



ECLARATION LIMINAIRE DU SNUipp FSU 65

CAPD DU MARDI 14 MARS 2017

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

Il y a moins d'une semaine, était fêtée la journée des droits de la femme. Sans revenir sur le grotesque de cette journée plaçant la femme entre « la courtoisie au volant » et « l'ours polaire » qui partagent également l'honneur de se voir dédier une journée, nous voudrions aborder ici, la persistance des inégalités au sein de notre profession. Vous avez du reste, Monsieur l'Inspecteur, échappé avec intelligence à nos suspicions de sexisme en faisant le choix de fusionner les écoles au lieu de les transférer. En effet, dans ce second cas, nous avons repéré que la plupart des femmes directrices se voyaient souffler sous le nez leur poste au profit d'un homme. Ce ne fut pas le cas et tant mieux. Cependant, le poids des stéréotypes est tel que certaines nous disent ne pas se sentir capables d'assumer la direction d'une école plus grande. Reconnaissons que peu d'hommes se posent la même question.

Les inégalités salariales persistent aussi au sein de notre profession. L'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes s'élève à 8%. Une partie de cet écart peut s'expliquer par des temps partiels ou des interruptions d'activité, mais pas seulement. En effet, malgré les textes réglementaires qui prévoient que le fait de travailler à temps partiel ne doit pas ralentir la carrière, ni empêcher l'accès à certains postes, dans les faits, la situation est tout autre. Les enseignantes souhaitant occuper un temps partiel de droit se voient, dans notre département, refuser d'exercer en tant que directrice, Conseiller pédagogique, ATICE, etc.... pendant la durée de leur temps partiel. D'autres départements ont fait des choix différents et plus en adéquation avec les textes réglementaires sur les droits des femmes.

Les maternités ne sont pas mieux traitées dans notre profession qu'ailleurs. Souvenons-nous l'an dernier, cette jeune accouchée qui s'est vu refuser l'admission sur la liste des directeurs au prétexte qu'elle avait raté son entretien, entretien que par décence et respect, l'administration aurait pu repousser d'une semaine. C'est la jeune femme qui a repoussé d'une année sa possibilité d'être nommée sur un poste de directrice. Souvenons-nous également de cette jeune femme à qui l'Inspection académique du 94 a téléphoné pour lui proposer un inéat dans notre département, inéat attendu avec espoir, et qui, au prétexte qu'elle était en plein travail en salle d'accouchement, s'est entendu dire qu'on allait appeler la personne suivante, ce qui a été fait. Quant à elle, elle attend toujours sa mutation. Et nous pourrions aussi parler de la suppression des 2 semaines de congés pour couches pathologiques transformées en congé maladie ordinaire. Dispositif heureusement supprimé dans la fonction publique uniquement, par on ne sait qui, mais certainement quelqu'un d'un peu censé.

Ces ajustements entre travail et famille pèsent principalement sur les femmes avec, en plus, des incidences sur leur retraite. En effet, les réformes successives sur les retraites ont impacté plus fortement les retraites des femmes :

- Allongement de la durée de cotisation qui est passée de 150 trimestres à 166 trimestres pour les classes en âge de partir. Les femmes qui ont une carrière émaillée d'interruptions d'activité pour l'éducation de leurs enfants se voient ainsi les premières pénalisées.
- Instauration de la double peine pudiquement appelée « décote », car non seulement elles ont leur calcul de pension abaissé par le fait qu'il leur manque des trimestres, mais encore doublement abaissé par la décote appliquée sur les trimestres manquants

- Suppression pour toutes les femmes des 4 trimestres de bonification pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Ces trimestres étaient comptés comme virtuellement travaillés donc cotisés et impactaient directement le montant initial de la pension. Cette disposition a été remplacée par une majoration qui compte cette fois dans la durée d'assurance mais non dans le calcul de la pension. Cela leur évite simplement et dans le meilleur des cas 2 trimestres de décote. Ajoutons que cette suppression ôte mécaniquement pour les femmes la possibilité d'obtenir un taux de remplacement supérieur à 75 % sauf à prolonger au-delà de l'âge légal, pour le cas échéant obtenir une surcote.
- Remplacement de la bonification par la prise en compte pour la retraite des trimestres en congé parental ou à temps partiel jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour les femmes qui peuvent financièrement, au regard des ressources du foyer, consentir ce sacrifice financier. C'est hélas loin d'être le cas pour toutes !
- Suppression du dispositif de retraite anticipée qui permettait aux femmes de 3 enfants et plus, ayant plus de 15 années de services effectifs, de partir à la retraite sans condition d'âge, avec des règles de calcul différenciées. Ce dispositif de départ est arrêté depuis 2012.

Au final, les pensions que nous calculons ces derniers temps sont d'un tel niveau, que ces femmes n'ont d'autre choix que de prolonger leur activité malgré des états d'épuisement inquiétants. Car comment nos experts du COR et autres laboratoires d'idées, peuvent-ils croire dans leurs bureaux insonorisés, que l'exercice de notre profession soumise aux stress divers et variés, aux décibels des cours de récréation qui dépassent bien souvent les seuils tolérés dans l'industrie, présenterait une pénibilité moindre qui permettrait aux femmes de travailler bien après 60 ans ?

Enfin, le barème actuel de la hors classe qui prend en compte la note mais aussi les bonifications (direction, CPC, éducation prioritaire) creuse les inégalités entre hommes et femmes. En effet, elles sont 82% dans le métier mais n'occupent qu'à 73% les postes de direction, et à 60% les postes de CPC. Ainsi, les 88% de femmes sur des postes « ordinaires » doivent attendre le plus souvent le 11^{ème} échelon pour être promues mais n'y ont pas toujours accès avant leur retraite. Le SNUipp continue de demander à l'Etat de respecter ses engagements, à savoir que tout enseignant doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Nous continuons donc de demander une bonification pour les personnels les plus proches de la retraite.

De tout cela, il ressort que la Nation reconnaissante récompense bien mal les femmes qui tentent de concilier l'éducation de leurs enfants et leur vie professionnelle.

Nous n'avons pas oublié non plus les propos d'un ancien ministre qui expliquait doctement « qu'il n'y avait pas besoin d'avoir bac + 5 pour changer les couches » en parlant des enseignantes de maternelles ! Aussi, nous souhaitons vous rappeler combien il était nécessaire que l'Etat, qui se dit exemplaire en matière d'égalité professionnelle, mette en œuvre un plan d'action avec un calendrier et des objectifs chiffrés et le budget nécessaire à sa réussite. Il ne suffit pas de décider d'un protocole sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, encore faut-il se donner les moyens d'identifier les sources d'inégalités et de les corriger au plus vite.