



## Toutes femmes étant égales par ailleurs

ÉDITO

Jamais on n'a vu l'égalité entre les femmes et les hommes autant avancer à pas de tortue.

Jamais on n'a vu des politiques autant aggraver les inégalités de genre : réforme des retraites, assurance chômage, destruction du paritarisme dans la Fonction publique, loi grand âge, projet de loi santé...

Les attaques se suivent et se ressemblent. Et les femmes sont les premières à en subir les conséquences, à la fois en tant qu'agentes et usagères du service public.

Jamais on n'a vu des dirigeants autant rechigner à réaliser l'égalité dont ils parlent tant.

Jamais on n'a vu ces mêmes dirigeants tant tarder à apporter des réponses adéquates pour faire cesser les violences sexuelles.

Parler d'égalité, et en même temps tout faire pour imposer un système injuste, il y a là un paradoxe qui ne laisse pas dupe. C'est pourquoi les femmes sont aussi en première ligne du large mouvement social qui traverse le pays. Tout comme le SNES-FSU.

Jamais on ne verra le SNES-FSU céder une once de terrain sur ses exigences d'égalité et de défense de tous les personnels. Parce qu'il en va d'une conception d'une société plus juste et de la défense de la Fonction publique qui la sert. Parce qu'il est grand temps de révolutionner la façon dont les femmes sont prises en compte dans cette société et d'obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes en droit comme en actes. ▶

**Aurélia Sarrasin**, secrétaire nationale Droits et libertés, responsable du groupe Femmes

## FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**Des inégalités** tout au long de la vie

À l'occasion de la journée internationale de luttes pour les droits des femmes le 8 mars, il est plus que jamais nécessaire de rappeler que l'égalité professionnelle est un enjeu majeur pour les agents de la Fonction publique, et en particulier pour l'Éducation nationale, et de faire un bilan sur la situation des femmes au travail.

La Fonction publique n'est absolument pas épargnée par les écarts salariaux entre les femmes et les hommes alors même que les grilles de rémunérations sont identiques et garantissent une égalité du traitement de base.

L'inégalité professionnelle se niche également au cœur de l'organisation du travail au quotidien (dans les emplois du temps, les temps partiels plus ou moins choisis, les missions particulières, la reconnaissance institutionnelle...). Enfin, la retraite, reflet de la carrière des femmes, amplifie les inégalités. Si les droits familiaux et conjugaux ont permis de réduire l'écart de genre, les réformes intervenues depuis 1993 ont davantage pénalisé les femmes. Carrières plus courtes, temps partiels plus nombreux (30 % des femmes contre 8 % des hommes), l'allongement de la durée d'assurance et l'augmentation du nombre de trimestres de cotisation, pour bénéficier d'une retraite à taux plein et l'instauration du mécanisme de la décote pour les carrières incomplètes, touchent davantage les femmes.

Le système par points sera encore plus défavorable aux femmes en ce qu'il creusera encore un peu plus les inégalités. La FSU l'a immédiatement dénoncé.

**GRANDE CAUSE, PETITES MESURES**

Le ministère de l'Éducation nationale communique sur l'égalité professionnelle déclarée « grande cause nationale du quinquennat » mais les mesures concrètes, les plans d'actions tardent à venir. Le constat est pourtant parlant :

- ▶ les femmes représentent 72 % des agents de l'ÉN (+ 16 points par rapport à la Fonction publique d'État) ;
  - ▶ 64,6 % des professeurs certifiés sont des femmes, 83 % parmi les professeurs des écoles, 73,5 % parmi les CPE contre seulement 48,6 % parmi les personnels d'encadrement ;
  - ▶ 53 % des professeurs agrégés sont des femmes contre seulement 37 % parmi des professeurs de chaires supérieures.
- Plus l'accès à un corps relève d'une sélection arbitraire ou plus le corps relève de la hié-



discrimination criante n'a pas étonné le SNES-FSU qui a dénoncé ce danger dès la création de cette indemnité.

**PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN ENJEU MAJEUR**

Dès 2013, la FSU s'est pleinement engagée dans les différentes étapes d'élaboration du premier protocole « Égalité professionnelle ».

En 2018, la FSU obtient des avancées significatives pour le second protocole qui doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2020 :

chie, plus la part des femmes décroît, c'est le fameux « plafond de verre ».

Les femmes sont également victimes du « plancher collant » : les femmes entrées au même moment que les hommes dans l'Éducation nationale mettaient plus de temps pour gravir les échelons. Les modalités d'évaluation, la moindre reconnaissance professionnelle des femmes par leur hiérarchie, l'avancement à rythmes différents en étaient la cause. Gageons que la mise en œuvre de PPCR, qui garantit des carrières plus linéaires et la meilleure prise en compte des arrêts dans la carrière pour élever les enfants, permettra de réduire ces écarts.

**INDEMNITÉS DISCRIMINANTES**

D'autres facteurs aggravent les inégalités salariales : les indemnités. Alors qu'au regard du traitement brut, un homme perçoit 8 % de plus qu'une femme, cet écart monte à 16 % sur le salaire global. Les heures supplémentaires en sont la cause majeure puisque le montant de celles-ci pour un homme en bénéficiant est de 27 % supérieur à celui des femmes qui en bénéficient. De plus, seules 87,4 % des femmes peuvent en faire contre 94,3 % des hommes.

Par ailleurs, deux récentes études de la direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale révèlent que les Indemnités pour mission particulière (IMP) profitent surtout aux enseignants du sexe masculin. Non seulement l'attribution de celles-ci est plus favorable aux hommes mais plus le taux de l'IMP est important, plus la part d'attribution aux femmes est faible. Cette

- obligation de résultat ;
- suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie au cours de leur grossesse ;
- sanctions en cas de non-mise en œuvre par les employeurs des actions décidées ;
- intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- devoir d'exemplarité auquel s'engagent les pouvoirs publics.

Les objectifs de ce protocole sont clairs :

- ▶ **axe 1** : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
  - ▶ **axe 2** : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
  - ▶ **axe 3** : supprimer les situations d'écarts de rémunération et d'inégalités de progression de carrière ;
  - ▶ **axe 4** : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
  - ▶ **axe 7** : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.
- À tous les niveaux, les militant-e-s du SNES-FSU portent déjà ces objectifs au quotidien. Grâce à ce travail, certaines académies développent des dispositifs spécifiques (numéro vert, référent harcèlement sexiste que les agents peuvent directement saisir) qui doivent se multiplier. La FSU propose de multiples leviers d'action pour inverser la tendance, les autorités doivent désormais passer des paroles aux actes et mettre en place les plans d'action attendus par toutes et tous. ▶

# Retraite : les femmes au régime sec

Le but de la réforme des retraites est simple : figer le financement de notre système de retraite à son niveau actuel, 14 % du PIB, alors que la proportion de retraité-e-s dans la population augmente.

Ce plafonnement se traduira notamment par le retour du risque de pauvreté chez les retraité-e-s âgé-e-s, en grande majorité des femmes.

## TRAVAILLER PLUS, PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER MOINS

Le gouvernement prétend mettre en place « un système juste, unique et transparent pour protéger mieux celles et ceux dont les carrières sont hachées, instables et atypiques ». Mais comment croire à ce discours alors que c'est désormais l'ensemble d'une carrière, y compris les mauvaises périodes, qui sera pris en compte et non plus les meilleures années, et que les années sans activité professionnelle pèseront d'autant plus lourdement ? Et surtout, on ne pourra pas prévoir le niveau de sa pension à l'avance, la valeur du point n'étant connue qu'au moment de la liquidation de la pension. Quant aux vaines promesses de maintenir la valeur du point, les fonction-

naires savent ce qu'il en est : l'actuel gel a de graves conséquences sur le pouvoir d'achat.

## FACTURE SALÉE

La retraite amplifie les inégalités de revenus observées durant la vie active : les pensions de droit direct des femmes sont de 40 % inférieures à celles des hommes. Il faut ajouter la réversion pour voir cet écart tomber à 26 %. Or, avec la mise en place du système dit universel, les dispositifs de solidarité disparaîtront. La réversion, c'est-à-dire les droits du conjoint survivant qui, dans 89 % des cas est une femme, ne serait plus versée en cas de divorce. Les effets des enfants sur les carrières professionnelles pèseront quasi exclusivement sur les femmes.

## POUR UNE VRAIE RÉFORME ÉGALITAIRE ET ÉMANCIPATRICE

L'indépendance économique des femmes est une condition *sine qua non* pour leur éman-



cipation. Pour le SNES-FSU, il est temps de mener une vraie politique pour l'égalité des salaires, surtout dans les professions les plus féminisées, dont l'Éducation nationale.

Il est temps de consacrer l'investissement public à la création de lieux de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes, qui sont des freins majeurs au plein-emploi des femmes.

Il faut surtout maintenir les dispositifs de solidarité et de compensation tant que l'équilibre ne sera pas atteint en termes de genre. Le SNES-FSU promeut une autre réforme des retraites et un projet de société solidaire. ▀

# AESH : refuser la précarisation

Au sein de l'Éducation nationale, le métier d'Accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH, ex-AVS) est un des plus précaires et des plus féminisés.

La précarité, pour ces personnels dont les missions sont pourtant devenues incontournables pour l'inclusion, est de deux ordres : financière et professionnelle.

## PRÉCARITÉ FINANCIÈRE

Le ministre Blanquer avait affirmé au printemps 2019 sa volonté de voir la rémunération des AESH augmenter. Comme il a refusé de relever la grille indiciaire, le seul moyen de réaliser cet objectif est d'augmenter les quotités de travail. Or, à de très rares exceptions près, celles-ci ont été abaissées. C'est ainsi que de très nombreuses AESH ont vu leur rémunération diminuer à la rentrée 2019. Le traitement net pour 24 heures d'accompagnement hebdomadaire est d'environ 750 euros.

## PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

On aurait pu penser que l'application de la circulaire du 5 juin 2019 améliorerait la situation des personnels mais il faut malheureusement constater que ce n'est pas le cas.

Certes, les nouveaux CDD signés à cette rentrée sont d'une durée de trois ans, et c'est objectivement une amélioration, mais il faut toujours six années avant d'obtenir un CDI. Et ce n'est rien comparé à la précarité qui s'est généralisée quant au lieu d'exercice et à la continuité de l'accompagnement. Cette précarisation est largement due à la mutualisation forcée, aggravée par la mise en place des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL). Les témoignages d'AESH contraintes d'ac-



compagner plusieurs élèves dans des établissements différents se multiplient et ces situations augmentent mécaniquement l'isolement par rapport aux équipes pédagogiques.

## UNI-E-S POUR GAGNER !

Face à cette situation, l'action syndicale est une nécessité impérieuse et le SNES, avec les autres syndicats de la FSU concernés (SNUipp, SNUEP, SNETAP) est en première ligne pour défendre les collègues contre l'arbitraire et construire avec eux le rapport de force nécessaire pour imposer d'autres choix. Nous portons une revendication forte de création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B. Cette revendication est adossée, d'une part, à l'engagement sans faille pour une école inclusive dans le respect des personnels et, d'autre part, à une présence dans la très grande majorité des établissements de militant-e-s qui mènent au quotidien le combat pour de meilleures conditions de travail, d'emploi et de rémunération pour toutes et tous. ▀

## Vie scolaire : épanouissement personnel, prise de conscience collective

Du point de vue de la « vie scolaire », la lutte contre les stéréotypes de genre et de sexualité, c'est chaque minute et sur tous les fronts.

Il n'est jamais inutile de rappeler la définition de la vie scolaire : « *placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective, de réussite scolaire et d'épanouissement personnel* »<sup>(1)</sup>. De plus, il faut aussi mener aujourd'hui des actions de prévention contre les risques auxquels s'exposent les adolescents par l'usage quotidien des réseaux sociaux.

### L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS

Cet épanouissement rencontre deux écueils : les représentations morales des élèves et celles des personnels.

Concernant les élèves, plus que jamais, la lutte contre les stéréotypes de genre et de sexualité doit être au cœur des dispositifs qu'on nous demande de développer (harcèlement, éducation à la sexualité, etc.). Des collègues ont su monter des projets, des expositions, favoriser la prise de conscience des

élèves. Cela mérite d'être systématisé et plus souvent partagé.

Mais cela ne peut pas être pertinent et efficace si les adultes eux-mêmes ne se sont pas formés et viennent projeter leurs propres stéréotypes sur les élèves. La tâche est immense : tel maquillage de garçon, telle longueur de jupe ou tel débardeur interdits ou sanctionnés dans tel établissement défraient encore régulièrement la chronique et viennent interroger cette notion d'épanouissement personnel. Où s'arrête-t-il ? Du point de vue de la vie scolaire, il s'agit bien de trouver un équilibre entre épanouissement individuel et respect des règles nécessaires à la vie collective. Il faut aussi faire en sorte que cette lutte contre le sexisme devienne un axe de nos pratiques professionnelles, quand par exemple nous construisons les grilles de postes d'AED. Pour les élèves comme pour les personnels, c'est bien un combat au quotidien, sans relâche, qui doit, pour plus d'efficacité, sor-

tir d'une pratique militante trop épuisante pour celles et ceux qui le portent.

### AU GOÛT DU JOUR

Alors que les « dérives de la mode » sont parfois invoquées pour tenter de durcir les règlements intérieurs, il reste étonnant que, concernant la tenue des élèves, le texte en vigueur soit la circulaire du 14 décembre 1951. Plus étonnant encore est la modernité de ce texte : il recommande d'agir « *en évitant les défenses et les obligations trop absolues* », « *avec tact et prudence* » envers les élèves « *et de les amener d'eux-mêmes à choisir, selon leurs moyens, les vêtements les mieux adaptés* » tout en leur enseignant que « *la résistance raisonnable aux impératifs du snobisme est la marque de la personnalité* ». Le « bon vieux temps » n'est pas toujours vieux et a parfois du bon. ▶

1. Circulaire de missions des CPE du 10/08/2015



© GJ Zeibase / Wikimedia commons

## FEMMES ET POSTES À RESPONSABILITÉ AU SEIN DES SYNDICATS DE L'ÉDUCATION

### Des progrès... mais peut mieux faire

La réflexion autour de l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les syndicats est bien installée. Il faut continuer à lui donner des formes concrètes.

Une enquête de 2018 du Comité syndical européen de l'éducation<sup>(1)</sup> (CSEE), région européenne de l'Internationale de l'Éducation, souligne l'urgence de lancer de nouvelles initiatives au sein des syndicats de l'enseignement afin d'améliorer la participation des femmes aux postes à responsabilité et instances décisionnelles.

Depuis 2014, la proportion des femmes occupant le poste de secrétaire générale au sein des organisations syndicales est en augmentation et atteint désormais 50 %. Pour ce qui concerne leur présence dans les structures décisionnelles, la proportion de femmes a également augmenté, passant de 48 % en 2014 à 56 % en 2018. Toutefois, le nombre de femmes secrétaires générales adjointes est passé de 45 % en 2014 à 35 % en 2018. Même constat pour les femmes qui occupent le poste de présidente avec un taux en baisse de 49 % à 36 %.

La sous-représentation des femmes perdure et reste un sujet majeur de préoccupation au

sein des syndicats de l'éducation. Si 70 % des participants à l'enquête du CSEE ont répondu que cette problématique nécessitait des mesures d'urgence, seuls 40 % d'entre eux ont déclaré avoir mis en place des politiques et stratégies internes afin d'y remédier. Il est intéressant de noter que les Comités égalité ou groupe femmes dans les syndicats jouent un rôle important dans la défense et la promotion de l'égalité femmes-hommes. Toutefois, seuls 60 % des syndicats comptent ce type de « structure » spécialement dédiée à l'égalité. Dans la plupart des cas, cette responsabilité est partagée entre plusieurs secteurs.

### DES EFFORTS INSUFFISANTS

Les syndicats déclarent consacrer 20 % de leur temps à la problématique de l'égalité, ce qui démontre la nécessité de consacrer davantage de temps et de moyens militants dans ce domaine. Par ailleurs, dans le cadre des initiatives visant à développer des structures



© DR

dirigeantes plus représentatives, la notion de « quotas » reste une question controversée. Pour la majorité des syndicats, il convient d'encourager les femmes à être plus nombreuses à se porter candidates à des postes à responsabilité et d'assurer à la fois la formation et l'accompagnement des futures dirigeantes. Question de volonté politique ! ▶

1. Le Comité syndical européen de l'éducation représente 132 syndicats de l'enseignement et 11 millions d'enseignants dans 51 pays d'Europe. Le CSEE est un partenaire social du secteur de l'éducation auprès de l'UE. Il constitue la région européenne de l'Internationale de l'Éducation, la fédération syndicale mondiale de l'éducation à laquelle le SNES-FSU est affilié.

# Contre les **violences**, toujours dans la **lutte**

En octobre 2017, les hashtags #MeToo et #BalanceTonPorc, grâce aux réseaux sociaux, se propageaient aux États-Unis, en Europe, en France et partout dans le monde, permettant à des femmes de prendre la parole sur les violences qu'elles avaient subies.

Ces hashtags, en libérant la parole, ont permis une prise de conscience et une dénonciation des violences ordinaires subies par les femmes. Cela nous a rappelé que l'égalité entre les femmes et les hommes était loin d'être acquise. Il s'agissait aussi d'envoyer un message : d'une part, ces comportements sont problématiques, d'autre part, les cautionner c'est se rendre complice.

## TOUJOURS LA MÊME HISTOIRE

Aujourd'hui, plus de deux ans après, cette parole a-t-elle été entendue par les pouvoirs publics et par la société entière ?

C'est l'affaire Matzneff qui ressurgit avec le livre de Vanessa Springora et la vidéo de l'interview de Bernard Pivot, complaisant avec le pédophile, et fait aujourd'hui scandale sur les réseaux sociaux. C'est, malgré les accusations de viol portées contre lui par plusieurs femmes, le film de Roman Polanski qui est nommé douze fois aux Césars, et le réalisateur continue de bénéficier du soutien de beaucoup de ses confrères. Ce sont les nombreux viols et agressions sexuelles dénoncés par des athlètes de plusieurs sports. Les mentalités n'ont pas changé.

Dans les faits non plus, pas grand-chose n'a changé. Faut-il encore rappeler que 75 000 femmes sont violées par an, que

225 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime au cours d'une année, que 100 % des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement dans les transports, que 150 femmes sont mortes sous les coups de leur conjoint ou ex-conjoint en 2019 !

L'éducation à l'égalité femmes-hommes est essentielle

Alors même qu'Emmanuel Macron a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale, ces chiffres sont le symbole de l'échec de son gouvernement. Les discours ne suffisent pas. Le décompte de ces féminicides, qui a été largement diffusé sur les réseaux sociaux et médiatisé, a obligé le gouvernement à organiser un Grenelle des violences conjugales qui, sans surprise, s'est avéré n'être qu'une opération de communication inutile. Il aurait suffi d'écouter les associations féministes qui prennent en charge

les femmes victimes de violences au quotidien. Elles savent et disent depuis longtemps ce qu'il faut changer pour lutter contre ces violences, les moyens, financiers mais pas seulement, nécessaires pour y parvenir.

## DE TOUS LES COMBATS

Il faut des moyens supplémentaires pour l'hébergement des victimes, une réforme du fonctionnement de la justice améliorant le cadre juridique sur la question des violences et la formation des professionnel·le-s, en particulier des forces de l'ordre, mais aussi des magistrat·e-s, dans la prise en charge des femmes qui signalent des violences. Sans oublier l'école. L'éducation à l'égalité femmes-hommes est aussi essentielle dans cette lutte, mais là encore cela nécessite des moyens, la formation des personnels et des heures dédiées à tous les niveaux de la scolarité.

Nous sommes encore loin du compte ! Ce qu'il faut, c'est une véritable volonté politique, un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, notamment, une loi-cadre avec un budget minimal d'un milliard d'euros. Les associations locales d'accueil, d'écoute, d'hébergement et d'accompagnement des femmes doivent avoir les moyens de fonctionner parce que ce sont elles qui accompagnent les femmes victimes au quotidien.

En attendant, les femmes et les associations féministes continuent de se mobiliser partout dans le monde pour éradiquer les violences faites aux femmes, en Amérique latine avec le mouvement « Ni Una de Menos » mais aussi en Espagne, en Italie ou en encore en Belgique où les appels à la grève féministe pour le 8 mars ont été très suivis.

En France, les marches organisées pour le 25 novembre dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ont réuni 150 000 manifestant·e-s partout sur le territoire, une mobilisation historique. Depuis le 5 décembre, en lutte et en grève contre la réforme des retraites, les femmes sont aussi très présentes dans les cortèges, mettant en avant les revendications féministes.

Elles seront de nouveau très nombreuses dans les manifestations du 8 mars pour répondre au mot d'ordre international de grève féministe. Les femmes ne sont pas dupes des discours et elles le montrent dans la lutte pour l'égalité et contre les violences. ▀



© CNDC-11.11.11 / Flickr.com

## « *Le silence est encore bien présent au travail* »

L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes, tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle milite pour garantir la liberté, l'intégrité, l'inaliénabilité, notamment physiques et sexuelles, des personnes.

### **L'US : Comment venez-vous en aide aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail ?**

Notre outil de travail est le droit. Nous accompagnons les victimes dans toutes les procédures judiciaires qu'elles souhaitent engager. Elles nous contactent grâce à notre permanence téléphonique ouverte trois demi-journées par semaine. Ce premier contact sert à qualifier juridiquement les faits (harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, exhibitionnisme...) dont elles ont été victimes et à voir quelles voies juridiques elles peuvent emprunter. Ensuite, en fonction de leurs souhaits et de leur dossier, nous proposons soit un suivi à distance, au cours duquel l'association n'intervient pas en son nom propre mais peut relire les courriers, soit une ouverture de dossier. Dans ce cas, nous demandons aux victimes de nous envoyer un récit écrit des faits qu'elles ont subis, puis nous les rencontrons à deux juristes dans les locaux de l'association afin d'entendre une nouvelle fois leur récit. Cette méthodologie nous permet de nous assurer de la cohérence de leurs propos, même si nous leur accordons par principe un « crédit temporaire de bonne foi ». Nous pouvons ensuite nous porter partie civile devant les juridictions pénales ou intervenir volontairement devant les juridictions civiles ou administratives.

### **L'US : Comment expliquez-vous le silence qui a régné bien trop longtemps en matière de violences faites aux femmes au travail ?**

Il est vrai que la parole s'est un peu libérée depuis plusieurs années, certaines femmes ont abaissé leur seuil de tolérance aux violences (nous constatons une augmentation des saisines depuis 2013), mais il nous apparaît que le silence est encore bien présent dans les collectifs de travail. Cela s'explique par de nombreuses raisons : qualifier les violences sexuelles n'est pas spontané ou évident, et les employeurs sont très réticents à nommer le harcèlement sexuel comme tel et à prendre à bras-le-corps ces questions. Par ailleurs, la situation de dépendance économique des travailleuses cause de nombreuses appréhensions qui entravent le dénonciement des violences sexuelles ou qui les retardent. Et, en effet, la majorité des femmes qui dénoncent ces faits finissent par perdre leur poste, sou-



© Rudy and Peter Skitterians / Pxabay.com

vent après une période d'arrêt maladie qui les a fragilisées psychologiquement et financièrement. Enfin, l'environnement sexiste dans lequel nous évoluons rend souvent difficile l'émergence d'une parole sur les violences. La peur de passer pour « l'hystérique » et de se faire exclure du collectif du travail (ce qui est très souvent le cas) sont autant de freins à une véritable libération de la parole.

### **L'US : Combien d'appels recevez-vous en moyenne ? Arrivez-vous à répondre à toutes les demandes ?**

Nous recevons environ quatre-vingts appels par mois. Depuis quelques années, avec l'augmentation du nombre d'appels, nous ne pouvons plus ouvrir tous les dossiers des victimes qui nous saisissent. Nous avons donc dû établir des critères pour leur ouverture (les suivis à distance n'étant pas concernés). Certains secteurs où les violences sexuelles sont particulièrement présentes (comme les entreprises de nettoyage), ou qui ont un devoir d'exemplarité (l'Éducation nationale, le secteur médical, les fonctions régaliennes – police, élus, militaires ou pompiers) vont faire l'objet d'une ouverture quasi systématique. Nous portons aussi une attention particulière à la gravité des faits, ainsi qu'à la précarité et à l'isolement des victimes, dont nous sommes parfois les seules interlocutrices. Enfin, comme notre travail comporte également une dimension politique qui en fait

tout le poids, les évolutions possibles de la jurisprudence que peuvent permettre certains dossiers sont aussi au cœur de nos réflexions, car faire avancer le droit bénéficie à l'ensemble des victimes.

### **L'US : Les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent-elles aussi s'adresser aux syndicats pour les aider ?**

Bien sûr, les syndicats sont censés agir pour garantir les droits des travailleuses, mais ils ne sont pas les interlocuteurs privilégiés des victimes, ce sont même les derniers auxquels elles s'adressent, comme le relevait une étude du Défenseur des droits de 2014. La loi du 6 août 2019 a introduit l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement pour la Fonction publique, et des efforts notables ont été faits de la part des syndicats. Il est évident qu'en tant qu'acteurs de terrain, les représentants du personnel sont en première ligne pour accueillir et conseiller les victimes. Toutefois, des formations spécifiques (que dispense, entre autres, l'AVFT) sont nécessaires pour connaître le cadre juridique et les modes de preuves spécifiques, pour apprendre à recueillir la parole des victimes. Les violences sexistes et sexuelles sont teintées d'énormément de préjugés sur le comportement attendu des victimes et des agresseurs, qui empêchent souvent de se rendre compte qu'on subit ces violences, et qui biaisent l'analyse que l'on en fait. ▀

# Santé sexuelle et stéréotypes de genre : infirmières et infirmiers au premier rang

L'infirmière et l'infirmier de l'Éducation nationale, conseiller technique en santé auprès des chefs d'établissement, doit, parmi ses attributions, mettre en place des actions de prévention en éducation à la sexualité et à la vie affective. Ce n'est pas toujours chose aisée.

Trop souvent, il est compris ou entendu que l'éducation à la vie sexuelle et affective se limite à la contraception, qui serait une problématique de femmes dans le cadre d'une relation hétérosexuelle, ce qui n'est absolument pas le cas. Si on est deux pour un rapport sexuel, on doit donc être deux à s'en préoccuper pour éviter une grossesse non désirée ! Cette perception s'enracine dans le sexisme habituel, ordinaire et ambiant, aussi bien dans les EPLE que dans la société. Par exemple, un garçon mineur aura les plus grandes difficultés à récupérer la contraception d'urgence pour sa partenaire si cette dernière souhaitait que ce soit lui qui fasse la démarche plutôt qu'elle. Cela peut être un obstacle à la prise rapide de cette contraception, donc à son efficacité.

Cela illustre ce qu'est le sexisme institutionnel : toute la population est concernée et pas uniquement les filles.

## DE L'IGNORANCE AUSSI PEUT NAÎTRE LE SEXISME

Les garçons sont bien loin d'imaginer les contraintes subies ou ressenties par les filles tout au long de leur vie.

L'idée que se font nombre de ces adolescents sur les jeunes femmes reflète leur méconnaissance de l'autre sexe et part souvent d'un principe de comportement en miroir : elles aussi « feraient des blagues salaces sur les garçons, parleraient d'eux, feraient bien pareil »...

Il est pourtant très rare qu'un garçon, lorsqu'on lui pose la question, se soit fait siffler

dans la rue, ait subi des attouchements dans les transports en commun, se soit fait traiter de « salope » ou de « pute » parce qu'il portait un bermuda...

Il faut déconstruire un certain nombre d'idées reçues bien ancrées et relayées par leurs pairs ou par internet, sur l'image bien trop sexuée, souvent dégradante et déshumanisée qu'ils se font des femmes en général.

Il faut aussi éduquer et informer. C'est le cas de la particularité du cycle menstruel qui accompagne les femmes depuis la puberté jusqu'à la ménopause, avec tout l'inconfort, la charge mentale et l'anticipation perpétuelle

Toute la population est  
concernée et pas  
uniquement les filles

qui peuvent en découler, voire la déscolarisation temporaire. L'ignorance totale de ce que cet événement biologique représente dans leur vie touche bon nombre de garçons. La plupart du temps, la seule et unique chose qu'ils retiennent, c'est l'humeur supposée différente qu'elles auraient à ce moment-là... Ils n'ont pas conscience par exemple qu'une femme dépensera environ 2 000 à 3 000 euros sur toute sa vie en protections périodiques. Il faut expliquer également que les règles ne

sont en rien un « problème d'hygiène » (merci la publicité !), mais un phénomène physiologique sain lié à la possibilité de reproduction, tout comme la production de spermatozoïdes. En plus de l'inconfort, c'est trop souvent la honte qui accompagne les jeunes femmes jusqu'aux toilettes : il n'y a qu'à observer le soin avec lequel elles cachent leurs protections périodiques. Même en dehors de leurs menstruations, leur sexe leur apparaît comme sale, ça ne viendrait pas à l'idée d'un garçon...

## DU TEMPS POUR FORMER ET ACCOMPAGNER

Le temps et le personnel formé manquent pour aborder tous les sujets qui concernent les jeunes : les orientations sexuelles, la transidentité, le plaisir, le fonctionnement des organes sexuels dont le clitoris, le consentement, le viol, la consommation d'alcool au moment des soirées avec les risques des rapports non protégés et/ou non consentis, la pornographie, la prostitution, les violences sexuelles... et tant d'autres.

Cette prévention collective doit s'accompagner d'une prévention individuelle tant avec les filles que les garçons, rendue possible et accessible via la consultation des infirmières et infirmiers de l'Éducation nationale à leur demande, en lien direct avec leurs besoins. Savoir qu'une infirmière ou qu'un infirmier de l'Éducation nationale est tenu-e au respect du secret professionnel, qu'il-elle est présent-e sur leur lieu de vie qu'est leur établissement scolaire, que les échanges tout comme les soins seront gratuits et confidentiels, leur permet d'aborder des préoccupations bien plus personnelles qu'en groupe.

La délivrance de la contraception d'urgence ou le renouvellement de la contraception orale sont aussi des moments clés pour aborder la santé sexuelle et lutter contre les stéréotypes de genre. Si les passages d'adolescentes sont plus fréquents sur ces problématiques, il n'est pas rare que des garçons viennent confier à l'infirmière ou à l'infirmier de leur établissement des difficultés amoureuses, des prises de risque en matière de sexualité ou tout simplement demander conseil. La pression sociale qu'ils subissent en termes d'injonction à la performance sexuelle y est souvent abordée. C'est aussi ça lutter pour l'égalité femme-homme !



## Le SNES-FSU s'engage

### Pour la formation de toutes et tous

#### Le SNES-FSU exige :

- ▶ 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 ;
- ▶ des programmes d'éducation à la sexualité, sans tabou, pour tous les élèves, assurés par des professionnel-le-s et des personnel-le-s formé-e-s, et l'application de la loi du 4 juillet 2001 qui prévoit trois séances par an à tous les niveaux de la scolarité ;
- ▶ le développement des programmes de lutte contre les violences sexistes, lesbophobes et homophobes ;
- ▶ la mixité des métiers et l'orientation des femmes vers des métiers plus rémunérateurs.

### Pour les salaires et conditions de travail

- ▶ Le SNES-FSU dénonce la dévalorisation des métiers enseignants et assimilés, comparable à celle des autres filières professionnelles féminisées.
- ▶ Il exige la mise en place du protocole égalité dans la Fonction publique et l'éradication des inégalités de salaire et de carrière.
- ▶ 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.

### Pour les retraites

- ▶ Le SNES-FSU dénonce une réforme des retraites qui pénalisera particulièrement les femmes et aggravera les inégalités femmes-hommes.

- ▶ Il revendique une retraite calculée sur les six derniers mois et sans système de décote.
- ▶ Il revendique un système de Cessation progressive d'activité (CPA) et le maintien de la pension de réversion même en cas de divorce.

### Contre les violences faites aux femmes

#### Le SNES-FSU se place résolument aux côtés des victimes et exige que :

- ▶ dix milliards d'euros soient alloués à la lutte contre les violences faites aux femmes (création de places d'accueil, développement d'outils de protection des victimes...);
- ▶ les lois sur les violences soient appliquées immédiatement et renforcées ;
- ▶ un véritable plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail soit mis en place dans l'Éducation nationale, avec la protection systématique des victimes.

Le Groupe Femmes du SNES-FSU travaille sur les questions de droits des femmes et d'égalité. Il fait partie du secteur Droits et Libertés.

Le SNES-FSU s'est doté d'outils de lutte interne contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et participe au secteur Femmes de la FSU.



© Honle / Pixabay.com

**Qui joindre ?** SNES-FSU Groupe Femmes – 01 40 63 29 11 – [groupefemmes@snes.edu](mailto:groupefemmes@snes.edu) – [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

**Où s'informer ?** Dans les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDF) : [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

Par téléphone : 3919 Violences conjugales Infos : [www.sante.gouv.fr/ivg](http://www.sante.gouv.fr/ivg) – Dans les antennes locales du Planning

familial : [www.planning-familial.org](http://www.planning-familial.org) – Centre Hubertine-Auclert (auquel participe la FSU) : [www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)

Collectif national pour les Droits des Femmes : [www.collectifdroitsdesfemmes.org](http://www.collectifdroitsdesfemmes.org) – Marche mondiale des Femmes : [www.mmf-france.fr](http://www.mmf-france.fr)

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <http://www.avft.org/>

