PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Enjeux féministes : enjeux syndicaux

Mars 2022
N° 173
Prix 1 €

p. 2 : Le combat féministe à la CGT est essentiel

p. 3 : Des modèles de lutte au féminin

p. 4 : L'ingrédient essentiel
Une littérature d'émancipation

p. 5 : Professeures des écoles : des écarts de traitement persistants...

p. 6 : De la difficulté à être modèle vivant
Des filières toujours genrées !

p. 7 : Lycée : une orientation encore plus genrée
Être cheffe d'établissement c'est...

p. 8 : Des moyens loin d'être à la hauteur des besoins
Un personnel en télétravail reste un personnel au travail

p. 9 : Les AESH n'échappent pas à l'équation

p. 10 : Quelles formations féministes dans les INSPE ?
Surveiller et punir, muscles et testostérone

p.11 à 14 : DOSSIER – Enjeux féministes : Enjeux syndicaux

p. 15 : Les femmes enseignantes

p. 16 : Supplément Familial de Traitement

p. 17 : Pratiques militantes féministes et syndicales

p. 18 : Brésil : idéologies d'extrême droite contre l'émancipation
Mon travail le vaut bien !

p. 19 : Un violentomètre et une adresse dédiée

p. 20 : Une image exploitée

p. 21 : Collective : en Bretagne, SDEN 31, SDEN 13

p. 22 : Contre les violences faites aux femmes migrantes
Antiracisme, féminisme et autres «wokismes»

p. 23 : H, comme Histoire sociale des Femmes

Je souhaite me syndiquer
Se rendre sur notre site : ***www.cgteduc.fr***
cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal
Je souhaite prendre contact
01 55 82 76 55 / ***unsen@cgteduc.fr***
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex

Directrice de publication : Nadine CASTELLANI LABRANCHE. **Rédactrice en cheffe :** Pauline SCHNEGG
Maquette : Christine JARRY-AREND. **Conception de la «Une»** *: Bertrand VERHAEGHE*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0625 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET *- BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** *- 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** *- Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@cgteduc.fr -** Internet : **www.cgteduc.fr**

Le combat féministe à la CGT est essentiel

C'est un combat de classe que nous menons quand nous menons le combat pour l'égalité. Cette phrase de Philippe Martinez datant de 2019 est toujours d'actualité à la CGT, partie prenante dans l'organisation de grands événements pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes qui militent au quotidien pour en conquérir de nouveaux.

La tâche n'est pas aisée depuis 5 ans avec ce gouvernement qui se targue pourtant d'œuvrer pour l'égalité des droits. Deux ans de pandémie, deux ans de communication gouvernementale inepte, deux ans de désintérêt pour l'intérêt général mais pas celui de quelques-un·es. Deux ans d'accélération de la ruine des services publics qui ont pourtant montré leur nécessité et qui se trouvent à bout de souffle, et dont le personnel est majoritairement féminin.

Seule réponse aux demandes légitimes, **la violence**. La violence institutionnelle nie à celles et ceux qui sont toujours en première ligne la reconnaissance financière et la moindre des protections face à un virus qui ne lâche pas le terrain, lui. Le mépris et la violence d'un ministère sourd aux interpellations de l'ensemble des professionnels de la communauté éducative.

Ce 8 mars 2022, nous allons encore avoir droit aux litanies gouvernementales et grandes annonces au vide abyssal en vue de la campagne présidentielle.
La CGT ne se contente pas d'effets de manche et s'engage à l'international pour l'adoption d'une directive européenne pour garantir l'égalité salariale, et au quotidien pour accompagner les travailleur·euses dans le respect et la défense de leurs droits.

Après la journée de grève et de mobilisation interprofessionnelle du 27 janvier pour la revalorisation des salaires, des pensions et des minimas sociaux, la CGT appelle les salarié·es **à se mobiliser et à faire grève le 8 mars** pour la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et la revalorisation et la reconnaissance des métiers à prédominance féminine.

Sandra GAUDILLÈRE

Isabelle VUILLET, co-secrétaire générale

Des modèles de lutte au féminin

Certains secteurs professionnels largement féminisés ont connu, ces derniers temps, un regain de mobilisations : en manque de reconnaissance, peu rémunérées, avec des conditions de travail souvent dégradées, ces travailleuses montrent avant tout une détermination sans faille pour exercer leur métier dignement.

La lutte solidaire paie, même contre des grands groupes !

L'an dernier, les femmes de ménage de l'hôtel Ibis de Batignoles, après 22 mois de lutte, avaient fait céder le groupe Accor en obtenant des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail. Revigorées par leur victoire, elles ont alors soutenu en juin leurs collègues de l'hôtel de Clichy (appartenant au même groupe) qui ont ainsi obtenu gain de cause après une seule journée de grève.

Premières de corvée

Les sages-femmes, un autre secteur très féminisé, sont mobilisées depuis plusieurs semaines : elles dénoncent un manque de considération de la profession et des salaires en berne. Certaines sages-femmes (comme les sages-femmes enseignantes par exemple) sont passées à la trappe des revalorisations salariales du Ségur et parviennent, pourtant avec un niveau bac +6, difficilement à un salaire de 2200 euros par mois. Bien mince pour une profession qui monte en compétences ! Pour la 4ème fois, mi-janvier il y a eu, de nouveau, un appel à un *«Week End noir»*. Combatives, elles ne comptent pas en rester là.

Dans notre secteur, la 4éme journée de mobilisation des personnels AESH le 19 octobre a été incontestablement réussie. Temps partiels imposés, salaires indécents, ces personnels précaires, en majorité des femmes, entendent bien donner de la voix une fois de plus pour dénoncer leur sort. Dans le département du 94, les AESH ont, par ailleurs, entamé un mouvement de grève depuis 4 semaines. La solidarité financière vient conforter ces collègues sur la justesse de leur combat.

Après la journée du 5 décembre, le secteur social et médico-social, très féminisé, continue sur sa lancée avec deux autres journées de mobilisation le 1er février et le 15 mars. Le manque criant d'effectifs rend leur mission de plus en plus difficile à accomplir sereinement. Elles sont largement sollicitées dans la période (y compris dans l'Éducation nationale) : les questions des moyens et des salaires sont au centre de leurs revendications.

D'autres exemples dans des secteurs féminisés pourraient allonger la liste de ces mobilisations (hopitaux, Ehpad…). Ces secteurs où les travailleuses sont largement majoritaires sont des secteurs en tension, mal rémunérés. Il est, par conséquent, légitime que ces travailleuses s'organisent pour faire entendre leur voix. Il est du devoir de la CGT de les accompagner et de les soutenir dans leur combat.

L'ingrédient essentiel

L'éducation à la sexualité est obligatoire durant la scolarité depuis la maternelle jusqu'à la fin du lycée, à raison de trois séances annuelles, depuis la loi 2001-588 de juillet 2001. Elle couvre le champ biologique, le champ physique et émotionnel et le champ juridique et social. Malheureusement ces séances se tiennent difficilement, par manque de personnels formés. Des camarades, dans leurs pratiques professionnelles participent à former des élèves en animant un atelier sur le consentement. Partant de situations vécues, il s'agit d'animer la discussion entre et avec elles et eux, d'évoquer les limites du consentement, de la drague à l'agression et au viol. Une conversation entre pairs qui interroge les rapports sociaux de sexe et *«réaffirme»* le droit à disposer de son corps. Dès la 3e, elles et ils sont étonnant·es de maturité sur ce qui est acceptable ou pas, et ont pris conscience des stéréotypes sexistes. Les réflexions sur les tenues des filles en sont un exemple flagrant.

Le consentement !

S'accepter comme on est et accepter l'autre, échapper à toutes les formes de domination, c'est s'émanciper. Transmettre une culture de l'égalité, interroger les stéréotypes pour promouvoir l'égalité salariale, le partage des tâches, prévenir les propos sexistes pour combattre les discriminations et les violences, voilà le but de ces ateliers.

Sandra GAUDILLÈRE

Une littérature d'émancipation

La littérature est politique, et la littérature ***«jeunesse»*** ou *«ado»* est aussi éducative et de socialisation. L'adolescence (et l'enfance) est la période des premières fois, celle pendant laquelle on se cherche souvent, on se trouve, parfois. Celle qui a besoin de modèles à imiter ou à dépasser. L'édition jeunesse propose des ouvrages qui vont aider nos élèves à traverser cette époque bouleversante physiologiquement et pleine de nouveautés, et les aider à comprendre le monde. Enseignant·es, personnels au contact des élèves, nous sommes parfois les seul·es prescripteurs et prescriptrices de littérature. Penser le fonds du CDI c'est être en adéquation avec les programmes, bien sûr, et surtout proposer des ouvrages qui parlent des problématiques qui traversent le quotidien de nos élèves et des auteurs·trices. Leur donner accès à une littérature qui les ouvre sur le monde fait catharsis.

Pour penser librement

La littérature engagée voire militante leur permet de côtoyer des personnages homosexuels, trans, qui subissent des violences, du racisme, du harcèlement. Mais **des personnages qui militent.** Certaines maisons d'édition en ont fait leur ligne de conduite : l'anti-sexisme, la lutte contre les discriminations, les luttes sociales, l'écologie... Et s'engagent elles-mêmes sur la rémunération des auteur·trices et sur une répartition genrée équitable des ouvrages mis au catalogue. La littérature ouvre des espaces d'émancipation et permet de penser librement. À nous, militant·es, de la mettre à portée de main des élèves.

Sandra GAUDILLÈRE

Professeures des écoles : des écarts de traitement persistants…

De nombreuses recherches attestent que ce n'est pas parce que les femmes sont majoritaires dans un métier, comme celui de professeur·e des écoles (84% de femmes PE), qu'elles ont proportionnellement les meilleures carrières. C'est même le contraire.

Au CRPE (concours de recrutement des PE), 84% des admis·es sont des femmes. Entre 2013 et 2020, l'écart de réussite en faveur des femmes atteint son maximum en 2015 (+ 6 points) et, en 2020, ce taux de réussite augmente plus chez les hommes (+5 points) que chez les femmes (+3 points). Les hommes obtiennent de meilleures notes à l'oral. Les critères d'évaluation de l'oral valoriseraient-ils les hommes ?

Que nous devons combattre

En termes de promotions et de carrière, les femmes entrent généralement plus jeunes dans le métier et prennent leur retraite de façon plus précoce, avec un indice moyen à plus de 20 ans de carrière supérieur d'environ 3% pour les hommes. La part des femmes chez les PE ayant plus de 30 ans d'ancienneté diminue.

Évolutions de carrière et promotions

De façon générale, la part des femmes promues (65%) est sensiblement inférieure à la part des promouvables femmes (72,1%). L'accès à la hors classe (14% de femmes contre 17% d'hommes) et à la classe exceptionnelle (9% d'hommes contre 4% de femmes) témoigne de cette inégalité de traitement. Si toutes les femmes promouvables à la classe exceptionnelle sont bien promues, c'est loin d'être le cas pour la HC malgré quelques progrès. Les femmes PE, avec leurs collègues d'EPS, restent les deux corps où la progression de carrière subit un écart important entre femmes et hommes.

Conséquences sur les écarts de rémunération

Le salaire net des PE femmes est inférieur de 9% à celui des hommes. C'est aussi lié aux **temps partiels** (plus importants chez les femmes) et aux inégalités d'avancement.

Le versement de primes est aussi en défaveur des femmes (écart de 27%). C'est la conséquence directe d'une **surreprésentation certaine des hommes dans les directions des écoles** (notamment celles de grande taille) et dans les missions de remplacement. On peut penser que dans un métier fortement féminisé, beaucoup d'hommes souhaitent compenser cette relative relégation en accédant à *«une hiérarchie»*. L'inconscient collectif les pousserait à ne pas rester PE mais à se tourner vers des missions de direction ou d'encadrement, devenir maître-formateur ou intégrer *«des postes à profil».*

La carrière de professeur·e des écoles n'est pas orientée de la même façon si elle est masculine ou féminine. Elle est encore largement sexuée et traversée par **des inégalités de traitement que la CGT Éduc'action combat** pour accéder à l'égalité professionnelle. 100 ans après l'obtention de l'égalité de traitement entre instituteurs et institutrices (1919), il reste beaucoup à gagner.

Eléna Blond

De la difficulté à être modèle vivant

Certaines élèves inscrites dans un parcours relevant de la famille des métiers *«beauté bien-être»* c'est-à-dire des spécialités de la coiffure et de l'esthétique, peuvent être **confrontées à des difficultés inhérentes à leur formation.**

Ne pas subir de contrainte

En effet, dans la spécialité *«esthétique, cosmétique parfumerie»,* les activités relevant du pôle 1 du référentiel *«Prestations de beauté et de bien-être visage et corps»* nécessitent qu'elles servent de modèle dans les ateliers pédagogiques à leurs camarades de classe. Citons par exemple l'activité *«réalisation de techniques d'épilation»* qui les conduit à pratiquer l'exercice sur un modèle vivant. Pour certaines, cela peut poser problème en raison du caractère très personnel et intime des zones concernées.

Des filières toujours genrées !

La voie professionnelle est la voie d'orientation la moins fréquentée par les filles puisqu'elles n'étaient que 38% contre 56% en voie générale et 48% en voie technologique à la rentrée 2019. De plus, la mixité y est rarement atteinte avec un secteur des services où les filles sont majoritaires (65%) alors que dans le secteur de la production, elles ne représentent que 15% des effectifs (élèves ou apprenti·es).

Combattre les stéréotypes

Mais en y regardant de plus près, on s'aperçoit que les filles restent cantonnées dans les spécialités sanitaires et sociales (91%) et l'habillement (91%), et quasiment *«exclues»* de la filière Électricité/Électronique (2%). Une situation qui a peu évolué depuis 2006.

Alors pourquoi un tel frein à la mixité des filières ?

Une première piste est avancée par Guichard et Huteau[1] : *«Le travail est sexué, les savoirs et les compétences sont sexués, donc l'orientation est sexuée. La division sexuée du travail, des compétences et savoirs, implicite et partagée par les différents acteur·trices du système éducatif se traduit dans les orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons ...».*

Ce type de blocage peut également arriver en Coiffure ou certain·es élèves ne sont pas préparé·es à ce que leur *«tête»* serve de modèle.
Dans ces formations, les élèves ne doivent pas subir de contrainte, quelle qu'elle soit, sur leur propre corps. Il apparaît donc **nécessaire à minima** de les informer en amont de la formation **et de mettre en place un module pédagogique qui puisse les aider à dépasser les éventuelles difficultés.**

Le ministère doit donc engager une réflexion afin de produire des éléments de cadrage de ces pratiques professionnelles qui permettraient d'éviter le mal-être pour les élèves et les tensions qui peuvent en découler entre familles et enseignant·es.

Philippe Dauriac et Catherine Prinz

Cela entraîne une frilosité pour les filles à s'engager dans les filières *«masculines»* mais aussi pour les garçons à s'engager dans les filières dites *«féminines».*

Et si à l'École et dans l'entreprise, on combattait les stéréotypes de genre et si on revalorisait les métiers à prédominance féminine ?

Nadine Castellani Labranche

Sources :
Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. DEEP, éditions 2008 et 2021
1 Françoise Vouillot, aux prises avec le genre, Travail, genre et sociétés, 2007 (N °18)

Lycée : une orientation encore plus genrée

L'orientation résulte, non de goûts personnels, mais de mécanismes documentés. Plus tôt se termine le tronc commun et plus tôt l'élève se spécialise, plus les différenciations entre sexes sont marquées et irréversibles. Or le tronc commun *«nouveau Bac»*, réduit à la portion congrue, empêche tout changement d'avis ultérieur (difficile de se découvrir une vocation d'ingénieur·e en Terminale quand on n'a pas fait de maths depuis deux ans). Bilan : les filles sont majoritaires en HLP-langues-SES (86%), les garçons en maths-NSI-Physique-chimie (86%) ; les filières scientifiques se masculinisent encore plus après le Bac et Parcoursup empêche la réorientation. Ainsi les réformes Blanquer garantissent au patriarcat et au capitalisme la reproduction de la division sexuée des études, puis du travail, aboutissant à l'exploitation des femmes.

Le système de reproduction sociale

Marie-Alix DE RICHEMONT

Sources : F. Vouillot, «L'orientation aux prises avec le genre», Travail, genre et sociétés, 2007/2. F. Bugeja-Bloch, MP. Couto, «Le Parcoursup des filles. Classe et genre à l'université», La Vie des idées, Collège de France, 01/06/2018. M. Duru-Bellat, L'École des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?, L'Harmattan, 2004 (1990). F. Bugeja-Bloch, MP. Couto, «Dans sa procédure, Parcoursup abandonne les candidats à la réorientation», Huffington Post, 16/07/2021. DEPP, Note d'information 21.41, déc. 2021. S. Nafti, «Réforme du lycée : quand les filles désertent les maths, les prépas scientifiques en pâtissent», L'Étudiant, 13/01/2022.

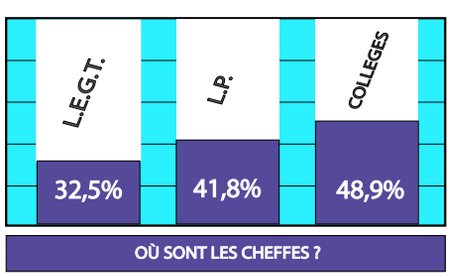
Être cheffe d'établissement c'est…

Passer un concours où, chaque année, entre 45 et 50% des inscrites sont admissibles et entre 45 et 50% des admissibles sont admises alors que chez les inscrits, avec un taux d'admissibilité plus faible (entre 35 et 45%) le taux d'admission reste supérieur à 45%.

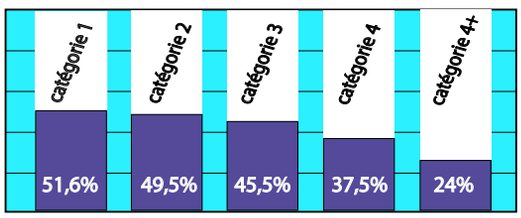
- Entendre en conseil d'administration, alors que je suis principale d'un collège, l'élu du département (à qui je me suis personnellement présentée) dire à l'adjoint en lui donnant sa carte *«M. le Proviseur, si vous avez besoin de quoi que ce soit, n'hésitez pas»* …

Minoritaire parmi les chef·fes

- **Ne se voir confier aucun dossier par un chef** parce qu'il n'envisage pas une seconde qu'une adjointe puisse gérer autre chose que des plannings ou le café…
- Constater que 51,4% des personnels de direction sont des femmes mais seulement 44.6% de femmes sont cheffes d'établissement tandis que **59,4% sont adjointes**.



OÙ SONT LES CHEFFES ?



REPARTITION DES PERDIR FEMMES SELON LA CATEGORIE D'EPLE

Nous représentons :

- 32,5% des proviseures de LEGT et les femmes sont majoritaires dans les établissements de catégories 2 et 3 ;
- 41,8% des proviseur·es de LP et les femmes sont majoritaires dans les établissements de catégories 1, 2 et 3 ;
- 48.9% de principaux·ales et les femmes sont majoritaires dans les établissements de catégories 1 et 2…

Enfin, 51,6% des chef·fes d'établissement en catégorie 1 sont des femmes, 49,5% en catégorie 2 ; 45,5% en catégorie 3 ; 37,5% en catégorie 4 et 24% en 4e catégorie exceptionnelle.

L'égalité de traitement, ce n'est pas encore franchement acquis à l'Éducation nationale…

Témoignages de cheffes d'établissement recueillis par Marie DAGNAUD

Des moyens loin d'être à la hauteur des besoins

Le Ministère a annoncé la création de 50 postes d'infirmier·ère es et d'assistant·es de service social, (sans distinction entre les deux catégories) pour la rentrée prochaine. Le nombre de postes semble ridicule au regard des besoins ! Pourtant l'exécutif n'a de cesse d'évoquer des problématiques nouvelles ou récurrentes qui sont avant tout du ressort de ces professionnel·les : crise sociale due à la situation sanitaire, inceste, violences intrafamiliales et conjugales, harcèlement, difficultés psychiques, protection des mineur·es…

Métiers féminisés sans moyens

Concernant les services sociaux, les assistant·es et conseiller·ères techniques de service social de l'Éducation nationale, elles·ils sont en première ligne pour permettre au service public d'éducation d'exercer pleinement ses missions. Ces métiers très féminisés sont particulièrement en manque de personnels !

Et pourtant dans de nombreuses académies les manques de postes sont criants avec des dizaines de postes vacants sur l'ensemble du territoire. Des conditions de travail difficiles, une rémunération reposant largement sur des indemnités (30% du traitement) qui n'est pas à la hauteur des missions et des responsabilités, un point d'indice gelé depuis des années, et enfin un travail peu reconnu, sont autant de raisons au manque d'attractivité de ces postes. Ces manques de recrutement s'expliquent évidemment par le fait que ces emplois ne sont pas rémunérés à leur juste valeur.
Monsieur le Ministre quand arrêterez-vous de faire la sourde oreille ? Il ne suffit pas d'entendre, maintenant il faut écouter !

Karine Riou

Un personnel en télétravail reste un personnel au travail

Si la crise sanitaire a chamboulé nos vies, le télétravail quant à lui a profondément changé le travail et son organisation, **particulièrement pour les femmes qui jonglent entre la charge du travail domestique et le télétravail.** Sa mise en place à marche forcée nous fait oublier qu'il est réglementé dans le privé comme dans le public. Ainsi l'accord signé le 13 juillet 2021 dans la Fonction publique en 2021 s'applique et il doit être décliné dans chaque ministère. Les premières réunions se sont déroulées au ministère de l'Éducation nationale fin décembre.

Largement plébiscité par les personnels des services, il ne doit pas occulter la nécessité d'améliorer les conditions de travail dans les établissements et les services, et qu'à ce titre chaque personnel doit disposer d'un espace de travail qu'il peut retrouver à tout moment. Le droit à déconnexion ne doit pas être négligé pendant la pause méridienne et en soirée.

Des droits à respecter

Les droits aux congés maladie et/ou maternité ne doivent pas être rognés au prétexte que la personne se trouve à son domicile. La mise en place du télétravail, dans les établissements scolaires ne doit pas être l'occasion de fermeture des différents services nécessaires aux familles en journée (intendance, vie scolaire, secrétariat de proviseur...). Lors de ces discussions, la CGT Éduc'action a rappelé qu'aucune déclinaison locale ne doit être en deçà de l'accord national (Indemnités, matériel mis à disposition…).

Chrystelle Rissel

Les AESH n'échappent pas à l'équation

Le droit des femmes a été présenté au début du quinquennat comme une priorité et la première cause de la mandature. Pourtant, tout reste à faire et à mettre en œuvre.

Le nombre d'EVS, AVS puis AESH augmente de manière exponentielle depuis la mise en œuvre de l'École inclusive. Le domaine d'activité et **le recrutement systématique en contrats précaires, les temps incomplets imposés, les rémunérations sous le seuil de pauvreté (760€ en moyenne)** ont contribué à la féminisation de la profession : on compte 93% de femmes avec ou sans enfants, souvent en fin de carrière, titulaires d'un baccalauréat et/ou d'un diplôme d'études supérieures ou d'une expérience en rapport avec les métiers du lien et du soin. Ces femmes disposeraient de compétences naturellement dévolues au genre. Le stéréotype dans toute sa splendeur ! Par conséquent, on se moque de la formation, elles ont ça *«dans la peau».*

Métier sous-payé, dévalorisé = métier féminisé

Une technicité élevée

Si l'on compare le métier d'AESH à celui de technicien·ne dans un domaine fortement masculinisé comme celui de la métallurgie, le salaire médian y est de 2300€ net/mois.

Dans la Fonction publique et cela est d'autant plus valable pour les AESH, il est prouvé que *«la suprématie numérique d'un groupe de sexe sur l'autre n'induit pas automatiquement sa suprématie sociale, ni même une remise en cause de la hiérarchie et des inégalités sexuelles» (Fortino, 1999).* En clair, l'espace féminisé que constitue les AESH renforce la situation de discrimination.

Ce gouvernement a poursuivi et aggravé l'institutionnalisation des inégalités femmes-hommes en précarisant à outrance par le salaire, les conditions de travail (notamment par la généralisation des Pials) ou encore le temps de travail…

Ce sont des logiques budgétaires de rationalisation des coûts qui sont à l'œuvre au mépris des besoins réels de l'élève en situation de handicap et du temps nécessaire à son accompagnement. Ces logiques cultivées et entretenues par des postures entretiennent et perpétuent de fortes inégalités.
Serait-on resté à ce niveau 0 de progrès si le métier d'AESH avait été inversement proportionnel en nombre d'hommes ?

Pour la CGT Éduc'action, la journée du 8 mars est une étape et un moment particulier pour mettre en lumière ces situations iniques et affirmer notre combat contre la discrimination de genre. Pas de résignation ni de soumission face à ceux qui nous exploitent ! La CGT Éduc'action revendique **une véritable reconnaissance du métier dans toute sa complexité. Gagner l'égalité salariale femme-homme passe par la revalorisation des salaires (1,4 fois le SMIC) et l'accès à un statut.**

La lutte se construit au quotidien ! Faisons de chaque jour une journée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Jérôme GAYARD et Marine SCHNEGG

Quelles formations féministes dans les INSPE ?

La réponse tient en un mot : AUCUNE. Les formations de l'INSPE abordent l'égalité femme-homme, la lutte contre le sexisme mais toujours au travers du prisme de la société patriarcale dans laquelle nous évoluons.

L'INSPE ne propose pas de cours de pédagogie critique ou féministe (les deux approches ont en commun un projet social d'émancipation). La pédagogie féministe est une vision de l'enseignement antisexiste, antihiérarchique, valorisant la coopération plutôt que la compétition.

La didactique pédagogique de l'INSPE vise à *«transmettre»* pas à *«co-construire»*, et les pédagogies féministes dépendent de la volonté des enseignant·es à la mettre en œuvre.
C'est une lutte idéologique à mener pour assurer la mise en place d'une pédagogie émancipatrice.

Jean-Baptiste DELGENÈS

Surveiller et punir, muscles et testostérone

En Rhône Alpes comme ailleurs, les lycées se bunkerisent : portiques de sécurité, caméras de surveillance... Des *«milices»* constituées d'anciens policiers, militaires, agents de sécurité privés (dont les qualifications sont résumées par le vice-président de région à «*surtout un gabarit*») devraient intervenir aux abords et à l'intérieur des établissements, dans le cadre d'un *«plan de sécurisation»* de 84 millions d'euros.

Stratégie sécuritaire

Dans l'Académie de Lyon, le recteur ne s'en émeut pas. Et pour cause : en juin dernier il s'est brutalement séparé de la moitié des agent·es de l'Équipe Mobile de Sécurité (EMAS), aux compétences de médiation, dialogue et prévention reconnues, pour ***«donner une autre orientation à l'équipe, en recrutant des profils type anciens policiers, gendarmes, ou réservistes de l'armée»*** pour «*disposer d'une équipe expérimentée en matière de sécurité et de sûreté*».

La stratégie sécuritaire ne fonctionne pas

Sous Sarkozy, des expériences similaires ont suscité postures défensives et agressivité des élèves.

L'Éducation nationale est féminisée à 73% : faudrait-il pour cette raison y rajouter du muscle, de la testostérone et du *«gabarit»* ? Ce virilisme s'inscrit en tous cas dans le portrait de l'École dressé par Foucault, comme lieu de dressage fabriquant des *«corps dociles»*, par la coercition disciplinaire. De quoi faire une *«classe qui se tient sage»* comme les 151 lycéen·nes humilié·es, agenouillé·es et entravé·es des heures durant par des policiers en 2018.

Cette idéologie répressive traduit le glissement sécuritaire dans l'Éducation nationale comme dans le reste de la société. La CGT Éduc'action rappelle, puisque c'est nécessaire, que les missions éducatives doivent être confiées aux personnels éducatifs. En leur donnant les moyens de fonctionner.

Marie-Alix DE RICHEMONT

Sources : CGT Éduc'action 01-42-69, Des brigades de sécurité privées dans les lycées ?, CP 30.11.2021.

M. Foucault, Surveiller et punir. Naissance de la prison, Gallimard, 1975.

Les sorties médiatiques du ministre ne peuvent plus passer pour des erreurs ou des maladresses, tant elles sont constitutives d'un système. La suppression des postes au fil des années gonfle les effectifs, met les enseignant·es en instabilité professionnelle, crée les conditions de souffrance au travail pour un personnel majoritairement féminin qui devra aussi, pour la plupart, accomplir sa double journée, tout cela n'étant qu'une partie émergée de l'iceberg.

Dossier coordonné par Nadine CASTELLANI et Sandra GAUDILLÈRE

Un système patriarcal institué

Éducatif ou sécuritaire ?

Les personnels sont mis en concurrence à coup d'indemnitaire mais on entend parler de *«vocation»,* d'un point d'indice qui *«n'est pas la solution»*. Dans les classes surchargées, quelle est la possibilité de **s'épanouir en mettant en pratique sa liberté pédagogique ?** Difficile de mettre en place des pédagogies collaboratives qui ont pourtant fait leurs preuves dans la lutte contre les discriminations au sein de la classe. Au lieu de cela, pour lutter contre les débordements exacerbés par la situation sanitaire, **toujours plus de surveillance**.

Un enjeu syndical primordial

Évidemment pas des postes d'Assistant·es d'éducation ou de CPE, qui connaissent les élèves et la sociologie de l'établissement, mais les nouvelles brigades EMAS, au profil **bien plus sécuritaire qu'éducatif.** Et aussi des caméras, des portiques de sécurité… Un peu de muscle diantre !

Des contenus à retravailler

Dans les programmes, à l'encontre de la recherche qui petit à petit leur redonne leur place, *«Le choix de mettre à l'honneur une histoire politique et militaire dans les programmes de première, et d'accorder si peu de place à l'histoire sociale et culturelle, renvoie les femmes aux oubliettes de l'histoire»* (association Mnémosyne, 2019). **L'éducation à la sexualité** reste dépendante de la volonté des établissements et des enseignant·es à s'emparer des problématiques de genre, du champ social, du consentement. La réforme du lycée que la CGT Éduc'action a très rapidement dénoncée, montre ses effets pervers à peine deux ans après. Elle a beau jeu la communication ministérielle et la valorisation des filières scientifiques auprès des jeunes filles : selon les sources même du ministère ce sont 10% de filles en moins qui pratiquent les mathématiques en terminale en 2021, par rapport à l'ancienne filière S.

Comment s'étonner alors que les problématiques de genre, la formation des cadres à la lutte contre les **violences sexistes et sexuelles,** la formation des référent·es égalité, la mise en place de mesures pour parvenir à l'égalité salariale, soient des points accessoires dans l'ordre des priorités ministérielles et académiques.

Pendant que le simple regarde la longueur des jupes des filles, le ministre foule au pied le féminisme et l'antiracisme, dévoyant les termes.

Christèle RISSEL et Sandra GAUDILLÈRE

Encadrement masculin et péremptoire, machine à broyer

À tous les niveaux de l'Éducation nationale les hommes (50,4% des personnels d'encadrement, 54% en catégorie A+, 71% parmi les chef·fes de service) souvent de plus de 50 ans, encadrent un personnel majoritairement féminin (72% des personnels non encadrants sont des femmes). Au-delà des personnes, **le pouvoir dans l'Éducation nationale est de plus en plus péremptoire et vertical, instaurant une hiérarchie partout** (loi Rilhac). Bienvenue dans un ministère «commandé» par les hommes.

Du vertical au collectif

Les subalternes, essentiellement des femmes donc, doivent se soumettre aux injonctions dans n'importe quelles conditions. Ainsi, depuis deux ans les protocoles sanitaires se succèdent, ubuesques, inapplicables, annoncés dans les médias depuis des îles méditerranéennes, au mépris de l'avis des organisations syndicales et de la santé de tou·tes.

L'informatisation et l'évaluation sont systématisées, détachées de l'enseignant·e prolétarisé·e, voué·e à faire tourner sans poser de questions la machine à broyer que sont devenus ses outils pédagogiques : évaluations privées effectuées sans concertation au sein d'établissements publics tels que PIX ou EVALANG ; pré-tri des étudiant·es en conseils de classe avec Parcoursup, ses cases à cocher, ses critères de sélection opaques. Le temps de la réflexion est annihilé, les personnels submergés de tâches aussi aliénantes les unes que les autres, de plus en plus lourdes et quasi gratuites : fonctions de PP, tâches administratives des directeur·rices d'école ; co-interventions sans concertation en LP ; programmes de spé imposant une cadence effrénée en LGT... Les contenus scolaires reposent toujours plus sur une logique de *«compétences»* promue par le MEDEF, réduisant toute connaissance à l'employabilité des élèves : les personnels très féminisés de l'Éducation nationale doivent *«mouler»* la future main d'œuvre taillable et corvéable à merci des détenteurs très masculinisés du Capital.

Contre cette conception verticale, péremptoire et utilitaire de l'Éducation nationale, souvent incarnée par des hommes, **la CGT Éduc'action porte le projet d'une École débarrassée de toute oppression et exploitation,** passant par une redéfinition du fonctionnement des collectifs de travail (avec des chef·fes d'établissement élu·es par les personnels, sans rôle pédagogique ni d'évaluation). Déboulonnons pièce à pièce la machine.

Rachel Milloud
Marie-Alix de Richemont

Source : DEPP, Rapport de situation comparée 2018-2019.

Décrochage scolaire des filles

Il y a peu d'analyses genrées sur la question du décrochage scolaire en France. Pourtant, des études ont montré au Québec[1] que la situation des filles est alarmante. Moins bien repérées car elles intériorisent les causes, leur situation une fois *«décrochées»,* du fait des écarts salariaux femmes-hommes, les rend encore plus pauvres, parfois avec enfant à charge. Ce sont les femmes qui assurent le suivi scolaire des enfants : la reproduction sociale est incontournable, ce dont on va en plus les rendre responsables.

Un impact exacerbé

Il est urgent de produire des outils de repérage et de remédiation différenciés pour faire face au décrochage scolaire des filles !

Pauline Schnegg

1 https://www.ledevoir.com/documents/pdf/etude_decrochage.pdf

La pédagogie par le stress

Contrairement à certaines idées reçues, non, le stress n'est pas bon pour les études. Les enquêtes des organisations lycéennes sont alarmantes. Les données de santé publique montrent l'augmentation massive des dépressions, troubles anxieux, gestes suicidaires. Depuis l'automne 2020 chez les filles (exprimant ainsi leur souffrance psychique) : +40% d'admissions aux urgences pour gestes suicidaires chez les moins de 15 ans en 2021 par rapport à 2018, +22% chez les 15-29 ans. Les violences sexistes et sexuelles, le COVID (et sa gestion calamiteuse à l'école) sont des causes possibles tout comme la pédagogie par le stress Blanquer : nouveaux programmes de LGT intenables, tout-évaluation partout, transformation de chaque interrogation de 1ère et terminale en épreuve de Bac, compétition des élèves pour l'accès aux études supérieures… pourraient avoir un coût humain terrible.

Marie-Alix de Richemont

Source : C. Mathiot, F. Leboucq, M. Darnault, «SOS d'une jeunesse en détresse. Explosion du nombre de gestes suicidaires chez les adolescentes en 2021», Libération, 10/01/2022.

Pédagogies féministes

Les pédagogies féministes se nourrissent des pédagogies critiques et créent des savoirs et des modes d'action collectifs pour mettre fin aux modes de dominations du système patriarcal. Elles se nourrissent aussi des pédagogies coopératives. Il y a un lien étroit entre les valeurs de ces types de pédagogies, notamment une volonté évidente de la plus grande horizontalité possible et de construction à la fois individuelle et collective de son émancipation. On met en place en classe **des moments de conscientisation** à partir de l'expérience ou de l'analyse individuelle.

Des pédagogies de transformation sociale

On **partage les savoirs** ce qui ne nie pas l'expertise, la valeur scientifique. Enfin, on choisit des **supports qui mettent en lumière les privilèges,** quelles que soient les disciplines, et on s'attache à les déconstruire.

Pratiquer ces pédagogies dans le contexte actuel impose de regarder avec un esprit critique toujours revivifié les injonctions pédagogiques et didactiques qui nous sont assénées.

Pauline SCHNEGG

Des formations CGT Éduc'action pour faire progresser l'égalité femmes-hommes

■ Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Éducation nationale

Comprendre et analyser les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'Éducation nationale.
S'approprier les outils et revendications CGT, agir et négocier.

■ Être militante à la CGT Éduc'action

Comment trouver sa place et militer à la CGT Éduc'action quand on est une femme ?
Comment prendre et exercer un mandat ?

■ Enseigner avec les pédagogies féministes et coopératives

Identifier, déconstruire les situations de classe et les pratiques pédagogiques sexistes ;
Réfléchir aux moyens d'enseigner autrement pour l'émancipation de tout·tes.

■ Prévention des violences faites aux femmes et aux élèves dans l'Éducation nationale.

Identifier les violences, savoir accompagner une victime ;
Inciter à mettre des mesures en place dans son établissement d'exercice.

Pauline SCHNEGG

Le bilan social

Des inégalités chiffrées

Le dernier bilan social 2020-2021 fait, sans surprise, état d'inégalités entre les femmes et les hommes dans l'Éducation nationale, là où les femmes restent majoritaires (73%).

Il faut un plan ambitieux

Ces inégalités se caractérisent surtout par : une présence féminine plus forte dans les catégories les moins rémunérées (84,4% en C, 92% chez les AESH) ; des écarts de salaire en défaveur des femmes (en moyenne -8% chez les enseignant·es ; -25% chez les autres personnels) ; des promotions pour les femmes moins nombreuses et plus tardives dans la carrière ; une proportion de non-titulaires chez les femmes plus importante (66,2% contre 59,2%) ; des temps incomplets ou partiels concernant plus souvent les femmes.

Restons vigilant·es

Face à cette situation qui dure depuis des années, **un plan national d'action pour l'égalité professionnelle** a été voté en décembre 2020 par les organisations syndicales représentatives dont la CGT Éduc'action. Ce plan a vocation, à présent, à être décliné dans toutes les académies. Déjà Rennes, Versailles, Strasbourg et l'administration centrale, académies pilotes en sont dotées. D'autres comme Créteil, Aix-Marseille et Paris l'ont finalisé.

Le plan axe beaucoup sur la formation des personnels, en particulier des encadrant·es, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes. Chaque académie et DSDEN doit désigner un·e référent·e égalité/diversité avec une décharge (de 30% à 100% pour les académies les plus importantes).

Pour prévenir les écarts de rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors des procédures d'avancement, il est essentiel d'agir au moment de la présentation des lignes directrices de gestion.

Enfin, la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes doivent prendre une part importante dans ce plan. Trop nombreuses sont les situations où les victimes ne sont pas soutenu·es par l'administration. Sur ce volet, **la peur doit changer de camp. À nous de l'exiger !**

La CGT Éduc'action revendique :

- L'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite ;
- L'application du principe ***«à travail de valeur égale, salaire égal» ;***
- La suppression de tous les écarts de salaires, notamment par la suppression des primes et indemnités et leur intégration au salaire ;
- Une réelle **mixité des métiers et la revalorisation** de ceux à prédominance féminine ;
- **Un véritable déroulement de carrière** et un accès aux postes à responsabilité pour les femmes ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité ;
- L'application réelle des textes encadrant les droits des femmes pendant la grossesse ;
- **Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.**

Nadine Castellani Labranche
Co-animatrice de la Collective

Les femmes enseignantes

Une étude de deux chercheuses, Emma Guillet-Descas et Vanessa Lentillon-Kaestner, publiée en 2019 dans la revue Éducation et formations numéro 99, nous apprend que les femmes enseignantes en France sont davantage vulnérables au burn out que leurs homologues masculins. Par ailleurs, elles sont davantage touchées que les enseignantes suisses.

Fatigue physique et cognitive : enseignantes du premier degré

Pour rappel, le burn out -syndrome d'épuisement professionnel- se traduit par une fatigue physique et cognitive, ainsi qu'un épuisement émotionnel. Depuis une dizaine d'années, les études, notamment celle de la MGEN, révèlent qu'en France, 1 enseignant-e sur 7 est en épuisement professionnel. Ces chiffres sont plus élevés que ceux de la population générale.

Davantage soumises au risque de burn out que les hommes

Les chercheur·euses ont observé une plus grande vulnérabilité en début et en fin de carrière, et plus particulièrement chez les enseignantes du premier degré. Ainsi, interrogées, les enseignantes françaises déclarent davantage souffrir d'un état de fatigue physique et de fatigue cognitive.

Contraintes et injonction

D'autres chercheur·euses ont complété cette approche en observant également dans les symptômes du burn out une tendance au cynisme, à la dépersonnalisation des élèves ainsi qu'**une réduction du sentiment d'accomplissement personnel** -qui se traduit par un désengagement et de la démotivation.

Il est important de souligner que dans le cas du burn out la question de la motivation est centrale, selon que l'enseignant·e trouve en elle ou lui-même une motivation ou qu'il ou elle n'ait aucune motivation et vive tout comme imposé de l'extérieur.

Les chercheur·euses ont observé **un lien net entre burn out et amotivation ou motivation introjectée** -qui suppose de se sentir pressé·e ou forcé·e de s'engager dans des comportements ou des activités spécifiques-. Ainsi, les enseignantes françaises se déclarent davantage que les hommes dans des situations de motivation introjectée : quand elles doivent mettre en œuvre une énième réforme qu'elles savent peu pertinente voire délétère ou encore évaluer les enfants dès la maternelle, par exemple. Autant d'éléments qui concourent au burn out.

Classes surchargées et rémunération insuffisante

Enfin, le contexte d'enseignement entre fortement en compte dans la vulnérabilité au burn out. En effet, l'étude a montré que les enseignantes qui enseignent d'autres disciplines que l'EPS étaient davantage affectées, malgré la grande fatigue physique que peuvent ressentir les collègues d'EPS. L'étude a également opéré une comparaison entre des enseignants et enseignantes français·es et suisses. Pour les hommes comme pour les femmes, les collègues suisses sont moins vulnérables au burn out. On peut notamment expliquer cela par un contexte d'enseignement différent : des classes moins chargées et moins d'heures de cours. De même, la rémunération, qui concourt à la motivation, en partie, y est bien meilleure.

Collectif santé au travail

Supplément familial de traitement

Il est sans doute nécessaire de rappeler que le Supplément familial de traitement (SFT) est non pas une prestation familiale mais une des composantes de la rémunération des agent·es public·ques (fonctionnaires, contractuel·les mais pas les vacataires). Bien que qualifiées d'*«accessoires»* (avec l'indemnité de résidence, les primes et indemnités), dans les articles L. 712-1 et suivant du tout nouveau, et décrié, code général de la fonction publique (CGFP), le SFT n'en est pas moins essentiel… et de calcul complexe entre part fixe et variable (cf. encadré).

SFT : Savoir Finalement Tout

Il est à l'origine de **contentieux multiples sur le montant du versement** (ou non) en fonction de l'âge des enfants à charge (art. L. 712-8) et surtout à quel·le bénéficiaire le verser, décision en principe fixée dans le cadre d'un commun accord (art. L. 718-9) entre l'allocataire servant au calcul des droits (cf. encadré) et l'attributaire qui le reçoit.

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	ÉLÈMENT	
	Fixe mensuel (en euros)	Proportionnel du salaire brut
Un enfant	2,29	-
Deux enfants	10,67 +	3%
Trois enfants	15,24 +	8%
Par enfant au-delà du troisième	4,57 +	6%

En cas de séparation

Le SFT peut désormais, depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de *«transformation»* de la fonction publique, être partagé par moitié entre les deux parent·es en cas de résidence alternée de l'enfant, mise en œuvre de manière effective.

Ainsi une juridiction administrative (cour administrative d'appel de Paris, 22 juin 2021, n° 19PA01974) a pu considérer que *«la circonstance qu'une décision de justice ait fixé le lieu de résidence d'un enfant au domicile d'un parent ne fait pas obstacle à ce que la présomption attachée à cette décision soit combattue par tout élément susceptible d'établir que **la résidence effective** de l'enfant se trouve dans un autre domicile»*

Ce partage peut être effectué soit sur demande conjointe des parent·es, soit en cas de désaccord sur la désignation du ou de la bénéficiaire par l'administration (art. L. 712-10 cité).

20 ans, le plus bel âge ?

Récemment la plus haute juridiction administrative (conseil d'État, 26, janvier 2021, n° 433426) s'est penchée sur la limite d'âge des enfants à charge. Cet âge limite est fixé à 20 ans par l'article R. 512-2 du code de la sécurité sociale alors qu'il est de 21 ans pour le complément familial (art. R. 522-1) et pour l'allocation de logement (art. D. 542-4). La cour administrative d'appel de Paris (n° 17PA03856, 26 juin 2019) avait donné raison au requérant sur les 21 ans, a contrario d'autres cours administratives d'appel.

Le conseil d'État a définitivement tranché, dans un sens inverse, en considérant, conformément à l'article R. 512-2 mentionné, que : *«un enfant de plus de vingt ans ne peut être regardé comme un enfant à charge»* pour le versement du SFT.

Philippe PÉCHOUX

Pratiques militantes féministes et syndicales

La révolution serait-elle masculine ? Dans les playlists de manifs on dirait bien. Peu de chanteuses, de compositrices, peu ou pas de féminisme. Pour faire du syndicat la base d'une réorganisation sociale au sein de laquelle toute exploitation et oppression matérielles ou morales seront supprimées, ça fait désordre. Et invisibiliser la moitié de la population n'est pas fait pour lui donner envie de se syndiquer.

Musique

Quelles propositions pour changer cela ?

On pourrait d'abord nettoyer la playlist en évitant tout morceau sexiste, en rétablissant les *«classiques»* de la chanson militante féminine (***La Danse des bombes*** composée par Louise Michel) en s'assurant de la parité vocale de la liste (pas facile de trouver une version féminine de l'*Internationale* mais pas impossible).

Mais la chanson féminine n'est pas féministe : les luttes féministes concernant tout le monde, leur répertoire de base devrait aussi résonner dans les cortèges hors 8 mars au même titre que ***Le Chiffon rouge***. En panne d'inspiration ? Les camarades féministes peuvent être sollicité·es pour **proposer collaborativement une liste.**

La musique est un outil de lutte

Elle s'inscrit dans une tradition féministe qui inclut l'humour, la danse comme moyens d'expression. D'où le succès de la chanson *À cause de Macron* (quand elle n'a pas été dévoyée en déco de manif), dénonçant la réforme des retraites par l'utilisation politique du corps en non-mixité, dans un espace public habituellement hostile aux femmes et devant des lieux de pouvoir.

L'idée est de détourner ironiquement la réduction des femmes à un corps muet en faisant de ce corps un support visible de revendications. Les chiliennes de Las Tesis, utilisant le même procédé, ont initié un mouvement international avec la chorégraphie *El violador eres tú* qui a rassemblé des centaines de milliers de femmes partout dans le monde. **La musique peut aussi relever d'une stratégie dans un rapport de forces.** Les femmes de ménage de l'hôtel Hyatt-Vendôme en ont fait l'éclatante démonstration en occupant par le bruit la rue devant l'hôtel, dans leur admirable et récente lutte gagnante.

La musique en tant qu'outil syndical peut ainsi constituer un sujet de réflexion collectif. Incluant sa propre critique. Par exemple, décontextualisés, des passages de l'historique *Hymne des femmes* peuvent heurter les afroféministes en raison de parallèles avec l'histoire coloniale. Rien n'empêche de le réécrire ou de lui préférer une autre chanson

Marie-Alix DE RICHEMONT

Ressources : K. Morales, Les Reines du palace, documentaire. L. Bantigny, F. Bugnon, F. Gallot dir., «Prolétaires de tous les pays, qui lave vos chaussettes ?» Le genre de l'engagement dans les années 1968, PU Rennes, 2017.

Brésil : idéologies d'extrême droite contre l'émancipation

Au Brésil, Bolsonaro, depuis son accession au pouvoir en 2018 continue son travail de sape des libertés. Au pays de Paulo Freire qui instaura les pédagogies des opprimé·es, il impose le mouvement *«École sans parti»* pour s'opposer à *«l'idéologie du genre»,* un terme créé par les mouvements néo-conservateurs qui tentent à tout prix d'interdire tout débat sur les études de genre et les questions connexes, comme le féminisme. Ce mouvement a connu un important revers en août 2020, lorsque la Cour suprême du Brésil a déclaré inconstitutionnelle une loi interdisant aux écoles d'aborder des questions telles que *«le genre et la sexualité»* dans les classes. Cette victoire remportée par l'Éducation brésilienne a créé un important précédent en termes de jurisprudence au sein de la plus grande instance judiciaire du Brésil, dissuadant ainsi de soumettre des projets législatifs similaires. En réaction, la principale priorité du programme éducatif de Bolsonaro est sécuritaire, et a consisté à allouer des moyens conséquents pour militariser les écoles. Selon une analyse du sociologue et éducateur Miguel Arroyo, le processus de militarisation des écoles est un projet de criminalisation de l'enfance populaire.

Nos camarades brésilien·nes luttent contre ce fléau.

Pauline SCHNEGG

Source : https://www.ei-ie.org/fr/item/25196:militarisation-des-ecoles-au-bresil-une-menace-pour-le-processus-educatif-et-la-democrati

Mon travail le vaut bien !

Alors que le secteur du soin et du lien prouve chaque jour qu'il est indispensable, les métiers de ce secteur sont invisibilisés, dévalorisés et sous-payés. Lancée l'année dernière, la campagne confédérale *«Investir dans le secteur des soins et du lien, revaloriser les métiers à prédominance féminine»* est toujours en cours.

Revaloriser les métiers du soin et du lien

Les métiers du soin et du lien n'ont pas la cote chez les hommes. Leur utilité sociale maintenant reconnue ne les rend pas plus attrayants. C'est toujours sur les femmes que repose en grande partie ce secteur.

Notre société imagine toujours qu'ils ne nécessitent aucune qualification et que les femmes y seraient naturellement préparées. Pourtant, grande flexibilité des horaires, temps de trajet important et non payé, temps partiel subi, pénibilité non reconnue, salaire de misère et non-reconnaissance des qualifications en sont l'ordinaire.

Tirons les leçons de la situation sanitaire actuelle. Revaloriser les métiers du soin et du lien, investir dans ce secteur, réaliser enfin l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un coût mais un investissement indispensable pour notre société.

Dans le cadre d'une enquête IRES, une consultation lancée par la CGT donne la parole à 14 professions féminisées, dont les AESH et professeur·es des écoles.

Répondez à notre consultation en ligne sur **https://montravaillevautbien.fr/**

Malika GAUDEL

Un violentomètre et une adresse dédiée

Les fortes manifestations pour l'élimination des violences faites aux femmes montrent la détermination pour une exigence féministe dans toute la société. Elle s'impose également dans les services de l'État, qui sont loin d'être exemplaires, à l'image des révélations de Mediapart sur *«le Conseil d'État secoué par plusieurs affaires de violences sexuelles»* - 20 novembre 2022.

Pour agir en début de carrière

Malgré les plans d'action, les dispositifs de signalement, l'existence de la protection fonctionnelle, la volonté politique n'est toujours pas au rendez-vous et ce sont souvent les victimes qui sont déplacées et qui voient leur carrière détruite ou ralentie. Tout au long de la carrière, la banalisation des comportements sexistes et des propos à connotation sexuelle insécurise les femmes sur leurs lieux de travail.

Elles sont 80% à avoir été confrontées à du sexisme au travail. Ces violences pénalisent également les personnes LGBTQI+. Une femme sur trois a subi au cours de sa carrière une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel. Chaque jour, dix viols ou tentatives sont commis sur des lieux de travail.

Les violences sexistes et sexuelles ont des conséquences importantes sur les travailleur·euses, en termes de souffrance au travail et d'obstacles au parcours professionnel. Pour agir dès le début de la carrière, dans les écoles de la Fonction publique d'*É*tat et sur les lieux de stage, l'Union Fédérale des Syndicats de l'État-CGT (UFSE-CGT) forte du travail de son collectif Femmes mixité a mis à la disposition de ses militant·es un violentomètre pour aller au contact des stagiaires de l'État, ce 25 novembre et tous les jours de l'année.

L'UFSE-CGT met également en place une adresse dédiée stopviolencesstagiaireetat@ufsecgt.fr pour permettre aux stagiaires d'être mis·es en relation avec la CGT: ***«Confronté·e à un environnement sexiste, une agression, des violences sexuelles, contactez la CGT!» .***

Cette campagne a été lancée à la veille du 25 novembre lors du congrès de l'UFSE-CGT, qui a adopté des orientations résolument féministes y compris pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. **Ce violentomètre** passe du vert au rouge en passant par l'orange, à l'image du continuum des violences et **met des mots sur les maux.** Il permet d'identifier les différentes situations de violences sexistes et sexuelles, quand un environnement professionnel sain devient sexiste et hostile, qu'il s'agit harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou d'un viol.

Cette campagne est aussi l'occasion de faire connaître plus largement le guide *«Combattre les violences sexistes et sexuelles »* et le site https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/. Et de passer un message fort aux jeunes agent·es *«La CGT est aux côtés des victimes !»*

Delphine COLIN

Une image exploitée

La vague féministe actuelle qui dénonce avec fermeté les violences sexistes et sexuelles fait débat y compris dans nos organisations. Pourtant elle exprime avec force la révolte contre des comportements ancestraux, occultés, parfois considérés comme anodins, normaux : *«il n'y a pas mort d'homme»* disait Jack Lang à propos de l'affaire DSK, *«ce n'est qu'un troussage de bonne»* a dit un autre pseudo-intellectuel mêlant ainsi genre et classe sociale. Ne pas combattre ces comportements, c'est laisser se construire une image de la femme, inférieure, bonne à être dominée intellectuellement, physiquement et socialement toute la vie jusqu'à la retraite.

Jusqu'à la retraite !

Les retraitées ont mené autrefois des combats féministes

Faire évoluer les mentalités, accéder à la contraception, à l'IVG, à la parité, l'égalité. Combats menés y compris avec des hommes, nos camarades. Des avancées mais tout n'est pas gagné et on connaît des reculs.

Les retraitées connaissent de fortes discriminations

Les pensions de droit direct sont inférieures de 42% à celles des hommes, écart ramené à 29% une fois intégrés la pension de réversion, les droits familiaux. Les femmes partent à la retraite un an plus tard que les hommes et subissent plus souvent la décote du fait de carrières plus courtes. **37% des femmes et 15% des hommes ont des retraites inférieures à 1000 euros bruts par mois.** Discriminations qui résultent des inégalités vécues pendant la période active : le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 26% ; 30% des femmes occupent des temps partiels. Elles n'ont pas ou peu de déroulement de carrière et exercent des métiers mal rémunérés (tertiaire, santé, social, éducation). Elles peuvent subir des harcèlements dans le cadre du travail. Leurs carrières sont hachées du fait du chômage, de l'éducation des enfants. Les différentes réformes ont aggravé la situation : 25 meilleures années au lieu de 10, menaces sur les six mois dans le public, report indéfini de l'âge de départ. La dernière réforme, en sommeil, risque d'aggraver le sort des femmes contrairement à ce que prétend le pouvoir.

Le capitalisme se fonde sur l'exploitation des unes et des autres

Abaisser le temps de travail, permettre aux femmes et aux hommes de s'occuper des enfants, développer un service public de l'enfance sont des revendications de la CGT qui lutte contre le sous-emploi des femmes, la précarité, les temps partiels et pour un véritable déroulement de carrière.

Augmenter le salaire des femmes, c'est aussi augmenter celui des hommes, donc permettre de bien financer les retraites par les cotisations.

Laisser un couvercle de silence sur les violences faites aux femmes sert aussi le capitalisme. Celui-ci a besoin de surexploiter un groupe pour en exploiter d'autres. **D'où la nécessité pour la CGT d'articuler lutte contre les violences sexistes et pour les revendications sociales. Femmes et hommes, en activité, à la retraite, toutes générations confondues, ne laissons pas faire.**

Janine Emeyriat
Section Nationale des Retraité·es (Isère)

La collective nationale est le collectif féministe de la CGT Éduc'action. Il se nourrit du travail des collectives régionales qui se développent de plus en plus

En Bretagne

LA COLLECTIVE BRETAGNE

Le 8 mars 2019, à l'initiative de 4 membres de la Collective nationale issues des 4 départements bretons, des femmes de la CGT Éduc'action et CGT Enseignement privé de Bretagne se sont réunies à Lorient. Conscientes de discriminations spécifiques subies par les femmes au travail, dans la vie et dans le syndicat, les camarades présentes ont créé cette commission non mixte, déclinaison académique de la Collective nationale.

Depuis, outre des publications lors des 8 mars et 25 novembre, elles ont organisé des journées de formations ouvertes à toutes et tous. La première s'est tenue à Rennes autour des questions de la scolarisation et de l'orientation des filles. La dernière s'est déroulée durant 2 jours en juin 2021, réunissant une vingtaine de camarades autour du thème des *«Pédagogies féministes».* Malgré la crise sanitaire, nous avons réussi à conserver des moments réguliers de rencontres et d'échanges nécessaires à notre militantisme !

Marie Dagnaud

Pas prête à se taire !

La Collective 31, qui a vu le jour en 2019, est née du désir de créer un espace d'échanges, de transmission, de **production d'outils de réflexion et d'actions** en **mixité choisie** au sein de la CGT Éduc'action 31 sans jamais avoir à subir la domination masculine. Elle compte actuellement une **trentaine de participantes très actives.**

Notre objectif est avant tout de mener une **réflexion sur les revendications et les actions féministes** que nous souhaitons porter au sein de l'Éducation nationale, de notre syndicat et plus généralement de notre société. En s'inscrivant dans les dynamiques déjà en place au sein de la CGT, nous appelons à lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles faites aux femmes.

Afin de pouvoir mener concrètement des actions sur le terrain nous produisons régulièrement des visuels, des tracts et des articles. Nous organisons des journées de formation avec l'aide de la Collective nationale. La mise en place des **chorégraphies inspirées des Rosies, réunissant plusieurs centaines de manifestantes en 2020-2021**, nous a également valu un grand succès et a permis de nous faire connaître dans la ville rose !

Amandine Daumas

Collective 13, réservoir d'énergie militante

À l'instar de la Collective nationale, nous avons créé **la Collective13** non mixte en 2018.

Nous avions compris qu'il y avait une demande locale et un enthousiasme naissant sur les questions féministes. Nous nous réunissons une fois par trimestre en traitant un ou deux thèmes. Suite au stage sur les pédagogies féministes, nous avons investi ce champ avec échanges de pratiques. Nous travaillons aussi sur l'égalité professionnelle.

La Collective s'avère être **un espace d'écoute, de défense syndicale** pour les camarades confrontées à des situations de discrimination, de harcèlement voire de violence dans le cadre professionnel, personnel ou syndical. C'est aussi l'occasion d'**offrir à des camarades investies dans le champ féministe, une perspective d'engagement syndical. En somme, une façon de rentrer dans le militantisme !**

Lorane, Magali, Françoise et Manue, co-animatrices, SDEN 13

Contre les violences faites aux femmes migrantes

FEMINIST ASYLUM regroupe des collectifs et associations luttant avec des personnes requérantes d'asile en Europe. Après la mobilisation féministe *«Toutes aux frontières»* (Nice, 5 juin 2021), leur but est d'unir leurs forces contre les violences spécifiques que subissent femmes et personnes LGBTIQA+ venues trouver refuge en Europe.

Les procédures d'asile sont inadaptées et leur accueil indigne. Trop souvent, leurs motifs d'asile spécifiques ne sont pas reconnus, malgré des principes énoncés dans plusieurs directives européennes reconnaissant **les violences spécifiques contre les femmes comme une forme de persécution donnant droit à la protection internationale.**

Face aux dérives reconnues de FRONTEX, FEMINIST ASYLUM appelle à signer leur pétition sur le site www.feministasylum.org, adressée à la Commission européenne, au Parlement européen, au Conseil européen et à tous les gouvernements nationaux de l'espace Schengen.

Les 3 grands axes de la pétition :

• **Garantir** le droit à une protection internationale par la reconnaissance effective de tout motif d'asile spécifique aux femmes, aux filles et aux personnes LGBTIQA+.

• **Mettre en place** une instance de surveillance européenne assurant l'application effective des articles 60 et 61 de la Convention d'Istanbul et des articles 10 à 16 de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains.

• **Garantir** l'accès au droit d'asile dans les pays européens pour les femmes, les filles et les personnes LGBTIQA+.

Marion LAGARDE

Antiracisme, féminisme et autres «wokismes»

Un spectre hante les plateaux de télévision : le *«wokisme»*. Blanquer a pioché dans un fonds réservé du MEN pour financer un *«colloque»* réactionnaire, tenu les 7 et 8 janvier à la Sorbonne, sur *«la pensée décoloniale, aussi nommée woke ou cancel culture»*.

Cette panique identitaire mélange trois choses différentes, dessinant les contours d'un ennemi confus : les études sur un système hérité de la colonisation et visant à décoloniser les rapports humains ; la conscience des inégalités et discriminations d'aujourd'hui ; la dénonciation de personnages historiques pour leurs actes, comme le Code noir de Colbert ou le rétablissement de l'esclavage par Napoléon. Le colloque a servi d'exutoire contre l'antiracisme, le féminisme, l'écriture inclusive, l'épidémie de transgenres…

Au fond, Blanquer et ses admirateurs refusent de considérer le caractère systémique des discriminations. Les féminicides et les violences sexuelles n'auraient rien à voir avec le patriarcat persistant. Les contrôles au faciès et les violences policières n'existeraient pas. Pointer un racisme systémique serait insulter l'Universalisme et les Lumières. **Les syndicalistes se doivent d'être conscient·es (traduction littérale de Woke) que le racisme et le sexisme ne sont pas des déviances individuelles, mais le produit d'un système. C'est la condition d'une émancipation universelle.**

Pablo KRASNOPOLSKY

H, comme Histoire sociale des Femmes

L'Institut d'histoire sociale de la FERC-CGT prépare pour **le 9 juin 2022,** avec le Collectif fédéral Femmes mixité et La Collective, un colloque intitulé «*Féminisme et syndicalisme CGT, revendications et pratiques militantes dans le secteur de l'Éducation, de la Formation, de la Recherche et de la Culture*».À l'aide des archives du SNETP-CGT on peut observer l'évolution dans la prise en compte de ces revendications.

«Féministe, la CGT ?»

Tel est le titre de l'ouvrage collectif (Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera) qui retrace sur 120 ans le parcours des revendications des femmes dans la CGT.

Des débuts polémiques

Au congrès fondateur de 1895, Marie Saderne, ouvrière corsetière en lutte dans une entreprise de Limoges, est la seule femme à la tribune. Entre 1878 et 1914, sur 20 congrès tenus, 8 sont sans représentation féminine, aucune femme n'accède à la direction de la CGT avant 1921. Aujourd'hui la direction confédérale, élue par les congressistes, dont la moitié sont des femmes, respecte une stricte parité.

Sur la présence des femmes dans le monde du travail, les débats sont parfois houleux. En 1913 le syndicat lyonnais du livre refuse l'adhésion à Emma Courriau, pire il obtient son renvoi de l'atelier et exclut son mari du syndicat pour avoir laissé sa femme travailler ! Tous les syndicats ne sont pas sur cette ligne et la participation massive des femmes dans l'industrie pendant la période de guerre va contribuer à faire évoluer les mentalités.

À certains articles dans la presse syndicale, très en retrait sur la question de la coéducation des enfants et de la place des femmes au foyer, répondent d'autres articles comme ceux de **Marie Guillot de la Fédération des instituteurs et institutrices dans la Bataille Syndicaliste.**

Une pression féministe et syndicaliste

À l'image de la société, le mouvement syndical ne bougera que sous la pression des militantes syndicalistes et féministes. Pour répondre à ces exigences la CGT organise, entre 1923 et 1985, des conférences féminines qui constituent des moments importants pour actualiser les analyses et propositions de la CGT et seront déclinées dans les professions comme au SNETP. En 1951, le congrès confédéral incite à la création de commissions féminines à tous les échelons. En 1966, à la 3ème conférence des femmes travailleuses, **Madeleine Colin affirme le soutien de la CGT au projet d'abrogation de la loi de 1920 qui interdit la vente des contraceptifs et criminalise l'avortement.** En 1955 sortira la premier numéro d'Antoinette, le magazine féminin syndical (le seul ayant jamais existé) de la CGT, qui sera diffusé jusqu'en décembre 1989.

Dans le syndicat, comme dans la société, les militantes et les militants syndicalistes féministes ont su faire et font bouger les mentalités et les pratiques.

Alain Vrignaud, IHS-FERC

Les sorties médiatiques du ministre ne peuvent plus passer pour des erreurs ou des maladresses, tant elles sont constitutives d'un système. La suppression des postes au fil des années gonfle les effectifs, met les enseignant·es en instabilité professionnelle, crée les conditions de souffrance au travail pour un personnel majoritairement féminin qui devra aussi, pour la plupart, accomplir sa double journée, tout cela n'étant qu'une partie émergée de l'iceberg.