



8 MARS 2021 DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ AUSSI !

Le 8 mars n'est pas la journée de la Femme. Depuis plus d'un siècle et les luttes des ouvrières américaines et européennes, cette journée internationale célèbre **la lutte pour les droits des femmes**. La lutte des femmes qui veulent des droits... du chemin reste à parcourir sur chacun des termes de cette affirmation.

C'est sans doute encore plus le cas dans l'Enseignement privé notamment dans les établissements confessionnels. Le confinement, les périodes de crise sanitaire et sociale ont certes mis en lumière **notre rôle essentiel**. Mais repli sur soi aidant, certains de **nos droits conquis de haute lutte** sont remis en cause. Notre importance est reconnue théoriquement, mais pour combien de temps ? Et surtout si cette importance ne nous amène pas de droits nouveaux, ne risquent-on pas de perdre les plus anciens ?

Alors, en 2021 où en sont les droits des femmes de nos établissements ?

AESH : un métier ?

Oui : c'est un métier. Même s'il n'est exercé que par 6.2 % d'hommes, c'est un métier. Un métier essentiel. Incontournable même, dit-on.

Mais un métier du « Care », du soin ... de ceux devant lesquels médias et politiques disent s'émerveiller ces derniers temps sans que cette découverte nous apporte plus de reconnaissance et plus de droits. Comme si être à l'écoute, polyvalentes et d'une adaptabilité à toute épreuve justifiait d'être invisibilisées, méprisées et sous payées.

Mieux encore, sous prétexte d'améliorer notre condition, le Ministère dégrade nos conditions de travail en imposant le PIAL ou Pôle inclusif d'accompagnement localisé. Non seulement nous suivrons un nombre plus important d'enfants en situation de handicap dans la même semaine (quand à nos débuts on en suivait un voire deux maximum) mais dorénavant ce sera...sur plusieurs établissements. Et les affectations pourront changer en cours d'année. Donner confiance et rendre autonome nos élèves dans ces conditions : qui y croit sérieusement ?

Mobilisons nous ensemble- AESH et professeur-es- pour que ça change !

Connaissez-vous les chiffres ?

A combien s'élève notre salaire moyen ?

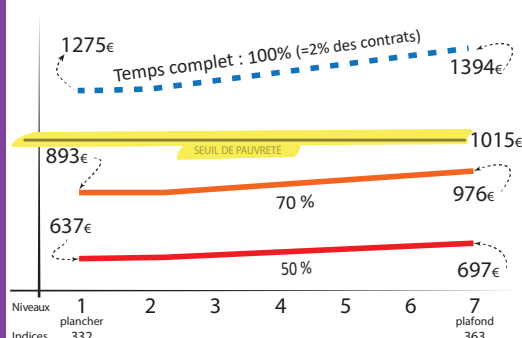
A quel pourcentage de temps de travail pouvons-nous prétendre en moyenne ?

Combien d'entre nous exercent à temps complet ?

Combien d'entre nous stagnent à l'indice plancher (332) ?

Quel est le seuil de pauvreté en France ?

€60 - € - 62% - 72% - 2% - 1015€



Ça compte...

- Combattons les stéréotypes véhiculés sur la CGT et les femmes.
- 60% : c'est la proportion de femmes parmi les adhérent·es de la CGT-Enseignement privé.

La révolution serait-elle en marche ?

- Même au Vatican une femme peut occuper un poste à responsabilités. Ainsi, le pape François a-t-il nommé, mi-janvier, à un poste équivalent au ministère des affaires étrangères, une femme, laïque, Francesca Di Giovanni. Mais la route est encore longue pour cet État qui proscrit à la fois le droit de vote, le divorce et l'IVG (y compris si la mère est en danger).

Toujours en vigueur au XXI^{ème} siècle...

La section 3 de la CCEPNL (convention collective des personnels Ogec du hors contrat) comporte en son article 5 un alinéa bien surprenant : « *Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin* ». Les choses iront-elles mieux en les écrivant ?

Congé menstruel

Oui mensTRuel. Il s'agit de reconnaître l'inégalité que constituent des règles douloureuses (dysménorrhée) dans le cadre professionnel et de faire appliquer l'obligation de l'employeur d'adapter les conditions de travail aux salarié·es y compris femmes. Et c'est possible ! Un congé de 3 jours par mois est déjà pratiqué dans certains pays d'Asie comme le Japon ou l'Indonésie et a été discuté en 2017 en Italie.

ÊTRE UNE FEMME DANS LE PREMIER DEGRÉ

Professeur-e des écoles : métier en ce moment qualifié d'essentiel ou de « première ligne », il nécessite de multiples compétences, une très grande polyvalence, une vigilance et un investissement à toute épreuve. Jusqu'à l'épuisement. L'éducation, une priorité en France ? Venez passer une semaine dans une école primaire et vous verrez... Vous verrez les conditions dans lesquelles ces enseignant-es travaillent et tout ce qu'elles et ils acceptent pour la réussite de leurs élèves. Leurs salaires n'augmentent pas pour autant. On ne peut pas en dire autant des effectifs dans les classes...

Mais quel est le lien avec le fait d'être une femme ?

Les chiffres sont là : la très grande majorité des professeur-es des écoles sont des femmes. Elles représentent 91% des effectifs soit près de 41 000 enseignantes réparties sur toute la France.

Question de vocation ? Etrange notion dans l'enseignement catholique car rappelons qu'elle intègre un double sens : un penchant pour un métier mais aussi un appel vers Dieu. Les écoles privées étaient historiquement dirigées par des congrégations. Les enseignantes étaient auparavant des sœurs rejointes ensuite par des « laïques ». Cette mixité a conduit à une imprégnation de la vision sacerdotale du métier. Le dévouement sans faille est resté la norme. Reliquat historique, ce dévouement se traduit aujourd'hui par du bénévolat et de la polyvalence à outrance : surveillances, événements hors temps de classe... Plus la structure est petite et plus on en demande. Ce temps de travail n'étant pas reconnu, il n'est jamais rémunéré: les heures supplémentaires n'existent pas pour les enseignant-es du premier degré.

Il suffirait pourtant de dire non, de rappeler les textes, de ramener au droit, à l'administratif. Mais, pas si simple de s'opposer quand on est une femme... Les stéréotypes de genre veulent qu'on soit « gentilles »...

Ainsi l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle (cf ci-contre) privilégie les enseignant-es ayant exercé à des postes de direction. Le plus souvent, il s'agit d'hommes. Les femmes n'étant pas « naturellement » aptes à diriger une équipe (stéréotype de genre n°2), leur carrière en est d'autant ralentie.

Autre frein à éviter : l'interruption de carrière. Quelle interruption de carrière ??? Et bien, 41 000 femmes, ça fait un paquet de congés maternités, parentaux et temps partiels... Car là aussi le bât blesse : l'imaginaire collectif veut que la femme choisisse un métier compatible avec l'éducation de ses propres enfants. Alors, quoi de mieux que professeur-e des écoles : les mêmes horaires que les enfants scolarisés et puis...toutes ces vacances durant lesquelles on peut s'en occuper H24. Ce n'est plus la double journée mais la triple journée... et la charge mentale qui va avec !



Tant pis aussi si on perd son congé d'été tombé sur son congé maternité, si on doit revenir faire sa pré-rentree bénévolement fin août alors qu'on reprend officiellement le premier septembre et si on ne prend pas ses journées enfants malades car « qui va s'occuper des élèves ? »

Suprême paradoxe : on donne tout pour les enfants des autres quitte à s'oublier et à ne pas pouvoir s'occuper de siens.

Enfin, une idée qui résiste encore : un salaire d'appoint suffit aux femmes. Si le mari peut subvenir aux besoins du foyer, pas besoin de réclamer une paye mirobolante (stéréotype de genre n°3). Concept totalement obsolète quand on connaît le nombre de familles monoparentales et le besoin d'indépendance financière de TOU-TES et pas seulement des hommes.

L'imaginaire collectif imprègne en nous tou-tes une image de la « maîtresse gentille et conciliante ». Alors oui, on peut avoir envie de bien faire son métier mais vocation ne rime pas avec acceptation, dévouement ne rime pas avec bénévolat. Ce métier si important comportant de très nombreuses tâches aussi invisibles qu'essentielles doit être revalorisé par la hiérarchie, les médias et les parents d'élèves.

Parents à qui on doit la vérité :

OUI nous faisons au mieux pour accueillir vos enfants,
OUI nous nous engageons au quotidien pour leur épanouissement et leur réussite,
NON nous ne le faisons pas dans de bonnes conditions.

Car derrière les sourires de façade qu'on nous demande de garder, la colère gronde. Il est grand temps de mieux considérer toutes ces femmes enseignantes dont le métier à hautes responsabilités est ESSENTIEL.

INÉGALITÉ SALAIRES ET CARRIÈRE

En France, en 2021, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tournent autour de 25%, 16% à temps de travail égal.

Des explications sont bien sûr avancées. Ainsi, pour les personnels de droit privé, l'ancienneté, l'âge, le secteur, la fonction, la position hiérarchique...sont invoqués. Mais à profil identique, il reste quand même un écart de 8 % « non explicable ». Bizarre ?

Et dans l'Education ?

Il reste ancré que pour les enseignant-es les carrières et donc les salaires sont les mêmes. Et bien, il n'en est rien... Le ministère lui-même indique que « les différences de salaire net moyen sont de l'ordre de 110 euros dans le premier degré et de 130 euros dans le second degré ».

Carrière et salaires :

- le temps partiel choisi ou temps incomplet. Ce sont clairement les femmes qui les portent et/ou subissent le plus.

- les heures supplémentaires (2nd degré) : en moyenne le temps de travail est de 18,3 heures pour les hommes, 17,9 pour les femmes.

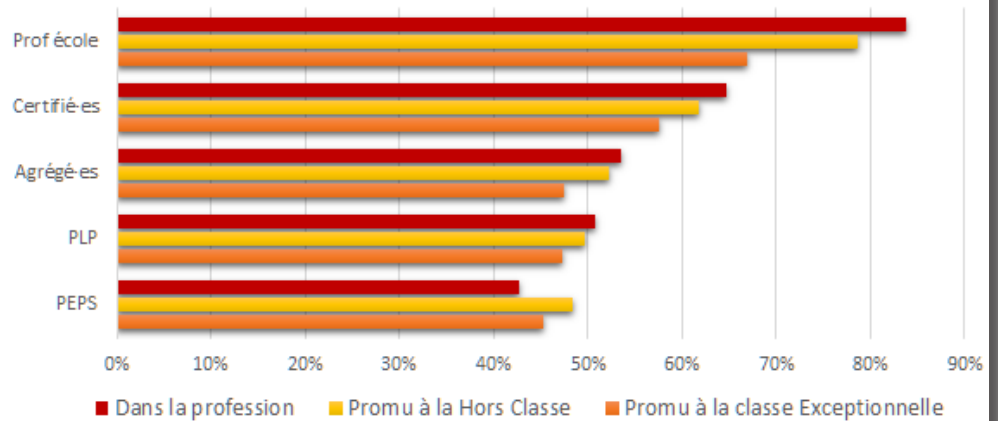
Il s'ensuit que la rémunération, l'avancement de carrière et la retraite des femmes en pâtissent proportionnellement.

Les moins féministes peuvent rétorquer par la logique : elles travaillent moins donc elles gagnent moins...

Oui, mais c'est oublier que, si les hommes peuvent travailler plus, c'est parce que le travail domestique est réalisé par d'autres d'une manière bénévole.

« satisfaisant » ce qui ne permet pas de bénéficier du « boost de carrière » et ralentit la progression.

Pourcentage de femmes par corps et par grade



Accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle :

Les femmes réussissent mieux les concours de recrutement (externe comme interne) alors pourquoi sont-elles moins promues ? Sommes-nous moins exceptionnelles ?

De fait, les chiffres démontrent que le PPCR- censé respecter la répartition hommes-femmes- augmente la part des hommes promus accentuant une inégalité...sous prétexte d'égalité.

En conséquence, les femmes - largement majoritaires dans la profession- obtiennent la hors classe et la classe exceptionnelle entre 1 et 6 ans après les hommes.

A noter : si le rendez-vous de carrière ne peut pas avoir lieu (congé maladie, maternité), l'avis final est en général

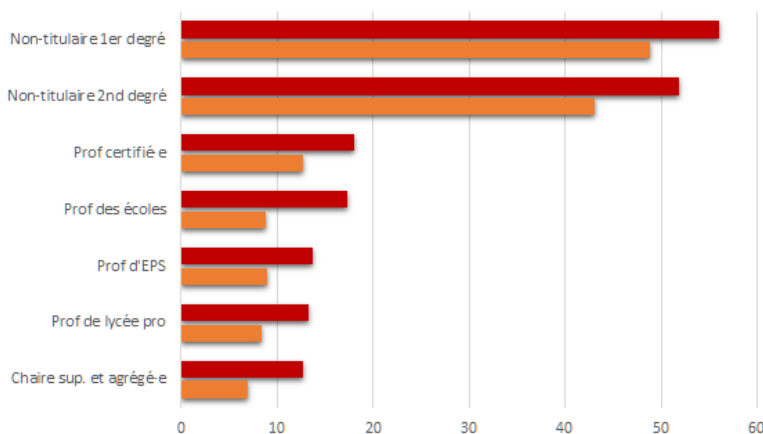
Et les plus jeunes ?

Dans nos classes, nous sommes confronté-es à des jeunes filles qui n'osent pas postuler dans des établissements « réputés » ou dans des filières « réservées » alors qu'à résultats identiques les garçons l'osent.

Combattre les futures inégalités y compris de salaire, c'est aussi dire à nos élèves qu'elles peuvent être ingénieure, chercheuse, informaticienne, mécanicienne ou plombière...

Le gouvernement se dit conscient de cette disparité. Il propose un groupe de travail sur « les choix des parcours genrés et la réforme du LEGT »

Répartition F/H des temps partiels et incomplets



Si vous voulez enterrer un problème, nommez une commission.

G. Clemenceau

LE PLANNING FAMILIAL DANS NOS ÉTABLISSEMENTS, C'EST POSSIBLE !



le planning familial

Mouvement des Femmes pour le Planning Familial de mon département. Tout naturellement j'ai sollicité leur intervention sur quelques séances auprès des élèves des classes collèges. Cette initiative s'est ensuite étendue aux classes de CAP et BAC Pro afin d'évoquer la santé et la sexualité en toute liberté.

Enseignant dans un établissement agricole privé confessionnel, j'ai été en charge du module d'éducation à la santé au collège.

Anciennement animateur socioculturel de l'éducation populaire, j'avais gardé des liens avec les animatrices du

Ce système d'intervention s'est déroulé ainsi durant plusieurs années à raison de 90 min sur la pause méridienne. En fin d'année scolaire, la direction était informée par le MFPF – sous couvert d'anonymat - du nombre d'élèves de l'établissement ayant bénéficié du Planning Familial à l'extérieur de l'établissement.

Argument qui l'emporte auprès de nombreux chef d'établissements : la gratuité des interventions. Une contrainte : ne pas distribuer de préservatif au sein de l'établissement en sachant qu'une fois le contact noué, les jeunes peuvent rencontrer le MFPF à l'extérieur.

Des protections périodiques gratuites...





Pour **lutter contre la précarité menstruelle**, l'Écosse a été le premier pays au monde à voter, en novembre 2020, un accès gratuit aux protections périodiques dans les écoles, lycées et universités.

Quid de la France ? L'IFOP estime à 1,7 million le nombre de femmes victimes de cette précarité. **Suite à la mobilisations de plusieurs organisations**, le sujet commence à être audible. En 2020, le gouvernement a accepté de financer une expérimentation de **distributions gratuites des protections périodiques** dans les lieux publics. Le 23 février dernier, la ministre de l'enseignement supérieure a annoncé leur gratuité pour les étudiantes. C'est un début mais il est nécessaire d'aller plus loin que les effets d'annonces et les expérimentations. Pour info : le coût sur une vie des protections périodiques par femme est estimé en moyenne à 15 000€.

LIBERTÉ
GRATUITÉ
MENSTRUALITÉ



NOUS REVENDIQUONS :

-  **L'égalité de déroulement de carrière ++et de salaire.** Être femme, compagne ou mère ne doit pas constituer un handicap pour notre parcours professionnel et notre rémunération.
-  **Un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche** sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins. C'est nécessaire pour toutes les familles et indispensable pour les familles monoparentales.
-  **La fin de la prépondérance masculine dans la prise de décisions.** La parole des femmes doit être reconnue au même titre que celle des hommes : notre valeur professionnelle et notre expertise doivent être prises en compte quel que soit notre métier.
-  **La fin du déni des violences** sur le lieu de travail ainsi que la reconnaissance et l'écoute des victimes. En amont de réelles sanctions pour les agresseurs, elle passe par la mise en œuvre concrète d'une protection fonctionnelle renforcée en cas de violences sexuelles et/ou sexistes.

Luttons pour les droits des femmes.

Rejoignons localement les initiatives, manifestations et mouvements de grève.