très nettes

Inégalités salariales

Dans la fonction publique aussi...

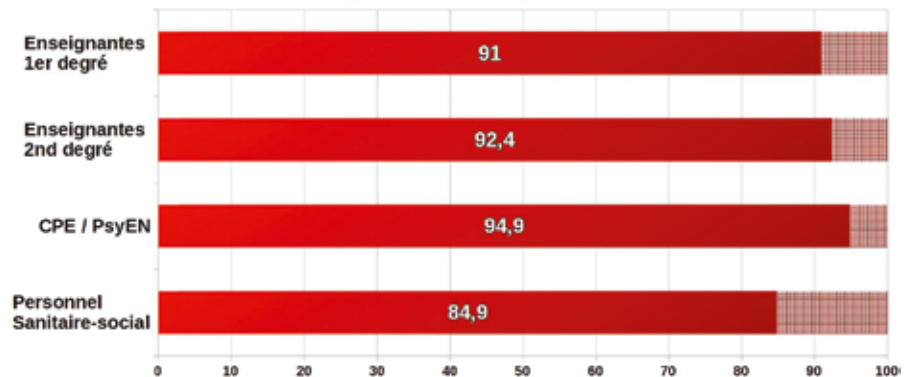
On s'imagine souvent que la fonction publique est un havre d'égalité salariale, du fait du recrutement sur concours, des règles d'affectation, du principe de définition des salaires, etc.

Mais si les inégalités salariales au détriment des femmes sont peut-être moins fortes qu'ailleurs, elles n'en sont pas moins réelles. Et sans surprise, l'Éducation nationale n'y échappe pas : le salaire net des femmes est ainsi 9% plus faible que celui des hommes chez les enseignant.e.s du 1er degré, et 7.6% plus faible chez leurs collègues du 2nd degré.

En cause, sans doute, le déséquilibre de genre dans les différents statuts et postes, et les enjeux de carrière. Mais d'autres mécanismes interviennent.

Salaires nets des femmes, en % de celui des hommes

Académie de Lille, 2019/2020 - Source : Rectorat



Et les retraites ?

Pension incomplète

Dans le système de retraite actuel, les paramètres déterminant le montant de la pension sont pensés selon un modèle de carrière ascendante, continue et complète. Tout écart à l'un de ces éléments se traduit par une minoration de pension.

En 2019, les femmes gagnent en moyenne 24% de moins que les hommes, menant à des écarts de pension de 42%, réduits à 29% avec la réversion, preuve que le système amplifie les inégalités salariales.

Mais l'inégalité salariale n'est pas seule responsable de l'inégalité de pension : l'autre facteur tient aux carrières plus courtes et discontinues.

Du fait des interruptions/réductions d'activité (congé parental, temps partiel ou disponibilité), liées notamment à l'éducation des enfants, les femmes valident moins de trimestres (2,75 années de moins en moyenne pour les départs en retraite en 2008). Les femmes fonctionnaires ont en particulier pâti de la réforme de 2003, qui a drastiquement réduit les bonifications pour enfants. Résultat : plus d'une femme sur trois part à la retraite avec une pension inférieure à 1000€, ce qui ne concerne qu'un homme sur sept.

Les projets politiques visant à augmenter la durée de cotisation pour une carrière complète ou encore à instaurer un système de retraite par points sont particulièrement néfastes aux femmes.



Pour aller plus loin, voir les publications de Christiane MARTY sur le site de la fondation Copernic, notamment « Retraites : l'alternative cachée » :

<https://www.fondation-copernic.org/retraites-lalternative-cachee/>



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

La mécanique des inégalités salariales

Part des personnels qui ont pris au moins un congé pour "garde d'enfant malade" dans l'année
(académie de Lille ; 2019/2020 ; %)



Le « congé pour garde d'enfant malade » n'a pas d'effet sur les salaires, mais cet exemple illustre un mécanisme plus large : on considère toujours que les femmes doivent être disponibles pour « la famille », et doivent mettre leur « vie professionnelle » en retrait. Cette relégation persistante des femmes au domaine du domestique / familial se traduit par des situations qui ont des effets bien réels sur les inégalités salariales : le temps partiel et l'enjeu des primes.

1er degré

Temps partiel... salaire aussi !

Les chiffres du "Rapport de situation comparée-égalité" sont révélateurs de disparités au niveau des temps partiels. On observe par exemple un bond entre 30 et 45 ans chez les femmes, il passe de 5 % à 15 % durant cette période alors que la courbe reste stable durant toute la carrière des hommes.

Cette augmentation correspond aux temps partiels de droit pour élever un enfant, pris presque exclusivement par des femmes. Il y a aussi des hommes qui prennent un temps partiel, quand la conjointe gagne mieux

sa vie, et donc travaille bien souvent en dehors de l'Éducation nationale. Ces chiffres sont symptomatiques d'une part de la faiblesse de nos salaires, et d'autres part des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes... Les femmes (et les hommes qui prennent leur temps partiel) seront au final doublement pénalisés : rémunération et pension.

Des disparités apparaissent également en termes de niveau d'exercice. Ainsi, en 2019-2020, chez les IEN et les personnels de direction ou d'enca-

drement, on ne recensait qu'une seule personne exerçant à temps partiel !

De plus, les demandes de temps partiel de droit doivent être demandées à l'année, et/ou juste après la naissance. Or, les hommes font souvent la demande après le congé paternité (comme pour un congé parental), et l'administration leur refuse sous prétexte de faux délais...

Nous rappelons que rien ne devrait s'opposer à ce droit !

2nd degré

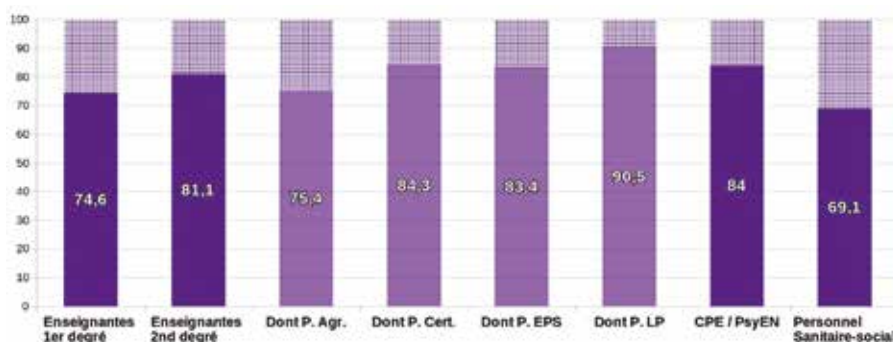
le genre des primes

Dans l'Éducation nationale, l'inégalité des salaires est aggravée par l'inégalité des primes et indemnités, attribuées pour des missions particulières, comme professeur principal dans le second degré ou direction d'école dans le premier degré. Ainsi, dans le 2d degré, une enseignante touche en moyenne 19% de primes et indemnités en moins qu'un homme. Comment l'expliquer ? Les femmes ont moins de temps disponible que les hommes, et elles sont aussi moins sollicitées que les hommes pour les fonctions permettant de valoriser leur travail.

D'une manière générale, les corps où la proportion de femmes est la plus importante sont ceux où il y a le moins de primes. C'est le cas par exemple pour les AESH (métier très féminisé) qui n'en touchent aucune.

Primes et indemnités des femmes, en % de celles des hommes

Académie de Lille, 2019/2020 - Source : Rectorat



Les primes étant encore plus inégalitaires que les autres dispositifs, la FSU ne soutient pas leur mise en œuvre. Elle exige une hausse de salaire pour tou.te.s par le point d'indice.



Quand le travail est source de violence

Une enquête nationale de l'INED, menée en 2015, oblige à se rendre à l'évidence : les fonctionnaires sont globalement plus souvent victimes de violence au travail, sous ses différentes formes, que les salarié.e.s du privé et du secteur associatif. Mais dans ces trois catégories de salarié.e.s, le « taux de victimation » est presque toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, par exemple, 3,6 % des femmes fonctionnaires déclarent avoir subi, au cours d'une année, des violences sexuelles verbales, contre 1,8 % des hommes fonctionnaires. Les écarts sont plus faibles concernant les « pressions psychologiques » (insultes, critiques injustifiées, intimidation) ou les « atteintes à l'activité de travail » (mise à l'écart, sabotage du travail...), mais ils restent au désavantage des femmes (et, globalement, des fonctionnaires). Seules les violences

physiques concernent davantage les hommes que les femmes fonctionnaires.

Si les contacts parfois tendus avec le public, dans des contextes sociaux de plus en plus durs, expliquent certains de ces constats, on trouve surtout à leur racine des mécanismes socio-politiques qui n'épargnent en rien la fonction publique, et singulièrement les femmes fonctionnaires. D'une part, les relents d'un patriarcat persistant « autorisent » les violences sexistes et sexuelles, y compris dans la fonction publique. D'autre part, les méthodes de « management » de plus en plus brutales et insidieuses, appliquées depuis des années aux fonctionnaires au nom de « l'efficacité », reposent souvent sur la volonté de certaines hiérarchies d'humilier et d'isoler les individus.

➤ L'allaitement au travail est un droit !

À l'issue d'un congé maternité, les femmes peuvent faire le choix d'allaiter leur(s) enfant(s). Dans ce cas, la reprise du travail ne doit pas être un frein et l'employeur a l'obligation de mettre en place des aménagements pour permettre à la salariée de continuer à allaiter dans les meilleures conditions.

Dans nos établissements on s'aperçoit bien souvent que ce droit n'est pas respecté par notre employeur et la personne concernée trouve seule les solutions, se retrouvant parfois obligée de tirer son lait dans les toilettes ! À compter du jour de la naissance, toute salariée qui en fait la demande peut avoir droit à une pause pour ce motif. Le chef d'établissement doit mettre à disposition de toute salariée qui en ferait la demande un local dédié, séparé de tout local de travail. Ce local doit être propre, aéré, convenablement éclairé et maintenu à une température convenable. Enfin, un point d'eau doit se trouver à proximité et dans le cas où vous tirez votre lait, un réfrigérateur doit être mis à disposition.

N'hésitez pas à contacter les syndicats de la FSU si vous rencontrez des difficultés pour faire respecter ce droit !

➤ Télétravail et personnels administratifs

La pandémie a placé la question du télétravail au centre des enjeux et préoccupations, notamment pour les personnels administratifs. Dans les services centraux, ministère, rectorat, inspections académiques etc..., à chaque période de confinement ou de mesures de renforcement du télétravail dans la population générale, le télétravail a été mis en place, à raison de 2, 3 voire 4 jours par semaine. Dans les établissements scolaires, la situation est différente : les GT ont à peine commencé à se réunir que le chantier est à l'arrêt jusqu'à la rentrée 2022.

La FSU est porteuse d'avancées sur le télétravail qui peut participer à une amélioration des conditions de travail et à la transition énergétique (réduction des déplacements). Cela dit, la vigilance est de mise. Les postes administratifs sont occupés majoritairement par des femmes pour lesquelles la double journée est une réalité documentée. La perméabilité entre travail et tâches domestiques représente donc un risque psycho-social accru pour les femmes.

Note : Le "télétravail", pour les professeurs, n'existe pas. L'usage du mot "télétravail" dans ce cas est donc un abus de langage.

Permanence Violences sexistes et sexuelles au travail

Pas une violence sexiste ou sexuelle sur mon lieu de travail !

La section académique du Snes-FSU assure une permanence dédiée aux violences sexistes et sexuelles au travail. Trois permanencier.e.s membres d'un CHSCT et formé.e.s à la question des violences au travail pourront répondre à toutes vos questions. Ils/elles seront à votre écoute un jeudi par mois de 10h à 12h30.

Pour prendre rendez-vous ou nous contacter tout au long de l'année :
vss@lille.snes.edu

L'action de la FSU

Particulièrement investie dans la négociation du plan national égalité professionnelle dans la Fonction publique, la FSU a largement formé ses militant.e.s à la négociation des plans dans les différents ministères. Dès 2019, la délégation FSU en CHSCT a proposé à l'intersyndicale d'axer le travail de visites et d'enquête du CHSCT académique sur les inégalités professionnelles au cœur des écoles, établissements et services.

À partir des travaux de Dominique Cau Bareille et Julie Jarty, la délégation a rédigé une grande enquête reprenant toutes les facettes de la trajectoire de genre des agent.e.s de l'académie. L'objectif était de la réaliser avant le début des travaux de négociations académiques mais il aura fallu 2 ans de sollicitations insistantes pour que l'académie finisse par envoyer cette enquête à tous et toutes.

Près de 8000 questionnaires ont été remplis. Une première ! Maintenant, il reste à obtenir les résultats toujours sous embargo du rectorat !

Bas salaire, temps partiel subi, contrat précaire : Bienvenue chez les AESH !

Parmi les métiers de l'éducation, les AESH sont un symbole de la lutte pour plus d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles rassemblent l'ensemble des caractéristiques qui sont des freins à l'égalité professionnelle : métier très féminisé, avec un salaire faible, au temps partiel largement subi, en contrat précaire, avec des conditions de travail difficiles et un travail sur plusieurs sites.



La grande désillusion

Les AESH exercent des missions essentielles dans le cadre de "l'école inclusive". On pourrait donc s'attendre à ce qu'ils bénéficient d'une forte considération de la part du ministère. Mais c'est raté : le quotidien est plutôt fait de salaires très faibles, d'un manque de reconnaissance, et d'une absence de perspective de carrière.

Comment est-ce possible ? La réponse est simple : 94% des AESH sont des femmes (académie de Lille). Et quand un métier est très féminisé, "la société", et surtout les pouvoirs publics, s'autorisent facilement à le mépriser.

Alors même si ce métier est choisi par vocation, il s'accompagne souvent, assez rapidement, d'une forte désillusion : désillusion lorsqu'elles voient le montant du

salaire à la fin de chaque mois ; désillusion lorsque, malgré les demandes, la quotité horaire n'est pas augmentée et obligée à un cumul d'emploi ; désillusion lorsque, avec la mise en place des PIAL, l'emploi du temps et le lieu d'exercice changent et parfois en cours d'année ; désillusion sur les conditions d'exercice du métier lorsque le nombre d'élèves à accompagner ne cesse d'augmenter ; désillusion suite au manque de protection sanitaire alors même qu'elles sont au plus près des élèves.

Elles accomplissent souvent plus que ce que leurs missions leur imposent dans l'aide apportée aux élèves qu'elles accompagnent, sans bénéficier de reconnaissance pour ces tâches, comme souvent dans le "travail invisible" des femmes.

Les AESH en chiffres !

SALAIRE :

pour un contrat 24h/semaine à l'indice plancher 341 :

990,71 euros brut (762 euros net)

PRÉCARITÉ :

environ **92%** des AESH ont un contrat de 24h et plus, environ **7 à 8%** ont un contrat de moins de 24h, **1/5ème** des AESH seulement sont en CDI, **4/5ème** sont en CDD de 3 ans.

Témoignage de deux AESH exerçant dans un collège du Pas-de-Calais

Je suis AESH depuis 10 ans, la quotité de mon contrat est de 28h, ce sont les circonstances de la vie qui ont fait que je le suis devenue. Au départ, j'ai choisi ce métier car je voulais pouvoir élever mes enfants dans de bonnes conditions. Ce que je trouverais prioritaire pour améliorer le métier d'AESH ?

Un meilleur salaire, une quotité horaire augmentée et plus de reconnaissance !

Béatrice

Je suis AESH depuis 12 ans, d'abord en CUI avant d'être AVS, AESH. Mon contrat est de 28h/semaine. La quotité m'a été imposée. Je gagne 852 euros net par mois. Après une perte d'emploi suite à un plan social, je trouvais que c'était une bonne opportunité pour concilier vie familiale (mes deux enfants étaient alors encore à l'école élémentaire et primaire) et activité professionnelle. Je n'avais pas beaucoup d'informations sur le métier mais après renseignements, je pouvais être utile à un élève en difficulté d'autant que je voulais travailler comme professeur des écoles ou de lettres modernes. Est-ce qu'être une femme dans ce métier est un avantage ? Non, c'est plutôt le recrutement qui est féminin sans doute à cause des contraintes familiales : enfants en bas âge, temps partiel...

J'aimerais avoir un statut de fonctionnaire, un meilleur salaire, une reconnaissance de notre travail par exemple en n'étant pas des bouche-trous auprès de trois ou quatre élèves, ce qui nuit à leur accompagnement.

Raquel

La FSU et ses syndicats militent pour l'égalité femmes/hommes dans les métiers de la fonction publique, notamment dans l'Education nationale.

Mais les professionnel.le.s que nous sommes ont aussi un rôle à jouer au quotidien pour transmettre cet objectif d'égalité, pour faire en sorte qu'il devienne une évidence pour les générations les plus jeunes. Quelques exemples.

La "cour de récré" et le genre

La cour de récréation, en opposition avec la classe, est un lieu où les enfants sont a priori plus libres. Or, son occupation et ses usages répondent à des logiques qui en disent long sur les rapports de force qui traversent nos sociétés adultes. La cour reste un lieu de reproduction des comportements et des modèles sociaux. Les stéréotypes sexuels y sont plus marqués qu'en classe et généralement, la cour de récréation se pose comme un lieu d'expression de la domination masculine.

Par exemple, les garçons ont tendance à exclure les filles de leurs jeux sportifs. Ils dominent également l'espace physique, leurs activités plus sportives demandent davantage d'espace et les terrains sportifs sont souvent localisés au centre de la cour. Les filles se réunissent en plus petits groupes, utilisent les marges et les recoins et priorisent des jeux où la compétition et l'agressivité ne sont pas valorisées. La séparation

filles-garçons dans la cour d'école est donc bien visible : si, à la maternelle, elle reste un peu floue, elle s'accroît avec l'âge.

Cette sociographie de la cour révèle les logiques qui prévalent depuis le plus jeune âge et le rôle des adultes et des institutions. Il est donc important de mettre en place des stratégies qui favorisent la mixité filles-garçons ainsi qu'un partage équitable de l'espace physique.

S'il est difficile de modifier une cour d'école déjà en place, on peut permettre aux élèves de prendre conscience de leur occupation différenciée de l'espace selon le sexe. Ils et elles peuvent être impliqués.e.s dans une réflexion avec leurs enseignant.e.s, les parents d'élèves, afin de ne plus être de simples usager.ère.s de la cour, mais devenir co-concepteur.trice.s d'un environnement repensé et réfléchi, favorisant le respect de tou.te.s les élèves.

EPS et stéréotypes de genre

L'EPS, en traitant de la dimension sportive du corps doit, elle aussi, s'interroger.

Les modalités d'organisation des pratiques, les choix programmatiques, les pédagogies relationnelles valorisées et les modèles sexués incarnés sont autant d'éléments qui influencent les engagements sportifs des jeunes et le renforcement des stéréotypes dominant-dominé présents dans le sport. L'EPS de demain doit penser ses pratiques professionnelles pour développer un nouveau modèle sportif fondé sur une égalité réelle et une culture commune. Une EPS progressiste doit s'efforcer de proposer des espaces protecteurs pour les pratiquants et pratiquantes de tout niveau dans toutes les activités physiques et sportives, permettant aux élèves d'évoluer ensemble en interagissant et en coopérant spontanément.

L'EPS de demain, humaniste et émancipatrice, doit être à l'avant-garde de propositions pour que notre discipline ne soit plus productrice et reproductrice de stéréotypes, mais devienne un espace de conquête pour une égalité sans conditions. Le rôle des enseignants concepteurs est à ce titre décisif.

Faisons le pari que les professeurs d'EPS interrogeant la problématique de la mixité dans le sport proposeraient des contenus pédagogiques qui permettraient de développer la pratique des filles et aussi de déconstruire certains stéréotypes sexués. Si au collège par exemple toutes les activités sont proposées indifféremment à des classes mixtes, pourquoi au lycée les propositions programmatiques sont-elles davantage sexuées ? À quand le rugby et la danse pour toutes et tous et à tous les niveaux de classe ?

Lettres

Lectures adolescentes pour dégommer les clichés !



Le Renard et la Couronne : L'histoire extraordinaire d'une petite fille, Ana, qui à l'âge de 10 ans se retrouve contrainte à voyager pour survivre. Elle partira tenter sa chance à la recherche d'un travail et les rencontres qui jalonnent sa route changeront sa vie du tout au tout. Un récit moderne et féministe.



Maîté coiffure : Quand Louis annonce qu'il fera son stage de troisième chez Maîté coiffure, on lui répond : « Les coiffeurs, c'est tous des Michoubidous ». Mais le garçon s'épanouit, loin des idées reçues, et apprendra à trouver sa place dans la vie, selon ses envies.



Holden, mon frère : Le jeune Kevin s'initie à la lecture sous la férule d'Irène, une bibliothécaire à la retraite. Mais Kevin ne veut pas être pris pour un binoclar, un snob ou une chochette : il lit, OK, mais ne tient pas du tout à ce que ça se sache.



Les petites reines : Hakima, Astrid et Mireille sont trois adolescentes qu'un crétin de leur collège a élu « Boudins d'Or, d'Argent et de Bronze » sur facebook. Loin de se décourager, elles décident de s'unir et de partir à vélo afin de rallier Paris pour le 14 juillet !



La grande évasion : Bonnie, fille de gendarme, transgresse les règles du confinement pour un road-trip survitaminé à bord d'une barque avec ses deux meilleurs amis, à la recherche de sa mère partie sans préavis. Evidemment, rien ne va se passer comme prévu...



MOBILISONS-NOUS

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES :

MARDI 8 MARS, GRÈVE ET RASSEMBLEMENT 12H30-14H, PLACE DE LA RÉPUBLIQUE, LILLE

SAMEDI 12 MARS, MANIFESTATION 14H, PLACE DE LA RÉPUBLIQUE, LILLE

■ Dossier réalisé par Gabrielle Bonicelle, Maeva Bismuth, Didier Costenoble, Ludivine Debacq, Alexandra Dehouck, Eric Duflos, Marc Enjalbert, Karine Galand, Romain Génay, Emilie Jankowiak, Faustine Ottin, Catherine Picuch, Kevin Plouviez, Thierry Quéto, Alain Talleu et le secteur publications du Snes

