



© Claude Szmulewicz

ÉDITO

Tous égales, toutes égaux

Nous nous sommes trop longtemps bercés dans l'illusion que la liberté, l'égalité, la fraternité qui ornent les frontons de nos bâtiments publics étaient des évidences, des acquis. Nos libertés sont fragiles, bien plus que nous ne l'avions imaginé. Les récents attentats nous l'ont douloureusement rappelé : la haine, les inégalités persistent, et le combat pour la laïcité et le respect de l'autre n'est jamais fini. Chacun et chacune peut et doit faire vivre ces valeurs, pour plus de justice sociale et d'équité.

Les inégalités existent à tous les niveaux ; elles touchent en particulier les femmes, sans que soit épargné le métier.

Avancement, salaire, retraite, conciliation entre vie professionnelle et personnelle, conditions de travail sont autant d'espaces d'inégalités. Le chantier est vaste pour conquérir l'égalité femmes hommes.

Force est de constater que dans l'Éducation nationale les femmes sont plus durement touchées que les hommes par les difficultés que connaît notre métier, et ce tout au long de leur carrière.

Pour agir, le SNES-FSU a été à l'initiative d'une recherche en ergonomie et en sociologie sur le thème de *Travail et Genre*, recherche dont sont issus la plupart des témoignages présentés dans ce document.

Il nous appartient, en tant que citoyennes et citoyens, enseignantes et enseignants, de faire vivre les valeurs républicaines et démocratiques pour une véritable culture d'égalité. ▀

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale

Aurélia Sarrasin, Valérie Sipahimalani, responsables du groupe Femmes

Dossier réalisé par Jacky Brengou, Marylène Cahouet, Odile Cordelier, Olivier Lelarge, Caroline Lechevallier, Odile Lhéritier, Félicité Montagnac, Aurélia Sarrasin, Bénédicte Taurine

QUI SOMMES-NOUS ? Le groupe Femmes du SNES-FSU travaille sur les questions de droits des femmes, d'égalité. Il fait partie du secteur Droits et Libertés. ▀ Le SNES-FSU a mené sur trois ans un projet de recherche en collaboration avec l'Institut de recherche de la FSU intitulé « *Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré* », disponible en ligne sur www.snes.edu/Trajectoires-et-rapports-de-genre.html.

QUI JOINDRE ? SNES-FSU groupe Femmes 01 40 63 29 79 – groupefemmes@snes.edu – www.snes.edu

OÙ S'INFORMER ? Dans les CIDF (centres d'information sur les droits des femmes et des familles) <http://www.infofemmes.com/> ▀ par téléphone : 3919 Violences conjugales Infos <http://www.sante.gouv.fr/ivg> ▀ Dans les antennes locales du Planning Familial <http://www.planning-familial.org/> ▀ Centre Hubertine Auclert (auquel participe la FSU) <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/> ▀ Collectif National pour les Droits des Femmes <http://www.collectifdroitsdesfemmes.org/> ▀ Marche Mondiale des Femmes <http://www.mmf-france.fr/>

Être mère : un obstacle ?

Dans les représentations populaires, la fonction publique serait un havre de paix de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : concours de recrutement, grille indiciaire, grille de notation, règles de promotion.

La Constitution, les lois et les règlements offrent un cadre juridique qui permet de le croire, mais les statistiques nous prouvent que ce n'est pas vrai et que l'Éducation nationale n'échappe pas au constat de l'inégalité professionnelle. Le fait que les professeuses aient un salaire moyen inférieur à celui des hommes et que les postes de niveau plus élevé comme l'inspection, et dans une moindre mesure celui de chef-e d'établissement, soient occupés en grande majorité par des hommes posent question.

Saviez-vous que les enseignant-e-s contribuent d'une manière supérieure à la moyenne française à la dynamique démographique de notre pays qui est au top des pays de l'Union Européenne ?

En début de carrière, on ne constate pas de différence majeure dans la carrière des hommes et des femmes sans enfant. À partir du premier enfant, autour de la trentaine, la machine à produire des inégalités et des discriminations s'ébranle.

MATERNITÉ, UN COUP DE FREIN DANS LA CARRIÈRE DES FEMMES !

Les femmes peuvent prendre du retard dans leur progression de carrière lorsque l'administration refuse de les noter pendant un congé

maternité ou d'adoption. L'administration va même parfois jusqu'à faire la fausse promesse d'un rattrapage ultérieur.

TÉMOIGNAGE

« Mon principal ne m'a pas fait de **commentaire lorsque j'étais enceinte, mais par contre, au niveau de ma note, j'ai été augmentée très peu cette année-là, le minimum**. Et c'est vrai qu'en y repensant, je me suis dit que *"c'est vrai, je n'ai fait qu'un petit bout de mon année, mais en même temps ce petit bout de l'année que j'ai fait, je l'ai fait comme j'ai fait les autres années"*. Je me suis dit *"Mais pourquoi il ne m'a pas augmentée comme les autres années, c'est-à-dire de 0,5 ou de 0,75 ?"*. Là, j'avais dû être augmentée de 0,25 et je me suis dit *"c'est pas beaucoup !"*.

Tout de suite, je l'ai mis en relation avec le fait que j'avais dû faire quatre mois de travail et après j'ai dû m'arrêter. Je me suis dit que comme je n'avais pas beaucoup travaillé cette année-là, je n'étais pas bien notée ! Et quand on y pense, ce n'est pas tout à fait juste dans la mesure où quand j'étais là, je n'ai pas négligé ma peine ! »

LES TEMPS PARTIELS, RALENTISSEURS DE CARRIÈRE !

80 % des temps partiels sont demandés par des femmes. Ils sont les conséquences de la répartition inégale de la prise en charge des enfants dans le couple. Elles ont à leur charge la sphère privée, et cela produit des effets sur la sphère professionnelle, la recherche en sociologie s'accorde là-dessus.

L'administration doit en tenir compte pour améliorer les conditions de travail des femmes

et évoluer dans la perception qu'elle a de leur travail qui, aujourd'hui, semble moins bien reconnu.

LE TRAVAIL INVISIBLE DES FEMMES ET LE PLAFOND DE VERRE !

Aujourd'hui, nous sommes évaluées sur les missions afférentes à notre cœur de métier, mais aussi sur toutes les tâches connexes qui se sont ajoutées au fil des années, comme par exemple, la mise en œuvre de projets qui ont le mérite d'être visibles. Ce que n'est pas le cas forcément le temps passé chez soi à faire des recherches, à construire un diaporama, pour faire le bel ouvrage que sera le cours de la semaine prochaine. Force est de constater que les femmes en général établissent moins les stratégies professionnelles qui leur permettraient d'avoir un déroulement de carrière conforme à leurs désirs.

Ainsi, l'accès à des postes tels les STS, classes préparatoires, inspection ou direction et aux indemnités liées à certaines fonctions comme professeur-e principal-e sera plus souvent proposé aux hommes qui ont été repérés plus tôt par des évaluateurs majoritairement masculins.

DES INÉGALITÉS SALARIALES PERSISTANTES !

La carrière des femmes se ralentit pendant les décennies de prise en charge des enfants, elles font moins d'heures supplémentaires du fait de leurs contraintes familiales.

Nous devons repérer et dénoncer dans nos établissements les discriminations que vivent les femmes, et notamment les mères. Nous continuerons, pour les rendre visibles, d'exiger de l'administration des mesures fortes permettant d'obtenir un traitement égal des femmes et des hommes dans l'avancement de leur carrière, notamment dans les CAPA/CAPN.

Ensemble, dénonçons les inégalités ! ▶



(1) Extrait de la recherche « Trajectoires et rapport de genre dans l'enseignement du second degré ». Dominique Cau-Bareille, ergonomiste, et Julie Jarty, sociologue.

Dès l'entrée dans le métier

D'après la note de la DEPP de mai 2014⁽¹⁾, pour l'ensemble des concours du second degré de la session 2013, 60 % des admis sont des femmes (taux stable depuis 2003).

Mais on observe des variations selon les concours et les disciplines. Ainsi les deux tiers des admis au CAPES sont des femmes, alors qu'elles ne sont que 37,4 % admises au CAPEPS⁽²⁾ et 52 % au CAPLP⁽³⁾. Au niveau des disciplines, les femmes représentent 86 % des admis en documentation, 82 % en lettres modernes et 80 % en langues vivantes. L'explication n'est pas ici de l'ordre de la discrimination des jurys, mais plutôt d'un choix préalable, voire de l'autocensure. Le SNES-FSU déplore qu'aucune campagne ou mesure ne soit mise en place afin d'inciter les femmes à davantage se présenter dans les filières majoritairement masculines et *vice versa*.

DIFFICILE DE CONCILIER CONSTRUCTION FAMILIALE ET STAGE

Avec un âge moyen de recrutement de 27,9 ans aux concours externes et 36,8 ans aux concours internes, nombre de lauréat-es aux concours sont parents. Or, la charge de travail, les pressions, le stress sont très importants l'année de

stage et les nombreux déplacements pour suivre les formations, parfois à des centaines de kilomètres, rendent difficile la vie de famille, que l'on soit homme ou femme. Par contre, avoir un enfant pendant l'année de stage est plus discriminant pour une femme que pour un homme. En effet, le congé maternité interromp l'année de stage plus de trente-six jours, ce qui entraîne sa prolongation alors que le congé paternité, de onze jours, permet aux hommes de ne pas subir cette prolongation de stage. S'il n'y a pas de conséquences sur la carrière puisque la titularisation est rétroactive au 1^{er} septembre, il y en a sur la formation puisque les femmes en congé maternité ne pourront jamais rattraper les formations délivrées pendant leur congé. De plus, les textes laissent la possibilité de valider l'année de stage des femmes ayant eu un congé de maternité (par exemple pour celles dont le congé commence en mai ou se termine début octobre et qui ont donc accompli la majorité de l'année). Elles effectuent alors leur prolongation



© Claude Szrniewicz

sur le poste obtenu au mouvement. Mais certains rectorats comme Versailles, refusent de valider leur année de stage ! Elles perdent le poste obtenu au mouvement et sont obligées de rester une nouvelle année dans l'académie de stage. Le SNES-FSU intervient au niveau du rectorat et du ministère sur ces situations et demande une entrée plus progressive dans le métier afin de permettre à tous et toutes d'avoir toutes les formations nécessaires. ▀

(1) DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

(2) Concours externe du Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive

(3) Concours externe d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel



© Ana Blazic Pavlovic - Fotolia.fr

... jusqu'à la retraite

Avec la généralisation du travail salarié pour les femmes depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, elles sont nombreuses à effectuer une carrière professionnelle, et donc à prétendre au droit à la retraite, avec comme perspective une autre vie après le travail.

L'espérance de vie fait que le temps de la retraite est d'environ 30 ans, dont une grande partie en bonne santé. La situation des femmes retraitées évolue donc entre 60 et 90 ans. Un nouvel âge de la vie apparaît, de la répartition ternaire – jeunes, adultes, vieux – on est passé à une structure nouvelle – jeunes, adultes, retraités (ou seniors), vieillards –, et d'une retraite active au vieillissement porteur de perte d'autonomie.

DE PLUS PETITES RETRAITES

Pour les femmes retraitées, le problème majeur est celui du niveau de leur retraite. La pension moyenne de droits propres des retraitées est de 930 € mensuels (1 430 € pour les hommes), 40 % des femmes ne touchent pas plus de 600 € par mois ; le taux de pauvreté des femmes est supérieur à celui des hommes, deux retraités pauvres sur trois sont des femmes. Plusieurs raisons expliquent que la retraite des femmes est généralement inférieure à celle des

hommes. Le montant de la pension dépend du salaire de référence, l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes joue donc un rôle important. Il dépend aussi de la durée de cotisation, or les « trous de carrières » du fait des obligations familiales, la multiplication des emplois à temps partiel choisis ou imposés (82 % sont pris par des femmes) réduisent la durée validée. Ce sont donc surtout les femmes qui subissent la pénalisation meurtrière de la décote. Nous sommes loin de l'image des retraités privilégiés que certains nous présentent.

ACTIVES AUTREMENT

Les retraités sont des incontournables de la solidarité intergénérationnelle. Ils constituent de plus en plus une génération pivot, ils aident les plus vieux et les plus jeunes. Les femmes sont naturellement les plus impliquées et y consacrent beaucoup de temps et d'énergie. Dans la prise en charge de la perte d'autonomie, les aidants « naturels » sont essentiel-

lement des femmes et particulièrement des retraitées ; passé 60 ans, on a des parents âgés qui ont besoin d'aide, physique, morale, financière. La retraite, c'est aussi pour les femmes le moment de la grande parentalité : la garde des petits-enfants occupe une part importante des femmes à la retraite, sortie de classe, mercredi, vacances, les grands-mères sont là. À la retraite, beaucoup de femmes s'impliquent dans la vie associative. De nombreuses associations, caritatives, artistiques et culturelles, sportives, etc., ne peuvent fonctionner que grâce à l'apport des retraités, dont beaucoup de femmes. La retraite ne met pas fin non plus à l'activité militante. Le syndicalisme des retraités-es s'inscrit dans cet autre âge de la vie détaché de l'activité professionnelle mais solidaire des salariés. La retraite c'est enfin du temps pour soi, pour faire ce que la vie active ne leur a pas laissé le temps de faire : se cultiver, voyager, faire du sport... encore faut-il en avoir les moyens ! ▀

« Vieille » prof...

« Travailler avec des adolescents, ce n'est pas facile ! Mais peut-être qu'avec l'âge, on ressent les choses différemment. Et ce que je ressens de plus en plus, c'est qu'on n'a pas le droit de vieillir ! Même un cheveu blanc, une ride... c'est presque impudique de montrer sa vieillesse ! Si vous posez la question à des adolescents, à 30 ans on est déjà vieux ! »

Cette parole d'une collègue en fin de carrière, témoigne bien d'un renvoi difficile à l'âge dans un métier où l'on côtoie sans cesse la jeunesse. Les réformes des retraites (report de la date de départ, allongement de la carrière, décote...) et les réformes régressives du système éducatif ont des conséquences évidentes sur les enseignants, hommes et femmes, en fin de carrière. Comme le remarque la chercheuse⁽¹⁾ : « Plus les enseignants avancent en âge, plus le coût humain du travail augmente en dépit de l'expérience acquise au fil de l'âge. Les problèmes de santé s'accroissent, la fatigue liée à l'activité s'accroît, les besoins de récupération sont plus importants. Le sentiment d'efficacité personnelle diminue ». Cela contraint à des régulations à la fois dans le champ du travail comme dans la sphère privée, parfois à une réduction du temps de travail et à des départs précoces malgré la perspective d'une pension diminuée. Force est de constater que, bien souvent, les conséquences pour les femmes sont plus rudes.

DOUBLE JOURNÉE

Une évidence reconnue : la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est particulièrement coûteuse pour les femmes tout au long de leur carrière. Le partage du travail domestique reste encore très inégalitaire. C'est « la gestion ordinaire de la vie en deux » (Haicault 1984) entre deux sphères de vie prégnantes d'autant plus que l'activité d'enseignement impose précisément du travail à la maison. Difficile d'avoir du temps à soi



que maintenant, le fait d'être âgée, et en plus du coup d'avoir moins de force pour manipuler du matériel, parer, etc., je trouve que ça rentre en jeu. »

ÉPUISEMENT

Cette situation s'accompagne de maux physiques, nerveux, parfois proches du burn-out. Il existe une spécificité féminine : la ménopause, avec des conséquences physiologiques et psychologiques qui

souvent. Cette absence de coupure peut peser au fil des années, provoquant un phénomène d'usure, alors même que les enfants ne sont plus là, et les contraintes, moindres. En fin de carrière, certaines enseignantes, en effet, manifestent une fatigue plus grande que celle rencontrée plus jeunes alors que la demande familiale était plus contraignante. Effets du vieillissement certes, mais aussi phénomène d'accumulation, d'usure prématurée, de décompression.

QUAND L'ÂGE SE VOIT

Les fins de carrière s'accompagnent de difficultés face aux élèves tant pour les hommes que pour les femmes, mais pour ces dernières, les marques de vieillissement semblent peser davantage. Ainsi le témoignage que rapporte Dominique Cau-Bareille : « Moi, en vie de classe, j'ai souvent entendu les élèves étonnamment dire "La prof de français, on l'aime pas parce qu'elle est vieille !". On leur a dit "Vous êtes gonflés, est-ce que nous, on vous dit qu'on ne vous aime pas parce que vous êtes jeunes et que vous avez des boutons ?". Alors là, les élèves commencent à faire la gueule en général. » Mais parce que c'est ça : « Elle a des rides » !

Un autre constat concerne les enseignantes en EPS : les femmes sont plus souvent mises au défi de prouver leurs compétences que les hommes, y compris en début de carrière. En fin de carrière, le vieillissement du corps qui impacte aussi les hommes, car l'âge est un facteur important particulièrement dans cette discipline, est surtout redouté par les femmes. « Quand j'étais une femme plus jeune, les garçons avaient le miroir "c'est une femme, mais pourtant elle court comme ça !" "C'est une femme mais pourtant elle marque 50 paniers". Alors

peuvent aussi impacter la vie professionnelle. Les enseignantes qui s'accommodent mal de cette fatigue insidieuse, mais de plus en plus présente et pénalisante dans leur activité de travail, réagissent différemment : par un surcroît d'énergie, une réduction de leur investissement professionnel, une modification de leur mode de vie.

Des stratégies professionnelles se font jour : refus de prendre la responsabilité de professeur principal, refus des heures supplémentaires, prise de temps partiel, moindre participation à des projets d'établissement...

L'étude du CEE⁽²⁾ montre que si les hommes interrogés sont nombreux à imaginer une autre activité après la retraite, les femmes songent plus à du temps pour soi et pour faire tout ce qu'elles auraient aimé faire étant jeunes ce qui n'exclut pas leur implication, de fait, à la retraite, dans la vie sociale, syndicale, politique...

Les fins de carrière sont éprouvantes pour les enseignant-e-s et l'institution n'y répond pas. Au contraire : la suppression de la CPA⁽³⁾ a mis fin à la possibilité de terminer son activité professionnelle dans de meilleures conditions. Le SNES-FSU revendique son rétablissement. Il ne s'agit pas d'avoir ici une vision compassionnelle de l'enseignante en fin de carrière. Les inégalités entre femmes et hommes (carrière, salaires, responsabilités...) sont connues, il s'agit de mieux prendre en compte leur réalité pour mieux les combattre. ▀

1. Cet article s'appuie sur deux études de Dominique Cau-Bareille : la première partie de la Recherche « genre » d'une part et celle qui est parue dans le numéro 54 du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) en novembre 2009.

(2) Centre d'Études de l'Emploi

(3) Cessation progressive d'activité



LA DIMENSION FÉMININE DE LA PRÉCARITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT

Cas des **contractuelles femmes**

En 2013, le MEN affichait 25 207* non-titulaires enseignants du second degré public, dont plus de la moitié sont des femmes.

DES CONDITIONS D'EXERCICE DIFFICILES

L'enseignement par le biais de la suppléance n'est pas la façon la plus aisée de faire ses premiers pas dans le métier. Les conditions de travail lors d'un remplacement sont loin d'être idéales pour les non-titulaires femmes et hommes : difficulté de s'adapter chaque fois à un nouvel environnement de travail (collègues, chefs, élèves, emplois du temps...), absence de certitude quant à un futur contrat...

Le temps partiel est généralement imposé aux non-titulaires enseignant-es. Niveau de salaire plus bas, absence de temps complet, déplacements entraînant des frais supplémentaires, les non-titulaires subissent de plein fouet la précarité.

PRÉCARITÉ ET VIE FAMILIALE

Au-delà de cet indicateur global, une spécificité accentue la dimension féminine de la précarité : la réalité familiale fragilisante liée à la maternité. Ci-dessous quelques témoignages : « *On m'appelle pour me proposer un poste, et je viens d'apprendre que j'attends un bébé ! Le problème c'est qu'on ne me donnera pas ce poste si on le sait, donc je préfère une IVG que de perdre le poste car cela fait longtemps que je postule !* » Une contractuelle en CDD qui est enceinte en fin d'année scolaire sait qu'elle n'aura pas de renouvellement ou de nouveau un contrat en début d'année suivante. Une autre contractuelle se voit retirer un contrat avant qu'elle ne débute un remplacement, au motif qu'elle est enceinte, que cela se voit et qu'elle sera rapidement en congé maternité. C'est dire combien ces contractuelles ont intégré le fait qu'il est difficile d'avoir un emploi et de vivre sa maternité.

DÉFENDRE SES DROITS

Et pourtant, en théorie une salariée enceinte n'a pas l'obligation de révéler automatiquement son état de grossesse à l'employeur, cela ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire ni rétorsion de la part de celui-ci sous peine de poursuites judiciaires pénales pour discrimination.

La salariée enceinte devrait bénéficier de garanties relatives à ses conditions de travail et à la protection de son contrat de travail. Ce n'est pas toujours le cas. Dans certains rectorats, peu nombreux bien heureusement, la discrimination se fait de manière sournoise. On préférera une contractuelle dite « disponible »... une belle hypocrisie !

*http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/02/14/DEPP_RERS_2014_personnels_344024.pdf

Prof et lesbienne ou bisexuelle : équation impossible ?

« *Je ne parle pas du tout de ma vie personnelle avec eux. Il n'y a qu'une collègue qui sait que je suis lesbienne.* »

La question de l'homo-bisexualité féminine n'est pas l'objet premier de la recherche. Mais travailler sur le genre fait surgir, forcément, des questions liées à l'orientation sexuelle. Les collègues qui l'ont évoquée disent souvent cette difficulté d'évoquer, simplement, l'homo-bisexualité.

L'évoquer est plus difficile envers la direction ou avec les élèves qu'avec les collègues. Il y a une crainte des réactions LGBTphobes des élèves, une crainte de faire face à un comportement discriminatoire de la direction, ou de non-soutien face à une agression d'élèves ou de parents.

« *Vivre en ville et vivre en campagne en tant que lesbienne ce n'est pas la même chose. Je me suis pris des trucs homophobes dans la gueule. (...) Y'a un élève qui a écrit lesbienne au tableau un jour.* »

DISCRIMINATIONS CROISÉES

Tout ne se passe pas mal partout, loin de là. Mais les situations sont variées, avec des degrés différents de *coming out*⁽¹⁾, et d'une stratégie permanente entre effets positifs du *coming out* (notamment sur les élèves, une identification positive), et exposition à des attaques bi ou lesbophobes. Les éléments de cette recherche viennent ainsi corroborer d'autres recherches sur le monde du travail⁽²⁾.

« *Mais je n'ai jamais ressenti de discriminations. Je pense sincèrement que mes collègues ne sont pas homophobes et que pour mes élèves, ce n'est plus à la mode.* »

Les lesbiennes ou bisexuelles semblent ainsi pouvoir être triplement victimes, en tant que femmes, en tant que lesbienne, qui plus est si elles sont engagées :

« *L'ancien chef de mon établissement actuel ne m'aimait vraiment pas parce que je cumulais lesbienne, féministe et agrégée, plus une grande campagne pour la contraception. (...) Il me mettait des appréciations dans le style : "j'aimerais que Mlle X s'occupe davantage de la*

réussite de ses élèves". Alors que j'avais spécifié que je voulais qu'il m'appelle Madame. »

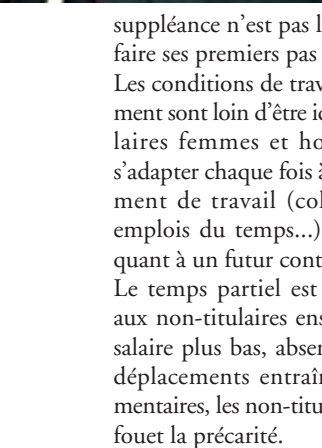
UNE RECHERCHE À APPROFONDIR

Les chercheuses incitent à un véritable travail sur ces questions. Les LGBTphobies dans le monde éducatif sont peu connues, et spécifiques, pouvant venir de collègues mais aussi des élèves. Il faut approfondir les questions de doubles discriminations et leurs effets multiplicateurs. Les pistes d'actions, en particulier collectives, exposées dans la recherche, ne peuvent être efficaces que si elles englobent la totalité de ces questions.

Pour le SNES-FSU, les enjeux sont importants. Il en va pour les élèves de leur réussite scolaire, de leur santé. Il en va, pour les personnel-les, de leur bien-être au travail. Le SNES-FSU continuera d'agir pour que le ministère intensifie le travail sur ces questions, en particulier autour des enjeux de formation.

(1) *Coming out* : le fait de dire son orientation sexuelle. Le présupposé de l'hétérosexualité fait que le *coming out* est uniquement un *coming out* d'homosexualité.

(2) Christophe Falcoz, *La discrimination homophobe dans l'entreprise. La documentation française*. Paris 2008.



Quel travail syndical ?

La problématique de l'égalité femmes-hommes constitue sans aucun doute un des domaines et objets de travail syndical les plus difficiles à traiter, parce qu'à tort considérée comme « un sujet marginal ».

Et pourtant les constats au plan de la situation en Europe restent préoccupants. En effet, les écarts salariaux entre femmes et hommes demeurent importants : dans l'ensemble des pays de l'UE, les salaires horaires que perçoivent les femmes sont en moyenne 16 % moins élevés que ceux octroyés aux hommes. Par ailleurs, les politiques d'austérité ont des conséquences négatives majeures sur l'égalité des genres en Europe. Les coupes budgétaires opérées dans le secteur public ont un impact plus fort sur les femmes, étant donné qu'elles représentent en moyenne 69,2 % de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique en Europe. Les suppressions de postes et/ou licenciements

poussent malheureusement souvent les femmes à accepter des emplois précaires, limitant ainsi fortement leurs possibilités d'accéder à des revenus fixes, de bénéficier d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de congés maternité et d'allocations retraite. Tous ces éléments conduisent de fait à une dégradation générale des conditions de travail des femmes.

Afin de permettre aux syndicats enseignants d'apporter des réponses concrètes à ces différentes problématiques, le Comité permanent pour l'Égalité du CSEE auquel le SNES participe, analyse, en lien avec ses organisations affiliées, les situations propres à chaque pays et définit des recommandations générales

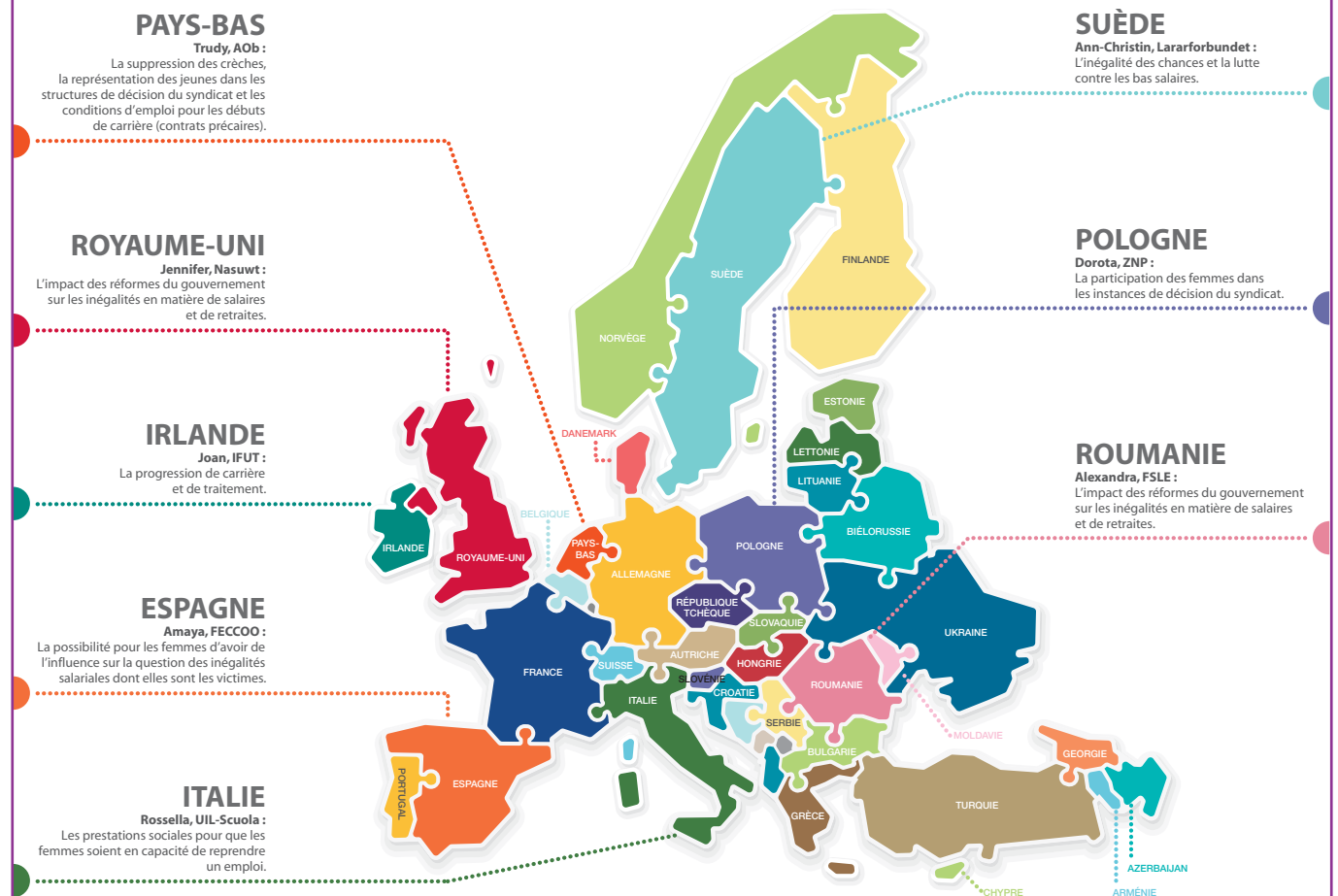
concernant des thèmes prioritaires de travail syndical. Il faut noter qu'un autre sujet a déjà fait l'objet de nombreux travaux d'enquêtes et de synthèse. Il s'agit de l'égalité des genres au sein de la profession enseignante. Les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux des postes décisionnels et des fonctions de direction en Europe. Ce phénomène s'observe à la fois dans le secteur privé et le secteur public, ainsi que dans les structures internes des organisations syndicales. Enfin, la lutte contre les stéréotypes de genre au sein de la profession enseignante, tout comme dans le monde du travail, reste un sujet d'actualité. Ce constat a conduit en partie le SNES-FSU à s'engager dans la recherche « Travail et genre ».

Des recommandations émises par le Comité Égalité du CSEE en 2014 (Extraits)

- Pour une éducation non discriminatoire et inclusive.
- Intégrer la problématique de l'égalité dans le cadre de la formation initiale et continue des personnels.
- Égalité et diversité au sein des organisations syndicales.
- Problématique de la migration et inclusion des migrants.

Et ailleurs en Europe : paroles de syndicalistes, quelles priorités ?

Le SNES-FSU a recueilli les avis de plusieurs camarades en charge des questions Égalité. Des réponses à la question : quel est votre principal objet de travail syndical en ce moment ?



Travail commun entre le SNES-FSU et la Recherche

Ce projet vise à analyser comment se jouent au quotidien les rapports de genre dans l'activité professionnelle des personnels de l'enseignement secondaire, à partir d'une approche théorique en termes de genre. Il s'attache à faire avancer la connaissance scientifique des mécanismes de différenciation des trajectoires professionnelles et des conditions d'emploi des hommes et des femmes au sein de professions très féminisées. Les conditions de travail sont-elles réellement identiques pour les hommes et les femmes enseignant-es ? Ressentent-ils/elles des inégalités de sexe dans l'exercice de leur activité ? Cette recherche a été menée par deux chercheuses maîtresses de conférence : Dominique Cau-Bareille, ergonome à l'université de Lyon 2, et Julie Jarty, sociologue à l'université de Toulouse Mirail.



Dominique
Cau-Bareille

« *L'engagement professionnel est souvent au cœur des tensions au travail* »

Nous n'évoquons ici qu'une partie de notre travail, centrée sur l'engagement professionnel. Ce dernier est souvent au cœur des tensions au travail, des stratégies d'évolution de carrière, des évaluations, et des pressions éventuelles exercées sur les professeurs.

Les difficultés qu'ils-elles rencontrent dans l'activité trouvent leurs racines en grande partie dans les réformes de l'enseignement qui touchent les dotations des établissements en moyens financiers, en dotations horaires, et les attentes pédagogiques et les modes d'évaluation des élèves. Les chefs d'établissement se retrouvent donc « entre le marteau et l'enclume » : ils devront faire accepter aux professeurs de plus en plus de missions en plus de leurs enseignements, certaines d'entre elles étant rémunérées, d'autres non. De fait, un « bon enseignant » pour la direction ne sera pas

uniquement celui qui fait correctement son travail d'enseignement, mais celui qui acceptera de faire des heures supplémentaires, de multiples tâches participant au fonctionnement de l'établissement, à son rayonnement, donc un sur-engagement. Cela se traduira dans leur appréciation et leur évaluation, par conséquent dans le déroulement de la carrière des enseignants. Des exigences d'engagements qui peuvent rentrer en conflits avec les contraintes liées aux autres domaines de vie des enseignants.

De ce point de vue, l'arrivée des enfants bouleverse définitivement les équilibres entre vie de travail et vie hors travail. Certaines enseignantes mères de famille vont parfois procéder à des arbitrages pour tenir les deux sphères : réduire leur temps de travail, moins accepter les heures supplémentaires, refuser certaines responsabilités. Des modularités dans l'implication dans les activités connexes souvent associées par les directions à du désengagement professionnel alors même que les enseignantes expliquent garder le même investisse-

ment dans le cœur du métier. D'où l'impression d'être moins bien considérées, moins bien notées, moins mises en avant pour évoluer professionnellement au sein de l'institution. Plusieurs femmes rencontrées ont évoqué des pressions importantes de la part des directions pour leur faire accepter des activités connexes : les chantages à l'emploi du temps, aux heures supplémentaires, ont plus de prises sur elles car leurs besoins d'articulation des sphères de vie sont plus immédiats ; des représailles en termes d'emploi du temps, d'affectation de classes nous ont été souvent rapportées dans le cas de refus de certaines injonctions. Ces problèmes semblent plus marqués en collèges qu'en lycées, les enseignants y étant souvent moins nombreux, le nombre d'agrégés plus réduit, la proportion d'hommes beaucoup moins importante.

Au vu de ces éléments, on comprend bien que vouloir agir sur la dimension du genre au travail, suppose de remettre en cause les évolutions des moyens alloués aux établissements, se battre pour qu'ils cessent de diminuer. ▀



Julie Jarty

« *Les formations au genre ont pour but l'objectivation des rapports de pouvoir* »

Former les personnels de l'Éducation nationale au genre et à l'égalité est un outil pour objectiver ses conditions de travail depuis quelques années, et un discours politique autour de la nécessité de promouvoir des formations au genre et à l'égalité en direction des enseignant-es tend à poindre en Europe. En Suisse francophone par exemple, 10 heures de cours sur ces questions sont désormais obligatoires pour les futur-es enseignant-es, et évaluées.

C'est avant tout en termes de transmission de savoirs et de rapports aux élèves non stéréotypés que ces formations sont mises en avant. Mais la formation des enseignant-es du second degré à ces problématiques est également essentielle pour promouvoir des savoirs réflexifs autour de

ses propres conditions de travail. Il n'est en effet pas rare que les enseignantes se perçoivent (à tort) protégées des inégalités et discriminations qui affectent en premier chef les professions fortement masculinisées, de surcroît celles du secteur privé. Il n'est pas rare pour autant qu'un doute s'installe chez quelques-unes, à certains moments de la carrière (problèmes associés aux maternités, confrontations à des attentes professionnelles stéréotypées, à des propos sexistes ou homophobes, expériences de harcèlement, etc.) : « *Moi la question des inégalités c'était pas du tout une de mes préoccupations, je voyais pas trop à quoi servaient les féministes actuellement (...)* Et c'est avec le problème de la maternité que j'ai pris de plein fouet cette histoire-là ».

Les formations au genre et à l'égalité ont précisément pour but l'objectivation des rapports de

pouvoir et des processus de reproduction des inégalités entre les sexes et les sexualités, pour les combattre. Elles mettent des mots sur les expériences de travail quotidiennes, agissent comme une piqûre de rappel, voire un électrochoc : non-reconnaissance institutionnelle du surinvestissement des femmes dans les établissements scolaires, conséquences méconnues de l'inégal partage du travail domestique en termes d'évolution de carrière et d'épuisement professionnel, invisibilisation des différences de traitement par la hiérarchie, etc. Cette prise de conscience de l'ensemble du corps professoral est sans conteste indispensable pour l'action syndicale en faveur de l'égalité : pour son efficacité et sa légitimité ; mais aussi pour la reconnaissance et la visibilité d'un combat qui reste très féminisé au sein même des syndicats. ▀

CONQUÉRIR L'ÉGALITÉ

Le SNES-FSU s'engage...

La recherche le montre, l'égalité femmes-hommes reste un combat d'actualité. Le SNES-FSU y est engagé au sein de ses structures militantes et par ses revendications.

POUR LA FORMATION DE TOUTES ET TOUS...

- Une formation initiale et continue de qualité qui permette aux enseignant-e-s de favoriser l'épanouissement, la socialisation et l'égalité, notamment entre les filles et les garçons.
- Des contenus d'enseignement, des pratiques pédagogiques et des manuels scolaires qui contribuent à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, et à la construction d'une culture commune émancipatrice, respectueuse et égalitaire.
- La prise en compte de la construction sociale du genre dans les programmes.
- Il exige des programmes d'éducation à la sexualité, sans tabou, pour tous les élèves, assurés par des professionnel-les et des personnel-les formé-es, et l'application de la loi du 4 juillet 2001 qui prévoit trois séances par an à tous les niveaux de la scolarité.
- Le SNES-FSU exige aussi le développement des programmes de lutte contre les violences sexistes, lesbophobes et homophobes.

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL...

- Le SNES-FSU dénonce la dévalorisation des métiers enseignants, comparable à celle des autres filières professionnelles féminisées.
- Il combat les politiques de management des personnels, d'individualisation des carrières et des rémunérations, porteuses d'aggravation des inégalités entre femmes et hommes.
- Il lutte contre le temps partiel subi par les non-titulaires, et

particulièrement les enseignantes contractuelles, synonyme de revenu salarial partiel.

- Il lutte contre l'interruption des contrats pour cause de grossesse.

RETRAITES

- Le SNES-FSU dénonce des régressions pénalisant particulièrement les femmes et ayant aggravé les inégalités femmes-hommes : recul de l'âge de la retraite, augmentation des annuités et décote, perte des bonifications pour enfant.
- Il revendique le rétablissement de la bonification pour enfant et une majoration de la durée d'assurance portée à deux ans pour les mères fonctionnaires, comme pour les parents ayant élevé seuls leurs enfants.

POUR UNE POLITIQUE FAMILIALE AMBITIEUSE

- Les mêmes droits familiaux doivent s'appliquer à toutes les familles.
- Le congé maternité doit être étendu à 26 semaines et le congé du second parent allongé et rendu obligatoire.

CONTRE LES VIOLENCES ET LES INÉGALITÉS

- La définition européenne du harcèlement sexuel doit être intégrée dans le code du travail et de la Fonction publique.
- Les métiers féminisés, systématiquement dépréciés, ne doivent plus être laissés à l'écart des revalorisations salariales. Les lois sur les violences doivent être appliquées immédiatement et être renforcées. ▮

Pour en savoir plus

- Le SNES-FSU est membre du GNIÉS (Groupe national d'information et d'éducation sexuelle), collectif regroupant associations de parents d'élèves, de personnels de l'Éducation nationale et de mouvements d'éducation populaire. Il agit auprès des pouvoirs publics pour favoriser l'éducation à la sexualité des jeunes, en rappelant que le rôle de l'école est complémentaire à celui de la famille.
- Le SNES-FSU participe au secteur femmes de la FSU.

groupefemmes@snes.edu - www.snes.edu

ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS

Le mythe de l'égalité

Colloque SNES-FSU
Jeudi 26 mars 2015



Espace Hermès, auditorium

18, avenue du Sergent-Beauchot, 75012, métro Montgallet

S'inscrire : par email au droits.libertes@snes.edu ou par téléphone au **01 40 63 29 11**

