

# **Le 8 mars : pour une égalité réelle hommes-femmes**

**dans les établissements scolaires, dans les universités et ailleurs.**



**Sur le front de l'égalité, Le ministère communique beaucoup, mais agit peu. Si le plan national d'action pour l'égalité femmes-hommes a été acté au ministère il tarde à arriver dans les rectorats et pour le moment, rien n'est visible pour les personnels dans les établissements et les services.**

**1.** Des moyens pour mettre fin aux inégalités salariales et à la précarité  
Les femmes représentent 73% des personnels de l'Éducation nationale mais le salaire net moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes. Les inégalités salariales existent et persistent au détriment des femmes. Pour signifier les inégalités de salaires, les femmes devraient s'arrêter de travailler à partir de 15 h 40, (moment symbolique pour illustrer le ¼ de salaire en moins) heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées.  
Les emplois précaires, peu rémunérés, offrant de faibles perspectives de carrière et dont les missions rendent compliquée l'articulation vie privée - vie professionnelle sont la plupart du temps occupés par des femmes. C'est la réalité des AESH qui sont pour la grande majorité des femmes. Ces personnels et ce métier sont donc emblématiques des urgences pointées dans les 4 premiers axes du plan d'action national en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes acté en décembre dans notre ministère.  
La précarité n'a pas sa place dans l'Éducation nationale ni dans les universités ni ailleurs.



## **2.** Des moyens pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles

Alors qu'une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail au cours de sa vie, les procédures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique ne sont pas ou peu mises en œuvre dans l'Éducation nationale. L'accord Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique stipule pourtant explicitement que les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et qu'il leur est demandé un principe de tolérance zéro. Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes du MENJS et du MESRI doit permettre la prévention et la lutte contre ces violences et les agissements sexistes en tous genres. Pour nos organisations : Les dispositifs de signalement et d'accompagnement doivent se déployer maintenant sur tous les territoires et des moyens dédiés doivent être fléchés.

Les personnels doivent aussi bénéficier d'une formation au recueil de la parole des élèves et étudiant-e-s avec lequel-le-s ils sont au contact au quotidien tout au long de l'année, afin d'alerter les services spécialisés dans la prise en charge de ces types de violence. Des protocoles rigoureux et clairs doivent être diffusés pour répondre à l'urgence des situations des victimes.

# **Nos organisations FSU, CGT et SUD éducation appellent à faire du 8 mars une grande journée de lutte pour les droits des femmes, y compris dans le secteur de l'éducation.**

## **Nos organisations revendiquent :**

- ◆ l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la réduction du temps de travail pour permettre l'articulation vie privée/vie publique
- ◆ une formation initiale et continue des personnels dédiés à la lutte contre les stéréotypes sexistes et aux inégalités entre femmes et hommes, déployée dans toutes les académies et accessibles à un grand nombre d'agent-e-s chaque année
- ◆ une véritable éducation à l'égalité, à la sexualité et contre les stéréotypes sexistes pour les élèves
- ◆ le bénéfice systématique de la protection fonctionnelle renforcée par le protocole Égalité pour les femmes qui dénoncent les violences sexistes et sexuelles au travail et les violences conjugales
- ◆ une formation spécifique de tous les personnels à la prise en charge de ces violences
- ◆ des moyens spécifiques pour mettre en œuvre des mesures immédiates de rattrapage salarial pour les femmes discriminées sur l'ensemble de la carrière et le financement ambitieux des politiques d'égalités inscrites dans les plans d'action Égalité