

FEMMES**LES GRANDES GAGNANTES : LE RETOUR !
POUR GAGNER SUR LES RETRAITES,
POUR GAGNER SUR LES SALAIRES**

Au cœur du mouvement social, le 8 mars 2023 est l'occasion de manifester notre forte opposition à la réforme injuste des retraites et de porter haut et fort nos revendications pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les pensions des femmes sont de 40 % inférieures à celles des hommes et de 28 % avec le dispositif de réversion. Les femmes gagnent toujours un quart de salaire en moins que les hommes dans le privé ! Dans la Fonction publique, c'est une différence moyenne de 319 euros à temps de travail équivalent

sur la fiche de paie. Évolution de carrière empêchée, temps partiel, ségrégation professionnelle, politique salariale indemnitaire... les employeurs publics doivent s'attaquer à ces injustices sociales majeures !

**DANS L'ÉDUCATION
NATIONALE,
LES MESURES
AGGRAVANT
LES INÉGALITÉS
FEMMES/HOMMES
SE MULTIPLIENT**

Reculer l'âge de départ en retraite, maintenir l'annulation de la décote à 67 ans, refuser de ré-introduire une bonification de trimestres par enfant, sont autant de choix politiques qui aggraveront encore la situation des agentes. En parallèle, l'absence de politique salariale ambitieuse conjuguée à une inflation élevée impactera davantage les femmes, en particulier celles sur les métiers précaires, à temps partiel et les moins rémunérés. Dans l'Éducation nationale, les mesures aggravant les inégalités femmes-hommes se multiplient (pacte comme outil de la revalorisation masculine, maintien des AESH dans une grande précarité...) à rebours des grands discours sur l'égalité

professionnelle. Les paroles ne suffisent pas, il faut des actes ! Le 8 mars 2023 est aussi l'occasion de forcer le gouvernement à inscrire l'IVG dans la constitution afin de sécuriser ce droit conquis de hautes luttes. Pour nos organisations syndicales, l'accès à l'IVG doit être renforcé par des moyens dédiés aux services publics hospitaliers.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU continueront de porter des revendications fortes dans les instances pour forcer le ministère à financer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi des outils opérationnels et ambitieux pour éradiquer les violences sexistes et sexuelles.

Pour toutes ces raisons ainsi qu'en solidarité avec toutes les femmes du monde entier qui se soulèvent pour leurs droits, leur liberté et pour des sociétés de justice et de paix le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU appellent les personnels à se mobiliser massivement le 8 mars.

FEMMES ET RETRAITÉES

Les inégalités femme-homme augmentent à la retraite. L'écart pour la pension de droit direct est de 40 %. Il n'est « plus que » de 26 % avec les droits dérivés (dispositifs familiaux et pension de réversion).

Les réformes successives ont provoqué une baisse continue du niveau de pension relativement au salaire, qui se traduit par un taux de pauvreté des femmes retraitées plus élevé que celui des hommes. Et le COR note que ce taux augmente depuis 2016 pour les personnes âgées de plus de 65 ans qui vivent seules, jusqu'à atteindre 16,5 % pour les femmes. Invisibilisées, les femmes âgées n'échappent pas aux violences conjugales. Sur la plateforme d'écoute du 3619, 10,3 % des appels proviennent de per-

sonnes de plus de 70 ans. Cependant, et fort heureusement, nous n'en sommes plus à l'image de la vieille sorcière véhiculée jusqu'au XVIII^e siècle. Les retraitées ne sont pas que des « mamies » ou des aidantes : elles jouent un rôle actif dans la vie sociale et s'engagent dans les luttes.

Annie Ernaux a reçu le prix Nobel à 83 ans... mais le chemin de l'égalité et de l'émancipation est encore long.

LE PROJET DE « PACTE » INCOMPATIBLE AVEC LES ENJEUX D'ÉGALITÉ SALARIALE !

Le bilan est sans appel, même dans la Fonction publique les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont importants. Le projet de « pacte » pour les enseignants qui repose sur le principe de l'augmentation de la charge et du temps de travail est par nature en contradiction avec les obligations de l'employeur en matière d'égalité salariale et ne ferait qu'augmenter les écarts.

Ces dernières années, notamment avec la mise en place de PPCR et l'abaissement à deux ans de différenciation de déroulement de carrières en classe normale, contre dix ans précédemment et un traitement aléatoire des inspections, l'équilibre a pu être rétabli et les passages accélérés au 6^e comme au 8^e échelon préservent la représentativité du corps. Le problème qui subsiste est la mise en place de la loi dite de *Transformation de la Fonction publique* qui a supprimé les CAP de promotion et qui permet à l'administration d'établir des tableaux de promotion en toute opacité. De nombreuses situations liées à des injustices de sexe faisaient justement l'objet d'intervention en CAP par les représentant-es des personnels SNES-SNEP-SNUEP FSU.

Sur les promotions de grade à la classe exceptionnelle, sur les cinq dernières années de promotion, il aura fallu attendre 2022 pour qu'enfin le taux de femmes promues atteigne celui des hommes, sachant que l'accès au vivier fonctionnel se fait grâce à des missions majoritairement prises par des hommes. Quant à l'échelon spécial pour les certifié-es et assimilé-es, la part des femmes promues reste inférieure à la part qu'elles représentent dans le corps.

Le deuxième élément à prendre en compte réside dans les parts variables de rémunération (heures supplémentaires, indemnités, primes...) qui sont identifiées comme fortement défavorables aux femmes. Le ministère de l'Éducation nationale s'obstine à vouloir imposer un « pacte » qui conditionne une augmentation du pouvoir d'achat à du travail supplémentaire. Si ce projet advient il signerait explicitement une attaque frontale du ministère contre les femmes.

En effet d'après les chiffres propres du ministère, au sein de chaque corps, l'écart de rémunération entre femmes et hommes repose principalement

sur les questions indemnitaires (heures supplémentaires, indemnités de mission particulières).

Sur les heures supplémentaires, les notes de la DEPP (le service statistiques du ministère) fournissent des informations significatives. Les hommes représentent à peine plus de 40 % des bénéficiaires possibles et reçoivent

MÊME SI L'ÉCART ENTRE HOMMES ET FEMMES A TENDANCE À SE RÉDUIRE, À CE RYTHME L'ÉGALITÉ SERA ATTEINTE D'ICI 22 ANS

plus de 53 % des sommes distribuées pour les heures supplémentaires. Soit plus de 1 milliard 100 millions d'euros perçus par les hommes alors que les femmes touchent à peine plus de 950 millions d'euros. Il y a plus de 160 millions d'écart en faveur des hommes alors qu'ils représentent 20 points de moins que les femmes.

Sur les indemnités pour missions particulières, le bilan du ministère présenté en

comité technique ministériel parle de lui-même. D'une part, les femmes sont moins tributaires d'IMP et d'autre part, lorsqu'elles s'engagent dans des missions, elles touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes. À noter que dans la totalité des académies, aucun taux moyen des femmes n'est supérieur ou égal à celui des hommes ! Même si l'écart entre hommes et femmes a tendance à se réduire, au rythme où cela se fait, l'égalité sera atteinte d'ici 22 ans.

UN PROJET DE « PACTE » INACCEPTABLE

Les données vont toutes dans le même sens, tout ministre qui, pour revaloriser les personnels s'engagerait dans le développement de missions supplémentaires ne ferait tout d'abord que mépriser le travail des personnels mais également ne ferait qu'accroître les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Le pacte envisagé par le ministère (augmentation du temps de travail, formation pendant les vacances, remplacement à l'interne, ...) va à l'encontre de l'égalité salariale.

Les syndicats de la FSU continuent de porter des exigences fortes sur la revalorisation nécessaire et urgente de nos métiers mais aussi sur la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes.



© DR

RÉFORME DES RETRAITES : LES FEMMES TOUJOURS PLUS PÉNALISÉES !

Dans l'Éducation nationale, quels que soient le corps et le secteur, les hommes sont toujours plus avancés dans leur carrière note encore le dernier *Bilan social* du ministère publié fin 2021. En fin de carrière, les hommes détiennent encore plus fréquemment que les femmes les échelons les plus élevés.

POUR UNE REVALORISATION INDICIAIRE PRISE EN COMPTE DANS LA PENSION

Quels que soient le corps dans les populations enseignantes ou administratives de notre ministère, les femmes exercent davantage à temps partiel et sont moins avancés dans leur carrière avec un traitement indiciaire moins élevé de 3 à 9 % (sans compter donc les indemnités).

Les inégalités de pensions entre les sexes sont liées non seulement aux inégalités de salaires mais aussi aux carrières en moyenne plus courtes des femmes. Les temps partiels ou les congés parentaux sont pris par manque de modes d'accueil de la petite enfance et sont de plus insuffisamment compensés. Faire croire que décaler l'âge de départ augmentera la pension des femmes relève d'un mensonge dans la mesure où femmes et hommes seraient contraints par deux ans supplémentaires de cotisation sans que leur montant ne soit amélioré par rapport à la législation actuelle du fait de l'allongement de la durée d'assurance à 43 ans dès la génération 1965 et du maintien de la décote.

La FSU se bat pour une revalorisation de l'ensemble de la grille indiciaire avec un accès pour toutes et tous au dernier indice de la classe exceptionnelle de chaque corps, synonyme d'une meilleure pension. Actuellement, si l'âge de départ est sensiblement le même dans le second degré (62,3 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes), la décote est plus élevée chez les femmes. Si le montant brut médian de la pension est à peu près équivalent (2 754 € pour les femmes, 2 840 € pour les hommes en 2019, voir tableau ci-dessous), c'est le fait des droits familiaux.

Distribution du montant brut des pensions mensuelles par sexe dans le second degré en 2019

	Femme	Homme
Moyenne	2 685 €	2 835 €
9 ^e décile	3 563 €	3 750 €
1 ^{er} décile	1 623 €	1 873 €
Médiane	2 754 €	2 840 €

Dernières données disponibles dans le bilan social de fin 2021.
Lecture : la moitié des femmes partent avec une pension inférieure à 2 754 €, c'est 2 840 € pour les hommes. 10 % des femmes partent avec une pension supérieure à 3 563 €, c'est 3 750 € pour les hommes.

POUR DE VÉRITABLES DROITS FAMILIAUX

Désormais, l'arrivée d'un enfant né après le 1^{er} janvier 2004 permet seulement de majorer la durée d'assurance de deux trimestres pour le calcul de la décote. En effet depuis 2003, la bonification de quatre trimestres par enfant a été arbitrairement supprimée, une perte en termes à la fois de liquidation de la pension du fonctionnaire (ainsi équivalente à un an supplémentaire au dernier indice détenu dans les six derniers mois) et de durée d'assurance. Cette décision inique ne se traduit pas encore dans les montants liquidés actuellement par des femmes ayant accouché avant 2004 mais cette attaque faite aux femmes fonctionnaires va mécaniquement et fortement diminuer la pension des femmes dans les prochaines années. La Cour des comptes encourage en plus le gouvernement dans le cadre du projet actuel de réforme des retraites, à pénaliser aussi les femmes au régime général en pointant leurs huit trimestres de majoration de durée d'assurance trop important à leurs yeux – « [...] les majorations de durée d'assurance dont les effets sur le montant des pensions sont difficiles à anticiper, conduisent à attribuer des trimestres de retraite aux mères en nombre supérieur à celui des trimestres consacrés à l'éducation de leurs enfants [...] »*.

LA FSU SE BAT POUR UNE REVALORISATION DE L'ENSEMBLE DE LA GRILLE INDICIAIRE

La majoration de 10 % du montant de la pension dès que l'on a élevé trois enfants accroît mécaniquement la pension plus forte des hommes. Mais elle est indispensable aujourd'hui pour éviter une plus grande dégradation du niveau des pensions pour tous, cette contradiction devrait être examinée dans le cadre de l'ensemble de la politique familiale. La FSU récusé toute mesure qui viserait à réduire les dispositifs de solidarité : l'impact des enfants sur la carrière professionnelle repose principalement sur les femmes. Les droits familiaux doivent être préservés et améliorés. Cette revendication va de pair avec celle de la suppression des différences de carrière et de rémunération entre femmes et hommes. Elle nécessite aussi une réflexion sur le modèle d'égalité femmes-hommes et sur la lutte contre les stéréotypes sociaux.

* : Les droits familiaux de retraite : des dispositifs à simplifier et à harmoniser, Cour des comptes, octobre 2022



INTERNATIONAL

OFFENSIVE GÉNÉRALISÉE SUR LES DROITS DES FEMMES

En Afghanistan, en Iran et en Ukraine, les droits des femmes sont attaqués frontalement mais ces dernières résistent courageusement.

AFGHANISTAN, LA NÉGATION DU DROIT À L'ÉDUCATION

Depuis leur retour au pouvoir à l'été 2021, les Talibans sapent toutes les avancées lentement mises en œuvre depuis 2001 en direction de l'égalité femmes-hommes. Dans un premier temps, les filles ont été interdites d'enseignement secondaire en mars 2022 avant d'être, en décembre 2022, interdites d'accès à l'université. Cette négation du droit humain fondamental à l'éducation pour les filles et les femmes les met en danger et entrave leur émancipation.

LA SCOLARISATION EST UN REMPART CONTRE LE MARIAGE ET LA MATERNITÉ PRÉCOCES

La scolarisation est un rempart contre le mariage et la maternité précoces. Elle améliore l'intégration dans la vie active et leur donne la possibilité de faire elles-mêmes les

choix concernant leur avenir ainsi que celui de leurs filles. Les écoles jouent également un rôle de prévention de la malnutrition, de l'anémie et permettent l'accès à l'hygiène menstruelle. Dans ce contexte difficile, une résistance s'organise. Les femmes de *Radio Begum* diffusent des cours, un soutien psychologique et des conseils gynécologiques.

IRAN, LA RÉVOLTE CONTRE LES LOIS PHALLOCRATIQUES

En septembre 2022, Masha Amini meurt après avoir été arrêtée par la police des mœurs pour « ne pas avoir porté correctement son voile ». Cet assassinat a été le point de départ d'une importante révolte de la société iranienne au cri de « femme, vie, liberté ». Les femmes prennent des risques importants pour exprimer leur colère. Elles retirent publiquement leur voile, font tomber les turbans des mollahs et déchirent les portraits des dirigeants.

La répression de la dictature iranienne est féroce et l'annonce de l'abolition de la police des mœurs n'est qu'un changement de façade, le port du hijab reste obligatoire dans l'espace public, et n'est pas en mesure de mettre un terme à une opposition profonde au régime. Les iraniennes aspirent légitimement à la démocratie, à pouvoir disposer de leur corps et à mettre un terme aux lois phallogocratiques.

LA LUTTE DES FEMMES KURDES AU ROJAVA

Le Rojava, ou Kurdistan occidental, est une province du Nord-Est de la Syrie contrôlée par les Kurdes. Les combattantes kurdes s'y sont notamment illustrées en 2014 et 2015 en affrontant l'État Islamique lors de la bataille de Kobané. La constitution de la région autoproclamée affirme le projet politique d'une société égalitaire et paritaire. Les femmes ont accès à des cours pour apprendre à connaître leurs droits et les institutions ont l'obligation d'accueillir au moins 40 % de femmes.

Considérées comme des terroristes par la Turquie, chassées de la région d'Afrin par son armée en 2018, les militantes kurdes continuent de risquer



leur vie. Le meurtre d'Emine Kara dans l'attentat de la rue d'Enghien montre que cette menace reste d'actualité et s'étend au-delà des frontières de Rojava.

LES FEMMES DANS LA GUERRE D'UKRAINE

L'invasion russe de l'Ukraine a bouleversé le quotidien de millions de femmes. Beaucoup d'ukrainiennes ont fui pour sauver leur famille ou se protéger des exactions des soldats russes, notamment les viols de masse utilisés comme armes de guerre. Selon le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (lié à l'ONU), neuf réfugiés de guerre sur dix sont des femmes et des enfants. D'autres ont fait le choix de prendre les armes, elles représentent 20 % des effectifs de l'armée.

De l'autre côté du front, beaucoup de femmes russes sont également victimes de la folie de Poutine. On peut rappeler le courage de cette cinquantaine de femmes de la région de Kursk qui, pour protester contre les conditions de la mobilisation partielle, ont tenté d'aller chercher leurs maris, frères ou enfants envoyés sur le front en Ukraine.

