PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Retraites, toutes perdantes

Mars 2023
N° 179
Prix 1 €

p. 2 : Y'a encore du boulot !

p. 3 : À nous de faire reculer le gouvernement !

p. 4 : Le Pacte : des propositions méprisantes

p. 5 : Le Pacte : des propositions inégalitaires

p. 6 : Les VSST sur les apprenti·es et les stagiaires

p. 7 : «Sévices compris : comment se débarrasser des violences en cuisine ?»
Recrutement des professeur·es des écoles ?

p. 8 : Réforme des retraites 2023 !

p. 9 : Directives Ndiaye...

p. 10 : RenoiRH : la modernisation informatique

p.11 à 14 : DOSSIER – 8 mars : Salaires, retraite, égalité

p. 15 : La voix des enseignant·es

p. 16 : Madame la Défenseure...

p. 17 : Journées intersyndicales femmes
Axe 5 du plan d'action : un bilan très parcellaire

p. 18 : Actualisation de guides
Un affaiblissement volontaire de la démocratie sociale

p. 19 : Luttes de femmes en interpro
Iran-Soutien au soulèvement *«Femme, Vie, Liberté»*

p. 20 : Dette pour les futures générations, déficit des retraites : propagande capitaliste !
Un autre enfumage ! Le déficit des caisses de retraite !

p. 21 : Le véritable féminisme est révolutionnaire

p. 22 : Uni·es contre une immigration jetable

p. 23 : E ... comme Égalité salariale

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**

Y'a encore du boulot !

Le baromètre du sexisme, commandé par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu public le 24 janvier dernier et le moins que l'on puisse dire, c'est que les indicateurs et constats dressés sont atterrants. La bataille des idées montre que l'immense majorité de la population est pourtant convaincue de vivre dans une société sexiste (93% estiment que les hommes et les femmes ne sont pas traité·es de la même façon dans au moins une des sphères de la société).

Pour autant, si l'idée d'une société patriarcale est admise, cela n'implique pas de remise en question des comportements… au contraire, de nombreuses personnes, dont une forte proportion d'hommes, restent dans le déni. Le monde du travail s'avère particulièrement sexiste (seul·es 2 français·es sur 10 estiment que les femmes et les hommes y sont égaux·ales en pratique, un score en baisse de 3 points) et un autre indicateur qui ne doit pas cesser de nous inquiéter : le secteur éducatif où seulement 53% des Français·es considèrent que les femmes et les hommes sont traité·es de la même manière (écoles, études, examens, stages, formations), un score en baisse de 9 points !

Alors que faisons-nous ? En tant que syndicat de l'Éducation nationale, nous avons beaucoup de propositions à faire, à commencer par revendiquer une réelle politique d'Éducation à l'égalité filles-garçons qui contribuera à lutter contre la reproduction des stéréotypes de genre. L'institution scolaire doit par ailleurs être intransigeante sur les stéréotypes sexistes et de genre. Nous continuons à exiger le rattrapage et l'égalité salariale, l'accentuation et l'application du plan national d'action d'égalité entre les hommes et les femmes de l'Éducation nationale ainsi qu'une réelle prise en compte des VSS sur nos lieux de travail. Lire dans le baromètre que 23% des hommes de 25 à 34 ans pensent qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter acte l'urgence à développer toutes les initiatives anti-sexistes auxquelles notre syndicat prend activement part quoi qu'en pensent les 4 hommes sur 10 qui affirment que la lutte anti-sexiste va trop loin et que l'on s'acharne sur les hommes. Allez les garçons, ça va bien se passer !

Christine Pau

Isabelle VUILLET, co-secrétaire générale

À nous de faire reculer le gouvernement !

Après les grandes journées de mobilisation du 19 et 31 janvier, les manifestant·es ont continué, les journées de mobilisation suivantes, de déferler massivement dans les rues de toutes les villes de France, toujours avec la même détermination. Nul doute que nous avons gagné la bataille des idées. Le gouvernement a beau courir tous les plateaux télé pour annoncer que sa réforme est juste, il prêche dans le désert et ne convainc plus personne. Certains membres du gouvernement sont même obligé·es de muscler leur propos au risque de tomber dans la provocation ou la caricature.

Les personnels de l'Éducation ont répondu massivement à l'appel de ces journées. Travailler deux ans de plus, avec une continuelle dégradation des conditions de travail, pour beaucoup de nos collègues, c'est non ! Par ailleurs, les femmes, majoritaires dans nos professions, qui sont celles qui ont le plus des carrières hachées et des temps partiels (parfois même imposés) seront particulièrement impactées par cette réforme.

Gagner est possible

Côté revalorisations des salaires des enseignant·es, les discussions ont débuté avec le ministère. La CGT Éduc'action a décidé de ne pas y participer. En effet, nous avons exprimé, lors de réunions préalables, notre opposition farouche aux revalorisations liées au Pacte. Les éléments de ce Pacte se précisent : 72H supplémentaires au titre de missions supplémentaires avec tâches obligatoires comme les remplacements internes. Outre la duperie de cette pseudo-revalorisation, **nous refusons le principe même du «travailler plus pour gagner plus» avec en toile de fond une mise en concurrence entre les personnels et la dégradation des collectifs de travail.** Par ailleurs, cette revalorisation sous forme indemnitaire conditionnée à l'exercice de missions supplémentaires est, là encore, préjudiciable aux femmes. Les statistiques de la DEEP sont éloquentes de ce point de vue. Dans un contexte où l'inflation est galopante, les personnels de notre ministère méritent mieux que ces propositions.

Pour exiger des salaires décents et le retrait pur et simple de cette réforme des retraites, face à la surdité de ce gouvernement, il faudra, dès le mois de mars, accentuer le rapport de force. Certains secteurs professionnels ont d'ores et déjà annoncé que la question de la reconduction se posait. Elle doit se poser aussi dans notre secteur. Dans nos établissements, écoles ou services, continuons dans les HIS, dans les AG, à débattre du bien-fondé de notre lutte et de notre capacité à gagner la bataille.

Faire reculer ce gouvernement est possible. Nous avons montré ces derniers jours que nous n'étions pas résigné·es. À nous de nous doter de tous les moyens pour montrer notre volonté et notre combativité pour parvenir à une lutte victorieuse !

Le Pacte : des propositions méprisantes

Quand ce n'est pas le ministre de l'Éducation nationale qui impulse une politique mais le président de la République lui-même, quel que soit le ministre, la politique ne change pas. Blanquer parti, l'ère Pap Ndiaye continue à jeter un voile sur les conditions de travail des personnels avec la nébuleuse des annonces plus connues sous le terme de *«Pacte»*.

Dans le dictionnaire, un pacte est un accord, une convention solennelle. Ici, d'accord il ne saurait être question tant les propositions sont inégalitaires voire méprisantes.

Ne pas «*Pacte*» iser

Prof bouche trou

Le Pacte c'est rémunérer mieux les personnels qui accepteraient des missions supplémentaires : suivi des élèves, accompagnement d'activités périscolaires, devoirs faits… Ouf, on a échappé au transport scolaire !

Le ministère ne sait pas encore que le suivi des élèves fait déjà partie des missions des professeur·es principaux·les. Quant à l'accompagnement des activités périscolaires, c'est oublier que le métier d'enseignant·e ne s'arrête pas une fois les élèves sorti·es de l'école, et qu'elle ou il a quantité de tâches, missions ou obligations qui lui sont déjà imposées.

Dans le Pacte on trouverait aussi le remplacement des absences d'enseignant·es. Pansement sur une jambe de bois plutôt que remise en cause des suppressions massives de postes et du manque d'attractivité, le gouvernement trouve l'idée lumineuse de faire *«boucher les trous»* par celles et ceux qui seraient disponibles dans l'établissement. Si on a à cœur la logique pédagogique, le remplacement serait assuré par un·e enseignant·e de l'équipe, qui connaît la classe. Dans le cas contraire, le ministère part du principe que n'importe qui fera l'affaire, tant qu'il y a un·e adulte devant les élèves !

Bosser pendant les vacances

Dans l'idée de minimiser les absences des personnels, le Pacte permettrait également d'indemniser les enseignant·es qui acceptent de se former pendant les vacances scolaires. Il y aurait aussi la version *«pacte»* pour les PLP qui pourraient se voir proposer des *«missions supplémentaires»* portant sur les relations avec le secteur économique, l'animation d'un réseau d'ancien·nes élèves dans les lycées ou encore l'organisation d'un bureau de stages.

Enfin émerge aussi, la prime pour l'innovation pédagogique, pour récompenser celles et ceux qui mettraient en place des projets dans le cadre du Fond pour l'Innovation Pédagogique. Pour 250 à 1500 euros par année scolaire, nous avons ici le summum des marottes libérales : la mise en concurrence. Alors que les personnels de l'Éducation nationale perdent du pouvoir d'achat depuis 20 ans, la seule solution pour eux serait d'entrer dans la logique du *«travailler plus pour gagner plus»* contraints et forcés.

Le Pacte : des propositions inégalitaires

Femmes pénalisées

Tout cela n'est que logique politique et comptable, sans tenir compte de la réalité du terrain et du travail dans nos établissements. Ce que l'on sait, que le ministère sait aussi puisque cela ressort du bilan social, c'est que ce genre de missions et autres heures supplémentaires pénalisent les femmes en premier lieu, qui assurent majoritairement la 2e journée à la maison, que cela soit avec les enfants ou un·e ascendant·e dépendant·e.

En 2020-2021 , en moyenne, les femmes bénéficiant de HSA ont touché 2 994€ contre 3 638€ pour les hommes. Si on se penche plus spécifiquement sur les agrégé·es, la différence est de 1 324€ ! (4 867€ pour les femmes et 6 191€ pour les hommes). Pour les HSE le montant moyen est de 988€ pour les femmes et de 1 358€ pour les hommes.

La logique comptable

Enfin, si 59,6% des bénéficiaires des IMP sont des femmes (1er et 2nd degré confondus), elles touchent en moyenne 800€ contre 1 000€ pour les hommes. Proportionnellement, les femmes sont moins nombreuses à toucher des IMP dans le second degré (21,4% d'entre elles contre 25,9% des hommes) et pour des sommes moindres.

Beaucoup de chiffres mais qui tous pointent les inégalités entre les femmes et les hommes dès qu'il s'agit de missions supplémentaires aux obligations réglementaires de service (pour une entrée dans le métier en même temps, la différence se creuse de plus aussi sur le salaire de base).

Dès la reprise des négociations pour le futur plan triennal d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT Éduc'action demandera une enveloppe budgétaire pour le rattrapage salarial des agentes.

Cas particulier : les professeur·es documentalistes

Présent·es 30h dans l'établissement, leur discipline souvent mal reconnue, elles et ils sont pourtant celles et ceux que l'administration vient chercher pour compléter les équipes de devoirs faits, imposer des heures non sollicitées, voire assurer le rôle de professeur·e principal·e, le tout bien sûr avec une reconnaissance financière moindre puisqu'ils et **elles n'ont pas droit aux mêmes indemnités que leurs collègues certifié·es.** En ces temps de renforcement des fondamentaux, ils et elles sont aussi celles et ceux que l'on va solliciter quand on confond *«lecture»* et *«français»*.

Le ministre présente le Pacte comme un moyen de revaloriser les personnels et d'améliorer le service public, le tout en tenant compte du temps de travail déjà énorme et sans aggraver les inégalités femmes/hommes. C'est parfaitement hypocrite.

Pour la CGT Éduc'action la hausse indispensable des salaires comme la résorption des inégalités salariales, passent par une augmentation indiciaire, la refonte des grilles et l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix à la consommation.

Sandra GAUDILLÈRE

Les VSST sur les apprenti·es et les stagiaires

Il n'y a pas de données en France sur les violences sexistes et sexuelles subies par les apprenti·es ou les stagiaires de la voie professionnelle. Pourtant, la multiplication récente d'articles de presse témoigne de la réalité de ces pratiques.

En Suisse, le syndicat UNIA a mené une enquête en 2019 sur les VSST auxquelles sont confronté·es les apprenti·es.
Sur 812 apprenti·es intérrogé·es : 61% des participant·es sont des femmes, 30% des hommes et 9% ne s'identifient à aucun des deux sexes. Les résultats sont inquiétants. En effet, 33% des personnes interrogées ont déjà été harcelées sexuellement sur le lieu de travail et près d'une personne sur trois s'est déjà sentie mal à l'aise en raison de mobbing[(1)] au travail.

C'est particulièrement grave si l'on considère que les participant·es à l'enquête sont des adolescent·es et de jeunes adultes (l'âge moyen des personnes interrogées est de 19 ans).

80% des femmes interrogées ont déjà été confrontées au harcèlement sexuel.

Chez les hommes, le pourcentage est de 48%. Cela montre que le harcèlement sexuel n'est pas exclusivement un « *problème féminin*», même si les femmes sont touchées en large majorité.

Les formes de harcèlement sexuel sont multiples. Les *«allusions sexuelles ou remarques désobligeantes»* constituent la forme la forme la plus répandue de harcèlement sexuel. Elle est souvent exercée en combinaison avec d'autres actes de harcèlement : présentation de matériel pornographique, invitations non désirées à connotations sexuelles, contacts physiques inopportuns, prises de contact répétées et non désirées. Des agressions sexuelles, contraintes ou viols ont également été recensés.

En France : un angle mort

Les apprenti·es et les stagiaires sont catapulté·es dans un monde d'adultes et hiérarchique.

La virilité est valorisée tout comme la force physique, la rudesse et la pénibilité. Ces jeunes doivent être totalement disponibles pour répondre à toutes les demandes des personnes qui les encadrent et qui ne sont pas formées à ces questions. Ils et elles dépendent d'eux·elles pour valider leur formation. Cette position d'infériorité et de dépendance verrouille la parole, par crainte de perdre sa place d'apprentissage. Ce qui laisse à penser que les chiffres sont minimisés.

Dans ce contexte, **la CGT Educ'action revendique des droits pour sécuriser le travail des victimes de violences sexistes et sexuelles.** En premier lieu la responsabilité de l'employeur doit être reconnue, l'agresseur éloigné et la victime protégée et prise en charge. Une campagne de sensibilisation est nécessaire et doit s'appuyer sur des enquêtes statistiques que la DEPP et la DARES devraient mener.

Le collectif EP

(1) la notion de mobbing désigne un phénomène de harcèlement psychologique collectif.

«Sévices compris : comment se débarrasser des violences en cuisine ? (1)»

Pour l'association Bondir·e, il y a urgence à lutter contre la violence et à promouvoir l'inclusion dans le monde de la restauration.

Dans un lycée hôtelier, son intervention a permis à quelques jeunes d'écrire les violences qu'ils et elles ont subies pendant leur stage dans de grands restaurants.

Pour les un·es, c'est le dénigrement ou l'humiliation, systématique, pour d'autres le harcèlement· Une élève raconte que son chef lui a administré une fessée.

Une autre explique que s'étant penchée vers le sol, on lui a fait des remarques d'ordre sexuel sur sa position. Ce ne sont pas des cas isolés. Le compte Instagram *«je dis non, chef»* rassemble plus de 200 témoignages.

En effet, un chef concède *«je reproduisais ce que j'avais vécu»*, témoignant ainsi du fait que la violence est consubstantielle de l'exercice et de l'apprentissage du métier. L'univers de la restauration se caractérise par une organisation du travail et de son espace extrêmement hiérarchisée et militarisée, puisqu'on parle de *«brigade»*

et de *«coup de feu»*. Dans ces conditions, la pression exercée sur les jeunes est maximale.

«Je dis non, chef»

La féminisation du métier (45% des formé·es) tend à faire évoluer les mentalités, tout comme l'apparition de restaurants autogérés, sous la forme de coopératives. Mais le chemin reste encore long.

Le collectif EP

(1) https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/interception/interception-du-dimanche-18-decembre-2022-5361418

Recrutement des professeur·es des écoles ?

Les problèmes récurrents de recrutement dans le Premier degré poussent ministère et député·es à aborder la question. Les député·es Rilhac et Arenas ont ainsi avancé quelques pistes suite à une mission-flash sur le sujet. Après avoir insisté sur la nécessité d'avoir une formation complète (disciplinaire, didactique et professionnelle) et ouverte à tous les métiers de l'enseignement, leurs projets concernent surtout le cursus de recrutement. La piste prioritaire est celle du recrutement en L3 avec 2 années de formation. Propositions alléchantes mais l'année de M1 se ferait en tant que contractuel·le surnuméraire dans les écoles puis celle de M2 serait en responsabilité à ½ temps sur une rémunération sur le titre 2. On est donc loin de nos revendications en termes de statut et salaire (concours en L3 avec 2 années de formation pour l'obtention du M2 en tant que fonctionnaire-stagiaire).

Urgence à mieux faire

La proposition portée par R. Arenas de recruter des *«élèves enseignant·es»* dès le Bac, pour les amener au professorat niveau master (via les PPPE actuels) semblait peu soutenue mais la déclaration du ministre le 24 janvier jette le trouble. En exprimant sa volonté de *«réfléchir au recrutement et à la formation des PE qui seraient titularisés au bout de 5 ans»*, il s'approche de la proposition parlementaire. Supprimer un recrutement par concours de la Fonction publique est inacceptable pour la CGT Éduc'action. Affaire à suivre...

Jérôme SINOT

Réforme des retraites 2023

Annoncée depuis des mois, la nouvelle réforme des retraites tient ses pires promesses : âge légal de départ à 64 ans et accélération de la réforme Touraine, rallongeant la durée d'assurance exigée à 43 ans (172 trimestres) dès 2027 (contre 2035 prévu initialement). Et actant la possibilité de travailler jusqu'à 70 ans dans la Fonction publique !

Mobilisons-nous contre une régression insupportable !

Pour essayer de faire passer ces régressions, le gouvernement les enrobe de contreparties qu'il veut sociales : retraite mini à 1 200€, possibilité de partir pour carrière longue, retraite progressive, prise en compte des congés parentaux…

Mais ces *«mesurettes»* dites sucrées laissent un goût amer tant elles sont insuffisantes et ne servent qu'à communiquer.

Dans l'Éducation nationale, la pension de retraite des agent·es non-titulaires se constitue d'une retraite de base délivrée par la sécurité sociale (calculée à partir des 25 meilleurs années) et d'une retraite complémentaire par points dispensée par l'IRCANTEC.
Par définition, la retraite par points c'est une pension individualisée défavorable aux personnes ayant eu une carrière hachée, car seules les périodes travaillées sont pleinement prises en compte.

La pension minimum à 1 200€ brut est réservée à celles et ceux qui ont eu une carrière complète, ce qui exclut beaucoup de monde : les deux tiers des personnes ayant actuellement une retraite de moins de 1 000€ par mois ne seraient pas concernés par ce minimum retraite, car ils ne répondent pas aux critères d'obtention.

De même, le maintien du départ anticipé pour carrière longue est une régression car elle s'accompagne de l'allongement de la carrière et d'un décalage de deux ans de l'âge légal de départ. La retraite progressive existe déjà pour les contractuel·les de l'Éducation nationale, mais elle est conditionnée à une autorisation de l'employeur et entraine une baisse de salaire. La prise en compte des congés parentaux dans le calcul de la pension ne touchera que 2 900 femmes par an, car elle sera limitée à 4 trimestres…

Toutes ces mesures d'accompagnement ne concerneront donc pas celles et ceux qui sont en temps partiel et/ou qui auront eu une carrière hachée, encore plus nombreux·ses dans l'Éducation nationale, notamment parmi les AEd et les AESH. Bref la réforme gouvernementale n'apporte rien de positif ; elle aggrave les inégalités femmes-hommes.

Nous devons imposer d'autres choix de répartition des richesses. Nous revendiquons un départ à 60 ans maximum (ou 37,5 ans de cotisation). On peut y parvenir en augmentant les salaires, en alignant les rémunérations des femmes sur celles des hommes, en mettant fin aux exonérations sociales, en taxant les profits, en développant l'emploi…

Mobilisons-nous !

Jean-François Petit

Directives Ndiaye

Si la libéralisation et la marchandisation de l'École sont la priorité du président Macron, sa boussole idéologique et pédagogique est confiée aux ministres depuis 6 ans… et le cap n'en est clairement pas tourné vers la modernité ni l'innovation.

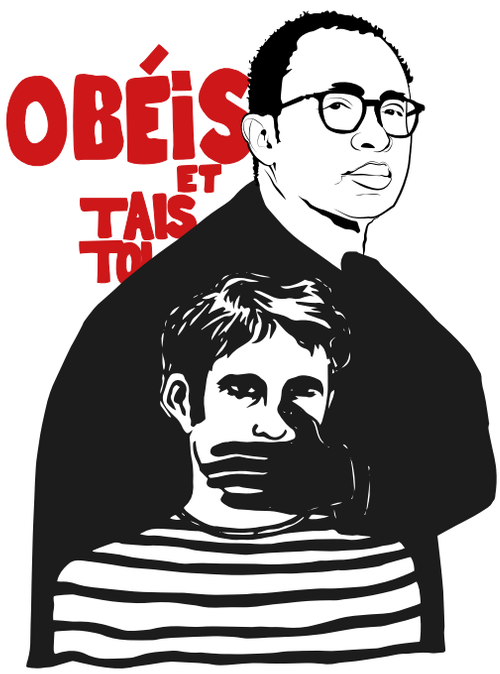
Les collèges et les lycées ont subi des coupes budgétaires et de postes, mais JM Blanquer s'est avant tout attaqué idéologiquement à l'école primaire en menant bataille contre les libertés pédagogiques ou la recherche pédagogique et didactique. Il ne s'est pas privé d'imposer des méthodes d'enseignement rétrogrades et scientifiquement contestables grâce à son Conseil scientifique.

Du «*neuf*» avec du vieux…

Le tout en instaurant une surveillance accrue des personnels et un système du tout-évaluation (des élèves et des personnels). Le changement de ministre n'a malheureusement pas inversé la tendance puisqu'après 8 mois de tâtonnements, le ministre Ndiaye vient enfin de dévoiler, à travers 4 circulaires du 12 janvier, son orientation idéologique concernant l'enseignement à l'école.

Pour la CGT Éduc'action, il est clair que le ministre maintient le cap précédent et ne desserre en rien l'étau. Alors que son prédécesseur avait tout misé sur l'entrée à l'école élémentaire avec ses *«petits livres»,* Pap Ndiaye s'attaque à la fois aux classes de CM et à l'école maternelle qu'il souhaite encore plus pré-élémentaire, tournée vers les uniques savoirs fondamentaux, au détriment de la découverte ou d'une approche plurielle et souple des connaissances et savoirs nécessaires lors d'une première scolarisation.

Pour nous, il y avait surtout urgence à améliorer les effectifs par classe, les locaux, les pratiques pédagogiques, le développement de la co-intervention avec d'autres métiers (éducateur·trices, personnels pédo-physiologiques ou psychologiques), mais aussi la formation des personnels.



La CGT Éduc'action rappelle que le savoir et la connaissance n'appartiennent pas aux ministres et que l'ensemble des prescriptions rétrogrades, voire réactionnaires, faites depuis des décennies conduisent aux mêmes résultats d'échec, car inefficaces. La dictée systématisée, les exercices répétitifs ou la généralisation des évaluations nationales ne sont pas les meilleurs outils de la réussite ou du gommage des inégalités, qu'ils soient réalisés en CM1-CM2 ou ailleurs.

Mesdames-Messieurs les ministres, actuel·les et à venir, arrêtez de vouloir tout contrôler dans les pratiques professionnelles des enseignant·es et de leur apprendre leur métier. Laissez cela à la formation et la recherche et donnez surtout du temps aux personnels pour qu'elles·ils se forment. Il y a urgence à stopper le bricolage (comme l'instauration du soutien en 6ème donné par des PE en plus de leur service) et à batailler pour obtenir des moyens (humains et matériels) afin d'améliorer considérablement les conditions d'étude et de travail.

Jérôme SINOT

RenoiRH : la modernisation informatique

RenoiRH, ça vous dit quelque chose ? Le nom n'est pas si mal choisi car la gestion de la bascule vers ce nouveau système de gestion des ressources humaines a été pour le moins *impressionniste*…

Pendant l'automne 2022, nos collègues gestionnaires des services RH ont connu une surcharge de travail sans précédent, sans réelle reconnaissance de la part de notre administration. Le symbole des manques de moyens que l'État a trop longtemps mis dans ses applications numériques mais aussi de l'absence de considération pour ses personnels.

Stress et souffrance

Un nouveau SIRH, mais pourquoi ?

La gestion de nos carrières et de nos paies se fait dans des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). Vous vous rappelez du fiasco de SIRHEN ? SIRHEN devait être un grand SIRH pour toute l'Éducation nationale mais n'a jamais vu le jour, malgré un coût de 321 millions d'euros ! Les SIRH historiques de l'Éducation nationale ont souffert de sous-investissements chroniques et leur obsolescence a été largement organisée par le manque de recrutement de développeur·ses internes. Les SIRH sont robustes mais vieillissants et leur remplacement devient inévitable (sauf à changer complètement de politique).

Le ministère a fait cette fois le choix d'une solution interministérielle déjà testée à l'écologie et aux affaires sociales, RenoiRH. **La solution n'est pas publique pour autant, elle se fonde sur une solution développée pour l'État par Sopra, entreprise très bénéficiaire.**

Une bascule acrobatique génératrice de souffrance au travail

Avant que tous les personnels de l'Éducation nationale ne basculent à terme vers RenoiRH, la bascule vers le nouveau SIRH s'est opérée sur le périmètre réduit des personnels administratifs, techniques et médico-sociaux soit une population de 136 000 agent·es pour un millier de gestionnaires. Et la bascule s'est faite à marche forcée. Testée entre mai et juillet 2022 dans les académies d'Aix-Marseille et Lille, la bascule a été généralisée entre novembre et janvier, pour une bascule complète en 2023.

Autrement dit **les personnels ont dû se former en un temps record** en octobre / novembre sur un tout nouveau logiciel en plus de leur charge de travail et dans le contexte déjà complexe de l'organisation des élections professionnelles. Pire la bascule s'est faite avec une double gestion sur l'ancien SIRH (AGORA) et le nouveau (RenoiRH) entre novembre et janvier.

Pour les collègues, c'était une double charge de travail mais aussi **un stress terrible** de ne pas être sûr·es que les opérations de paie de janvier, désormais sur RenoiRH, se fassent sans erreur. **Et les erreurs étaient partout** : données non importées, dossiers vides… Toutes ces heures supplémentaires pour rattraper une *«gestion de projet»* hasardeuse n'ont évidemment jamais été indemnisées.

Merci la reconnaissance de l'administration pour ces personnels !

Sylvie Aebischer

Retraites, toutes perdantes ?

L'argumentaire féministe qui identifie le caractère sexiste de la réforme des retraites est depuis longtemps un point d'appui pour convaincre, mobiliser et gagner ! La force insoupçonnée des travailleuses invisibles et leur détermination à gagner l'égalité des salaires et des pensions est un élément central dans cette bataille. On ne pourra pas gommer les inégalités à la retraite si on ne s'attaque pas aux inégalités de rémunération et de carrière. Le temps des femmes n'est pas le même que celui des hommes. Penser aligner la durée de carrière des femmes sur des durées déjà inaccessibles pour les hommes est illusoire.
Faire de l'égalité une réalité au travail et dans la vie, c'est gagner l'égalité des pensions !

Dossier coordonné par Sandra GAUDILLÈRE et Nadine CASTELLANI-LABRANCHE

Un 8 mars au coeur de la mobilisation

Le 8 mars 2023 sera lui aussi au cœur de la lutte contre la réforme des retraites, 3 ans après celui des *«grandes gagnantes».*

De nombreuses associations féministes et la majorité des syndicats appellent à se mobiliser et à préparer un 8 mars qui s'inscrit dans la lignée du 19 et du 31 janvier, contre la réforme des retraites et pour l'augmentation des salaires. Les mobilisations historiques des premières journées ont fait la démonstration, s'il en était besoin, que la lutte de classes et de masse est féministe et que le féminisme est fondamentalement anti-capitaliste. Les femmes représentent 73% des personnels de l'Éducation nationale. Les emplois précaires, peu rémunérés, offrant de faibles perspectives de carrière et dont les missions rendent compliquée l'articulation vie privée-vie professionnelle, sont la plupart du temps occupés par des femmes.

Les conditions salariales sont aussi une vraie source de mécontentement chez les collègues. Or le ministère envisage à ce jour uniquement des mesures au travers du dispositif de primes d'attractivité, qui ne rentrent pas dans le calcul pour la retraite, ou de missions supplémentaires qui aggravent inévitablement les inégalités femmes/hommes. De plus, en ne ciblant que les enseignant·es, CPE, psyEN, les plus précaires sont encore une fois oublié·es comme les AESH, AEd, les personnels de catégorie C, qui sont majoritairement des femmes. Une raison de plus de se mobiliser !

Partout le 8 mars se prépare. La CGT, par le biais de ses collectifs Femme-Mixité, des Collectives locales, a mis à disposition le matériel nécessaire pour informer et mobiliser les collègues afin de déconstruire une réforme néfaste pour toutes et tous… mais un peu plus pour les femmes. D'ores et déjà la présentation accompagnant le webinaire « Retraites, une réforme contre les femmes » est en ligne sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr.

Le 8 mars 2023 «on arrête toutes», on se met en grève féministe et on rejoint les manifestations.

Sandra GAUDILLÈRE

Retraites : les femmes victimes collatérales

La réforme des retraites est annoncée par le gouvernement comme, entre autres, une avancée et un gain pour les femmes. Elle reste pourtant une réforme sexiste qui ne va pas améliorer les conditions de vie à la retraite de millions de femmes.

Plusieurs biais aux inégalités de pension : les inégalités de salaire et de durée de carrière et un temps partiel subi plus fréquent chez les femmes.

La décote c'est quoi ?

Leurs salaires étant déjà inférieurs de 22% à ceux des hommes (Insee 2022), la retraite amplifie les inégalités pour les femmes puisque l'écart des pensions de droit direct (sans la réversion) atteint 40% (Drees 2022).

On a pu noter une amélioration des carrières féminines par la prise en compte de majorations pour enfants et une réduction de l'écart mais depuis 3 ans la pension moyenne des nouvelles retraitées diminue jusqu'à passer sous le niveau de l'ensemble des retraité·es ayant liquidé leur retraite en 2019 (1 401€ contre 1 430€).

Le gouvernement communique sur l'avancée que représente la prise en compte du congé parental, majoritairement pris par les femmes. Or ce sont uniquement 4 trimestres qui seront pris en compte, quand souvent un congé parental est suivi d'une période à temps partiel.

La décote est une baisse de pension de 1,25% par trimestre manquant par rapport à la durée d'assurance nécessaire (avec la réforme : 172 trimestres). Elle s'annule à 67 ans, mais ne permet pas forcément d'avoir une pension à taux plein (acquis que si l'on cotise la durée nécessaire). E. Borne annonce une réforme juste pour les femmes, car l'âge d'annulation de la décote restera à 67 ans· Pourtant, 19% des femmes contre 10% des hommes ont attendu l'âge auquel la décote ne s'applique plus.

Elle a aussi déclaré vouloir permettre aux *«personnes cassées par le travail»* de partir plus tôt, toutefois E. Macron a supprimé 4 des 10 critères permettant de caractériser la pénibilité ! Des biais sexistes occultent la pénibilité des métiers fortement féminisés : ainsi, 20% des infirmières et 30% des aide-soignantes partent à la retraite en incapacité.

La CGT revendique la comptabilisation des périodes de congé maternité et de parentalité, ainsi que les périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle comme périodes travaillées ouvrant des droits pour le niveau de pension ; le renforcement des droits familiaux et la revalorisation des pensions de réversion (tant que subsisteront les inégalités de salaire).

Augmenter les salaires des femmes, rendre l'égalité salariale et professionnelle effective, mettra fin à une injustice et représentera plus de 5,5 milliards d'euros par an de recettes supplémentaires pour financer les retraites.

Sandra GAUDILLÈRE

Des inégalités jusqu'à la retraite

Dans l'Éducation nationale, la pension moyenne mensuelle brute pour les retraité·es parti·es en 2021 anciennement titulaires est de 2 340 euros pour les femmes, 2 678 euros pour les hommes, soit un écart de 13%. L'écart entre les femmes et les hommes varie selon les corps et peut atteindre jusqu'à 400 euros en faveur des hommes chez les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) et ITRF de catégorie A.

De plus, partant à la retraite en moyenne environ 1 an avant les hommes, les femmes sont plus touchées par les décotes en particulier celles supérieures à 15%, (7% d'entre elles, contre 5% chez les hommes). Les corps les plus féminisés sont aussi plus impactés par les décotes. C'est le cas des personnels de catégorie C qui en plus ont l'espérance de vie à la retraite la plus faible de toutes les catégories. Une sorte de double peine !

EN : les femmes gagnent 15% de moins

Ces inégalités constatées à la retraite ne sont que le résultat des inégalités constatées tout au long de la vie professionnelle

Ainsi la rémunération d'une femme dans l'Éducation nationale est globalement de 15% inférieure à celle d'un homme (9% dans le premier degré, 7% dans le second degré, 25% chez les non-enseignant·es). Les primes, les heures sup, les IMP sont en partie responsables de ces écarts de rémunération. De même le déroulement de carrière reste moins favorable aux femmes avec un rythme différent dans le passage de grades, les écarts d'indices se creusant après 20 ans de carrière.

Par exemple, dans le premier degré 18% des hommes sont à la hors-classe contre 16% chez les femmes, l'écart étant plus important pour la classe exceptionnelle (11% pour les hommes et 5% pour les femmes). Enfin le temps partiel concerne 10% des enseignantes contre 4% des enseignants. En particulier, chez les personnels

d'assistance éducative, la quotité moyenne pour les femmes est de 66,4% contre 75% chez les hommes. Et chez les personnels ASS, 15,9% des femmes sont en temps partiel contre 3,2% chez les hommes.

Fort de ce constat tiré du panorama statistique 2022 présenté par le ministère de l'Éducation nationale, **quelles évolutions peut-on constater depuis la mise en place du plan national pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?**

Certes le bilan de ce plan fait état d'un meilleur équilibrage des promotions entre les femmes et les hommes mais les écarts de rémunération n'évoluent guère. Entre la difficulté technique à mesurer les discriminations subies par les femmes en matière de rémunérations et le manque de volonté politique et financière à proposer des rattrapages salariaux, la situation ne peut évidemment pas s'améliorer.

L'égalité salariale reste un enjeu de justice sociale et constitue un élément essentiel pour notre système de retraite.

Nadine Castellani Labranche

Carrières incomplètes, quelles conséquences ?

Quelles sont les retombées pour les femmes sur leurs droits à pension quand leurs carrières sont globalement plus courtes et plus fragmentées?

Aujourd'hui, 40% d'entre elles partent en retraite avec une carrière incomplète. Elles sont plus nombreuses que les hommes à être sans emploi lors de leur départ en retraite : parmi les retraité·es né·es en 1950, 37% des femmes et 28% des hommes n'étaient plus en emploi l'année de leur départ en retraite. Sans compter les périodes de précarité et/ou une entrée sur le marché du travail tardive comme bon nombre de personnels de l'Éducation après les études.

Temps partiel parental :
1 femme sur 2
1 homme sur 9

Le temps partiel subi ou l'arrêt complet de l'activité professionnelle concernent aussi plus particulièrement les femmes. C'est le cas d'une femme sur deux contre un homme sur neuf à l'arrivée d'un enfant. Elles réduisent également leur temps de travail pour la prise en charge d'un proche en perte d'autonomie : 60% des proches aidants sont des femmes.

Périodes de précarité, temps partiel subi, congés maternité, congés parentaux, autant d'événements qui viennent impacter la carrière professionnelle des femmes.

Une étude de l'OCDE[1] indique qu'en France pour un·e salarié·e moyen·ne, un report de 5 ans de l'entrée sur le marché du travail entraîne un écart de 3% du montant de la retraite par rapport à un·e salarié·e ayant accompli une carrière complète. La perte serait en moyenne de 4%[2] pour une femme arrêtant de travailler pendant 5 ans pour élever deux enfants.

Cette étude pointe que les réformes de retraite qui ont tendance à resserrer les liens entre cotisations versées et pensions perçues pénalisent particulièrement les carrières les plus fragmentées. Tiens donc !

Pour que les femmes et les hommes soient toutes et tous gagnant·es, portons des propositions féministes :

- l'égalité salariale et des sanctions pour les entreprises qui discriminent ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, moins bien payés à qualification équivalente ;
- une augmentation de 400 euros pour toutes et tous et un SMIC à 2 000 euros brut ;
- la réduction du temps de travail pour permettre aux femmes d'accéder plus facilement à un temps plein et aux hommes de s'investir plus dans les tâches familiales ;
- la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine et la création de droits au départ anticipé avant 60 ans pour tous les métiers pénibles ;
- la revalorisation du minimum vieillesse (56% des femmes sont au minimum vieillesse) ;
- la garantie des droits à retraite à temps plein pour tou·tes les salarié·es qui ont subi du travail à temps partiel ;
- la retraite à 60 ans pour toutes et tous à taux plein ou 37,5 ans de cotisation.

Nadine CASTELLANI LABRANCHE

(1) Panorama 2015 des pensions. OCDE 2016
(2) En moyenne dans les pays de l'OCDE

La voix des enseignant·es

Les pathologies vocales sont fort importantes chez les enseignant·es et touchent plus durement les femmes, dont les plus jeunes en début de carrière ainsi que les plus âgées. De nombreuses recherches montrent leur ampleur, avec d'autres fatigues vocales. Cela questionne encore l'institution ; sans médecine de prévention et donc sans suivi des collègues.

Des études[(1)] ont prouvé que les enseignant·es usent de la parole 6,3 heures en moyenne par journée travaillée dont 2H dans un brouhaha de fond. Dans le métier, il s'agit de projeter sa voix ; tout le corps est impliqué, avec un ajustement de la posture, de la respiration, et du geste vocal, dans un savant équilibre entre détente et tonicité.

Bref, cette technique particulière ne s'invente pas… On dénombre ainsi une importante proportion de pathologies, à des degrés divers, depuis l'enrouement jusqu'aux nodules et autres polypes, en passant par les douleurs cervicales. Ces troubles sont liés au forçage de la voix, souvent à répétition, aggravé par le bruit, les effectifs importants, les moments où l'on crie, ainsi que les cours en visio et le port du masque !

Protéger notre outil de travail

Les cordes vocales, notamment, sont mises à mal par ces forçages. Leurs vibrations s'accélèrent en suivant la hauteur de la voix – de grave à aigu – deux fois plus rapidement en moyenne.

Enseignantes en maternelle : un métier très genré !

Nos conditions d'exercice sont dégradées quand nous avons des classes chargées, par exemple de 28 élèves en maternelle, où persiste un bruit de fond continu à 75db en moyenne. Les femmes, qui occupent majoritairement ce type de poste, parlent durant 20% du temps d'enseignement avec des intensités de 80db,

dont le quart en élevant la voix de façon récurrente, dans une *«pollution acoustique»* composée de cris et de pleurs. Cet effet s'amplifie quand le bâti n'est pas adapté ou vétuste. Il serait intéressant que les FSSSCT ordonnent des relevés sonores dans les classes maternelles !

Se protéger et mettre l'employeur face à ses responsabilités

À l'évidence, l'institution ne joue pas son rôle préventif. Toute et tous les spécialistes s'accordent à dire que ces questions sont récurrentes, mais la médecine de prévention n'effectue aucun suivi à ce sujet, ce qui est proprement scandaleux ! Nous vous invitons donc, massivement, à solliciter un rendez-vous avec le·la médecin de prévention de votre académie, à lui faire part de vos difficultés, de vos inquiétudes ou de vos questions et de solliciter un suivi régulier, pour éviter des conséquences irrémédiables sur l'appareil vocal.

COLLECTIF CONDITIONS DE TRAVAIL :

(1)Troubles de la voix chez les enseignants INRS, n° 98 2è trimestre 2004
(documents pour le médecin du travail)

Madame la Défenseure...

Des droit est une femme, Claire Hédon depuis juillet 2020. Elle est à la tête d'une autorité constitutionnelle indépendante chargée de veiller au respect des libertés et des droits des citoyennes et citoyens et de lutter contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

Promouvoir l'égalité

Toute personne peut saisir par courrier, courriel ou téléphone, gratuitement[1], la Défenseure des droits et ses structures départementales. Elle a le pouvoir d'engager des enquêtes administratives, des auditions. Elle peut présenter des observations devant les juridictions administratives et judiciaires.

En matière de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, le site de la Défenseure des droits est particulièrement utile, spécialement son espace juridique. Surtout c'est illustration concrète de l'intervention et de l'expertise juridique, fine, de la Défenseure et de ses services se référant à la jurisprudence nationale et européenne en droit privé comme en droit public, dans la vie quotidienne des femmes et… des hommes.

Un homme, professeur certifié ayant accompli quinze années de services effectifs et père de trois enfants, s'est vu refuser sa demande de départ anticipé à la retraite. Estimant que ces dispositions sont discriminatoires puisque les femmes mères bénéficient systématiquement de cette bonification du fait de la prise en compte du congé maternité, il a saisi le Conseil d'État.

La Défenseure des droits rappelle que : «*Le Conseil d'État considère que si, pendant son congé de maternité, la femme fonctionnaire [ ] légalement ses droits à avancement et à promotion et qu'ainsi la maternité est normalement neutre sur sa carrière, il s'avère qu'en pratique une femme ayant eu un ou plusieurs enfants connaît, de fait, une moindre progression de carrière que ses collègues masculins et perçoit en conséquence une pension plus faible en fin de carrière. Il relève également d'autres faits ayant l'impact sur la carrière de femmes (arrêts de travail liés à la maternité, interruption de carrière plus fréquente pour s'occuper des enfants). […] les données d'une étude statistique […] démontrent des écarts entre pensions perçues par les femmes et les hommes ayant le même nombre d'enfants. Par ailleurs, ces écarts s'accroissent avec le nombre d'enfants (allant de 9,8% pour un enfant à 23% pour quatre enfants) [La plus Haute juridiction] estime que cette bonification n'a pas pour objet et ne pouvait avoir pour effet de prévenir les inégalités sociales dont ont été l'objet les femmes mais […], par un avantage de retraite assimilé à une rémunération différée au sens du droit de l'Union, une compensation partielle et forfaitaire des retards et préjudice de carrière manifestes*» **(Conseil d'État, 27 mars 2015, 372426, au recueil Lebon, Cour de justice de l'Union européenne, 17 juillet 2014, Leone c/ France, aff. C-173/13).**

Philippe PÉCHOUX

(1) - Défenseur des droits / Libre réponse 71120 / 75342 Paris CEDEX 07 (Ne pas affranchir).
Tél : 09.69.39.00.00* du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30 (coût d'un appel local)
https://www.defenseurdesdroits.fr/ ou https://www.antidiscriminations.fr/

Journées intersyndicales femmes

Les journées intersyndicales femmes qui regroupent des militantes de la CGT, FSU et Solidaires, depuis 1998 auront lieu cette année les 16 et 17 mars 2023, à Paris[1].

Cette formation-débat abordera les thèmes suivants :

- le genre du capital ;
- femmes, paix, désarmement et résistances ;
- femmes et santé au travail et dans le syndicalisme ;
- femmes et télétravail.

Un femmage sera rendu à Margaret Maruani, sociologue et directrice de recherche au CNRS, disparue en août 2022. Elle a été cofondatrice du MAGE (Marché du travail et genre en Europe) en 1995, un réseau de recherche international et pluridisciplinaire mais aussi de la revue *«Travail, genre et société»*, en 1999. Elle est l'autrice d'ouvrages tels que *«Les syndicats à l'épreuve du féminisme»*[2] ou *«Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*[3].

Nadine Castellani Labranche

1 salle Olympe de Gouges, Paris 11e
2 Ed. Syros, 1979
3 Ed. La découverte, 2015

Lien pour s'inscrire : ***https://cloud.agoraevent.fr/Site/183607/9826/Event***

Axe 5 du plan d'action : un bilan très parcellaire

Pour une mise en œuvre effective et son renforcement par de nouveaux dispositifs

Parmi les obligations de l'administration, ministère et rectorats, découlant du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'axe 5 se concentre sur la prévention et le traitement des violences et discriminations. Force est de constater que sa mise en œuvre concrète demeure lente, hors des académies pilotes. Lors d'une réunion de bilan, peu d'informations furent délivrées au sujet de cet axe : les cellules de signalement tardent à se mettre en place, le décret d'application n'étant toujours pas paru pour notre ministère.

À l'issue du premier plan triennal, nous ne disposons donc que des remontées des 3 académies pilotes et de l'administration centrale, qui enregistrent entre 50 et 80 signalements, présentés dans le rapport comme des faits de *«harcèlement»* présumé, sans que nous sachions exactement de quelles situations ils relèvent.

Lors des nouvelles négociations qui vont débuter en 2023 pour le futur plan, la CGT Éduc'action continuera de réclamer la mise en œuvre effective de ces dispositifs pour le recueil de signalements, constitués avec des

personnels formés à l'écoute des victimes et à leur orientation.

La CGT Éduc'action revendique aussi la mise en place de référent·es dédié·es aux violences sexistes et sexuelles au sein des représentant·es du personnel, un bilan des moyens mis à la disposition des référent·es, du côté de l'administration et du côté des personnels, un bilan qualitatif et quantitatif des dispositifs de prévention existants, la mise en place de formations pour lutter contre les VSS qui soient accessibles à tou·tes les agent·es, et la prise en compte des violences conjugales accompagnée de la mise en place de mesures permettant de protéger la victime.

Nadine et Sandra de La Collective

Actualisation de guides

La CGT a décidé d'actualiser ses guides Fonction publique pour le 53ème congrès, prévu fin mars.

De nouveaux outils

Le guide «*Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018*», très utile pour les négociations à venir et les batailles au quotidien, sera enrichi de nouveaux chiffres, de nouveaux dispositifs : outil de calcul des écarts de rémunération, plans d'action, dispositifs de signalement...

Des enjeux revendicatifs comme le télétravail et la revalorisation des métiers féminisés seront développés grâce aux campagnes *«Montravaillevautbien»* et *«10%»* et à de nouvelles illustrations.

Le guide Combattre les violences sexistes et sexuelles, 2020, sera actualisé avec les nouvelles définitions du harcèlement sexuel et du viol, étayées de références au droit public, notamment sur la protection fonctionnelle, et il intègrera le cadre commun issu d'une décision forte du 52ème congrès contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la CGT.

Delphine COLIN

La réforme des retraites

« On doit travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps ».

L'espérance de vie n'augmente plus vraiment depuis 2014, date de la dernière réforme des retraites. L'âge moyen de départ à la retraite, lui, augmente très nettement : il est passé de 61,3 ans en 2014 à 62,7 ans en 2022, selon le Conseil d'orientation des retraites.

« Il faut une réforme pour sauver notre régime par répartition »

Le gouvernement met en avant le dernier rapport du COR. Mais ce qu'il ne dit pas, c'est que le rapport du COR a détaillé d'autres hypothèses ou l'État maintient sa participation. Augmenter la rémunération des fonctionnaires c'est augmenter les cotisations pour la retraite.

Tous nos voisins européens partent plus tard en retraite.

La France avec ses 62 ans semble en effet faire figure d'exception face à l'Espagne, à l'Allemagne, aux Pays-Bas ou à l'Italie. Il y a deux âges de départ en France, 62 ans l'âge légal à partir duquel on ne peut pas empêcher un salarié d'ouvrir ses droits, mais avec application d'une forte décote si l'on n'a pas cotisé tous les trimestres nécessaires et 67 ans l'âge de l'annulation de la décote.

Les contrevérités du gouvernement

Dans la plupart des autres pays, ces deux âges n'existent pas. Si l'on regarde l'âge effectif de départ en retraite, la France se situe dans la moyenne européenne avec un départ à 63 ans dans le secteur privé. Et surtout, les comparaisons européennes brutes ne tiennent pas compte du facteur démographique. Sur ce point, la France est beaucoup moins touchée par le vieillissement que ses voisins allemands ou italiens.

Pour la CGT, les leviers d'action pour assurer un financement pérenne des retraites sont nombreux :

- Augmentation des salaires et de la valeur du point d'indice ;
- Baisse du chômage (32h) ;
- Cotisations sur l'épargne salariale ;
- Cotisations sur les revenus du capital ;
- Égalité des salaires Femmes/Hommes ;
- Hausse du taux des cotisations Retraites...

Cela ne passe certainement pas par la réforme violente et injuste que le gouvernement veut nous imposer.

Patrick DÉSIRÉ

Luttes de femmes en interpro

2023, les Rosies reprennent du service : du collectif créé par ATTAC en 2019, à Bourg-en-Bresse dans l'Ain elles sont devenues un groupe départemental intersyndical, inter-organisations, interpro. Le principe : rendre visible la contestation féministe de la réforme des retraites en se rendant soi-même visibles en manif, par la formation d'un bloc non-mixte, un dressing code basique (fichu rouge dans les cheveux et idéalement bleu de travail), des chants et éventuellement des chorégraphies parodiques.

Les rosies dans l'Ain

Nos militantes y ont un rôle clé : les Rosies rassemblent des femmes de tous horizons n'ayant parfois de la lutte collective qu'une expérience limitée. Les camarades CGT apportent leur organisation : création et animation de groupes de préparation de manifs, fourniture de matériel, photocopies, (bulletins de syndicalisation !) salles de réunion, contacts presse, organisation de déplacements, anticipation d'obstacles liés au handicap, communication en manif.

Les Rosies permettent de tisser des liens interpro dans la CGT, mais aussi de parler politique, syndicalisme,

projet de société hors de la CGT : collectivement (par le bloc non-mixte) et individuellement (entre nous). **Certaines découvrent la lutte des classes, la manif devient espace d'éducation populaire.**

Les Rosies font aussi l'unité syndicale visée par la CGT : dans l'Ain, l'arc qu'elles représentent va sans sourciller de la CNT à l'UNSA.

Et partout en France, les militantes de la CGT animent, participent, militent pour les droits à une retraite digne, alors qu'elles sont impactées encore plus durement que les hommes par ce projet de réforme.

Marie-Alix DE RICHEMONT, SDEN 01

Iran - Soutien au soulèvement «Femme, Vie, Liberté»

Un soulèvement populaire d'une puissance inédite

Pour éviter *«des solutions imposées de l'extérieur»*, de nombreuses personnalités politiques, du monde social et intellectuel, proposent *«une véritable campagne de solidarité internationale avec toutes celles et ceux qui se mobilisent en Iran pour en finir avec la République Islamique»*.

Depuis le meurtre de Jina-Mahsa Amini par la police des mœurs le 16 septembre dernier, un soulèvement populaire inédit par son ampleur, sa profondeur et sa durée fait trembler la République Islamique d'Iran. En moins de 48h, le mot d'ordre *«Femme, Vie, Liberté»* s'est propagé dans tout le pays, puis dans le monde entier. [...]

À ce jour, la répression a fait plus de 500 mort·es dont 69 mineur·es, des milliers de blessé·es, plus de 19 000 prisonnier·ères et disparu·es, des enlèvements. [...]

Retrouvez la Tribune signée par la CGT collectif Femmes mixité et secteur international sur le site https://bit.ly/40qoaXK

Pauline SCHNEGG

Dette pour les futures générations, déficit des retraites : propagande capitaliste !

Après le *«quoi qu'il en coûte»* d'Emmanuel Macron pris dans la tourmente de la crise pandémique, la question de la dette revient au galop sous la pression des libéraux et du capital. Ils veulent s'assurer de la solvabilité et de la qualité de la *«signature»* de la France sur les marchés de capitaux.

Avec une progression de 300 milliards en 2020, la dette atteignait plus de 2 600 milliards d'euros en fin d'année 2020 soit 119% du PIB. On est bien loin des 60% du traité de Maastricht !

Le ratio utilisé exprimant la dette en pourcentage du PIB n'a pas de sens, car il compare un stock (la dette) à un flux (la richesse créée). Si on raisonnait ainsi pour les ménages, personne ne pourrait acheter sa maison. En réalité, la dette s'étale sur des dizaines d'années avant de s'éteindre.

Accroître les recettes

L'antienne qui consiste à répéter que les générations futures supporteraient la dette est une ineptie. En effet elle a pour contrepartie des investissements (des hôpitaux, des écoles, des routes, des infrastructures) dont les futures générations bénéficieront.

Or la charge de la dette, c'est d'abord le versement d'intérêts prélevé sur les impôts de tous les ménages ! Elle doit être transformée en dette perpétuelle à taux zéro.

L'évasion fiscale est de 80 milliards d'euros, les aides publiques aux entreprises 160 milliards d'euros par an. La dette ne peut être réglée en détruisant les services publics et les conquis du CNR. Une grande réforme fiscale s'impose pour accroître les recettes.

Donc luttons pour les salaires, les retraites, la sécurité sociale et une réforme fiscale d'ampleur.

Alain Bariaud SNR Orléans

Un autre enfumage ! Le déficit des caisses de retraite !

Selon le COR, le déficit des retraites oscillerait entre 0,5 et 0,8 point de PIB seulement jusqu'en 2032. Recul de l'âge de départ, augmentation de la durée de cotisation, véritable recul de civilisation ! D'autres solutions sont possibles : augmenter les salaires et donc les cotisations, exiger la fin des exonérations patronales (près de 60 milliards), réaliser l'égalité salariale femmes-hommes. C'est le sens de la puissante mobilisation contre la réforme à l'appel de la CGT et de l'ensemble des syndicats.

De plus, cette réforme aggrave la situation des femmes en activité et à la retraite : selon l'INSEE, les femmes perçoivent en moyenne 1 272 euros de pension soit 24% de moins que les hommes.

Combattre les inégalités

Du fait de salaires plus bas, de carrière hachée-chômage, éducation des enfants- de nombreuses femmes patientent et devront encore plus patienter jusqu'à 67 ans pour accéder à la retraite. Les femmes sont *«au cœur d'inégalités croisées de classe et de genre»*. Des inégalités à combattre dans l'unité : **le capital se nourrit des différences qu'il crée entre les genres pour exploiter chacune mais aussi chacun.**

Janine Emeyriat SNR Grenoble

Le véritable féminisme est révolutionnaire

Qui es-tu Josette ?

Je suis née en 1886 à Saint Ségal, petit bourg du centre Finistère dans une famille de fermiers. De mes frère et sœurs, une seule est devenue agricultrice… après être passée par Kerliver, la première école féminine d'agriculture de France.

À 14 ans, étant trop jeune pour obtenir des suppléances et ma famille trop pauvre pour financer ma formation à l'École normale de Quimper, mon institutrice a trouvé une solution alternative : je suis aussi entrée à Kerliver.

Après deux années, Brevet de Capacité à Enseigner en poche, j'y devins maitresse-fromagère. C'est donc par la petite porte que je suis entrée dans l'enseignement ! Dès mes 18 ans, j'ai fait des suppléances pour le ministère de l'instruction.

Avant même la titularisation, j'ai commencé à militer. Le gouvernement nous interdisant de nous syndiquer, nous, institutrices et instituteurs, nous organisions en amicales. C'est ainsi que j'ai créé deux sections de l'Émancipatrice en enseignant dans les campagnes finistériennes.

En 1909, j'ai adhéré à la CGT. Quand en 1918 avec mon mari nous avons fondé le premier syndicat CGT de l'enseignement en Finistère, ce fut le début d'une longue vie militante au service d'un projet d'école et de société opposé aux politiques de l'époque.

Les tracasseries administratives n'ont pas manqué ! Par exemple, ils m'ont affectée loin de la ligne de chemin de fer, pour me compliquer le travail syndical. Et je ne compte pas les perquisitions et procédures judiciaires…

Quelles revendications professionnelles et sociales ont été importantes pour toi ?

Je me suis battue pour faire entendre la parole des femmes dans mon organisation syndicale. Nous avions des journées réservées aux femmes avant nos congrès fédéraux. Pour moi, la domination masculine est liée à la domination bourgeoise et capitaliste.
C'est pour ça que mon féminisme est d'abord syndical. J'ai toujours cherché à impliquer mes collègues institutrices, à favoriser la prise de parole des femmes. J'ai d'ailleurs organisé des meetings pour les femmes syndiquées ou non. Les camarades hommes syndiqués pouvaient entrer… mais juste pour écouter.

J'ai également milité pour la libre maternité, les congés de maternité et d'allaitement. J'ai écrit sur l'éducation sexuelle, la prostitution. Le préfet n'aimait pas mes discours néo-malthusiens ; j'avais régulièrement la visite de mon inspecteur !

Comme je l'ai écrit, *«Si les femmes veulent leur émancipation intégrale, leur place n'est donc plus dans les associations bourgeoises, mais dans les groupements d'avant-garde. Elles doivent rallier leurs syndicats, tendre la main à tous ceux qui luttent pour la réalisation d'une société fraternelle […] Le véritable féminisme est révolutionnaire».*

Interview de Josette CORNEC
imaginée par Marie DAGNAUD

Uni·es contre une immigration jetable

Nous refusons le nouveau projet de loi asile et immigration

Le nouveau projet de loi Asile & Immigration du gouvernement conduit à une négation radicale des droits fondamentaux des migrant·es. Il a pour objectif de graver dans le marbre et de radicaliser les pratiques préfectorales arbitraires et répressives : systématisation et allongement des OQTF (Obligations de Quitter le Territoire Français) et IRTF (Interdictions de Retour sur le Territoire Français), inscriptions au fichier des personnes recherchées, systématisation des assignations à résidence et augmentation du nombre de Centres et Locaux de Rétention Administrative.

Une population précarisée

Le projet s'inscrit délibérément dans une vision utilitariste et répressive dont témoigne l'obsession des expulsions. Les migrant·es sont déshumanisé·es et considéré·es uniquement comme de la main d'œuvre potentielle, qui n'a droit qu'à des propositions de régularisations précaires, limitées aux métiers dits *«en tension»*.

Alors que la dématérialisation prive de l'accès au séjour de nombreux étranger·es, le droit du séjour et le droit d'asile vont être encore plus restreints. Le projet prévoit des moyens pour empêcher d'accéder ou de rester sur le territoire, au lieu de les utiliser pour accueillir dignement celles et ceux qui fuient la guerre, les persécutions, la misère ou les conséquences du dérèglement climatique.

Les droits protégés par les conventions internationales sont de plus en plus bafoués (asile, droit de vivre en famille…) y compris ceux des enfants (enfermement, non-respect de la présomption de minorité, séparation des parents…). Les droits des étranger·es sont de plus en plus précarisés.

L'attaque s'inscrit dans l'agenda global du gouvernement : chômage, retraites, logement, santé…

En 2006 déjà, nous étions uni·es contre l'immigration jetable, nous appelons donc à nous mobiliser contre cette réforme qui, si elle était adoptée, accentuerait encore le fait que les étranger·ères en France, soient considéré·es comme une population de seconde zone, privée de droits, précarisée et livrée à l'arbitraire du patronat, de l'administration et du pouvoir. Il est de la responsabilité de nos organisations, associations, collectifs et syndicats de réagir.

Nous appelons à la mobilisation la plus large possible sur tout le territoire dans les prochaines semaines.

1er février : ouvrez les guichets, arrêtez la fabrique de sans-papiers, régularisez !

Mercredi 1er février 2023, les associations, syndicats et organisations engagées dans l'aide aux étrangers, regroupées au sein du collectif régional *«Bouge ta pref»*, ont appelé à se rassembler devant les préfectures d'Ile-de-France. Alors que la loi Asile et Immigration était présentée en Conseil des Ministres, nous avons appelé à ces rassemblements pour visibiliser la situation des sans-papiers et dénoncer la situation de plus en plus dramatique de l'accès au séjour dans notre pays.

Frédéric Moreau

E

… Comme Égalité salariale

«À travail égal, salaire égal», ce principe énoncé en 1950, par la loi Croizat[1] met fin à la référence du salaire féminin, légitimé socialement et économiquement depuis le XIXe siècle.

Ce salaire d'appoint trouvait alors sa justification dans le fait que la femme ne pouvait s'assumer toute seule, que son rôle était avant tout de s'occuper de sa famille. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes pouvaient atteindre jusqu'à 70% ! Une façon de rendre dépendantes les femmes des hommes et d'asseoir un rapport de domination.

Pourtant, les institutrices n'ont pas attendu 1946, date de la suppression officielle de l'abattement sur les salaires féminins pour obtenir l'égalité de traitement. Portée par des féministes comme Marguerite Durand, Marie Guillot, par la FFU[2], ou la FNSIF[3] affiliée à la CGT puis relayée par le groupe féministe parlementaire, cette revendication trouve son aboutissement par une loi votée le 25 janvier 1910, mais appliquée seulement en 1919.

D'autres mouvements de femmes vont suivre comme celui des *«dames de la poste»* qui obtiendront l'égalité de traitement en 1930, après une longue bataille, même au sein de la CGT, les hommes syndiqués argumentant en faveur du salaire d'appoint.

Le combat des femmes

«*Comme nos camarades de l'enseignement, le personnel des PTT doit remporter cette victoire féminine de l'égalité de salaire*»[4]

En 1978, la lutte des Moulinex pour les salaires mettra en lumière le combat d'ouvrières qui feront le lien entre la revendication salariale et l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais c'est la grève des infirmières en 1988, profession féminisée à 90%, mal rémunérée, avec des diplômes non reconnus qui deviendra une lutte de femmes emblématique avec la coordination *«ni bonnes, ni nonnes, ni connes»*.

Un combat long qui ne faisait pas consensus dans le mouvement social

Exigée par le premier congrès féministe international en 1878, la revendication de l'égalité salariale est reprise par le congrès ouvrier socialiste de 1879 notamment grâce à l'intervention de la féministe Hubertine Auclert. Portée par les conférences féminines de la CGTU, elle fera enfin l'objet d'une résolution votée au congrès de la CGT en 1938. En 1967, la CGT organisera une *«rencontre nationale pour la revalorisation et l'égalité des salaires»* à une période où les luttes sont nombreuses. La CGT avec son collectif femmes mixité, créé en 1992, mène depuis plusieurs années des campagnes telles que 15h40, *«À travail de valeur égale, salaire égal»* ou celle de la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Même si plusieurs lois concernant l'égalité ont pu voir le jour, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent et le projet de réformes des retraites contribuera à les accentuer.
Le combat se poursuit et le 8 mars 2023 continuons à porter cette revendication historique !

Nadine Castellani Labranche

(1) Ambroise Croizat : ministre du travail de novembre 1945 à mai 1947
(2) Fédération féministe universitaire
(3) Fédération nationale d'instituteurs de France
(4) Journal des dames de juillet 1924, créé par des syndiquées des PTT

Sources : Féministe, la CGT ?, Ed. De l'Atelier, Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera
Un quart en moins, Ed. La découverte, Rachel Silvera

L'argumentaire féministe qui identifie le caractère sexiste de la réforme des retraites est depuis longtemps un point d'appui pour convaincre, mobiliser et gagner ! La force insoupçonnée des travailleuses invisibles et leur détermination à gagner l'égalité des salaires et des pensions est un élément central dans cette bataille. On ne pourra pas gommer les inégalités à la retraite si on ne s'attaque pas aux inégalités de rémunération et de carrière. Le temps des femmes n'est pas le même que celui des hommes. Penser aligner la durée de carrière des femmes sur des durées déjà inaccessibles pour les hommes est illusoire.

Faire de l'égalité une réalité au travail et dans la vie, c'est gagner l'égalité des pensions !