



## **Le 8 mars : pour une égalité réelle hommes-femmes dans les écoles, dans les établissements scolaires, dans les universités et ailleurs**

Sur le front de l'égalité, le ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse communique beaucoup, mais agit peu.

### **DES MOYENS POUR METTRE FIN AUX INÉGALITÉS SALARIALES ET À LA PRÉCARITÉ**

Dans l'ensemble de la société, les inégalités salariales existent et persistent au niveau élevé de 22% au détriment des femmes. À l'échelle d'une journée de travail salarié, les femmes devraient s'arrêter de travailler à partir de 15h40 pour tenir compte des inégalités de salaire.

Dans la fonction publique, censée être exemplaire, la situation n'est pas plus reluisante : les femmes représentent 73% des personnels dans l'Éducation nationale mais leur salaire net moyen demeure aussi inférieur à celui des hommes de 15%. Le Pacte qui s'inscrit dans le processus de prétendues revalorisations des personnels enseignants est, là encore, particulièrement préjudiciable aux femmes. De la même manière, les emplois précaires, dont les missions rendent compliquée l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, augmentent et sont toujours majoritairement occupés par des femmes. Ils offrent de faibles perspectives de carrière et sont peu rémunérés. C'est la réalité des AESH qui sont pour 93% des femmes. Ces personnels et ce métier sont donc emblématiques des urgences pointées par le plan d'action national en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes. La précarité n'a sa place ni dans l'Éducation nationale, ni dans les universités, ni ailleurs.

### **DES MOYENS POUR METTRE FIN AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Alors qu'une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie, les procédures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique ne sont pas ou peu appliquées dans l'Éducation nationale. L'accord "Égalité entre les femmes et les hommes" dans la fonction publique précise pourtant explicitement que les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en la matière et que le principe de tolérance zéro doit être effectif. Pour nos organisations syndicales, les dispositifs de signalement et d'accompagnement doivent se déployer maintenant sur tous les territoires et des moyens dédiés doivent être fléchés. Les personnels doivent aussi bénéficier d'une formation au recueil de la parole des élèves et étudiant·es avec lequel·les ils et elles sont au contact au quotidien tout au long de l'année, afin d'alerter les services spécialisés dans la prise en charge de ces types de violence. Ni les femmes, ni les minorités de genre, ni les enfants ne doivent subir de violences sexistes ou sexuelles dans nos établissements. Des protocoles rigoureux et clairs doivent être diffusés pour répondre à l'urgence des situations des victimes afin de les protéger et les accompagner. Nos organisations FSU, UNSA, CFDT-SGEN, CGT et SUD éducation appellent à faire du 8 mars une grande journée de grève féministe de lutte pour les droits des femmes et des minorités de genre dans le secteur de l'éducation. Nos organisations syndicales soutiennent la mobilisation des femmes, et minorités de genre du monde entier, notamment dans les pays où règne une répression meurtrière et où les droits les plus fondamentaux des femmes sont bafoués.

## LA SANTÉ DES FEMMES

Les femmes n'ont pas à recevoir d'injonction à la maternité et le Président de la République devrait plus se préoccuper d'inscrire le droit à l'IVG dans la constitution que d'inciter les femmes à faire plus d'enfants ou d'envisager de réduire le congé parental à 6 mois. Le "réarmement démographique" annoncé par le chef de l'État s'inscrit dans une politique réactionnaire du contrôle des ventres et des utérus des femmes à des fins politiques dans le contexte xénophobe du vote de la loi immigration. La fécondité des femmes n'a jamais été une priorité de santé publique jusque-là comme le montre les difficultés d'accès à la PMA pour les femmes seules ou les couples lesbiens ou encore à la congélation des ovocytes. Il est temps de mettre les moyens pour préserver la santé des femmes. Il est grand temps pour le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, mais aussi pour l'Enseignement supérieur, de mettre en place un congé menstruel. L'invisibilisation au travail des douleurs menstruelles et de l'endométriose conduit à la normalisation des douleurs, à nous rendre silencieuses face à la douleur et à perpétuer le tabou des règles. Les douleurs menstruelles sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales. Pourtant, elles pèsent sur la rémunération des personnes menstruées qui subissent le jour de carence lorsque la douleur les empêche d'aller travailler.

Près d'une femme sur deux dit souffrir de dysménorrhée (règles douloureuses).

- 65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail.
- 19% ont renoncé à aller au travail en raison de règles douloureuses.
- 27% n'ont pas osé dire à leur supérieur hiérarchique qu'elles étaient dans l'incapacité de travailler à cause de leurs règles (douloureuses, trop intenses, flux trop abondants...).
- 35 % déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.
- 1 femme sur 10 souffre d'endométriose.

Nos organisations FSU, UNSA, CFDT-SGEN, CGT et SUD éducation appellent à faire du 8 mars une grande journée de lutte pour les droits des femmes, y compris dans le secteur de l'éducation.

### Nos organisations revendiquent :

- **l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la réduction du temps de travail pour permettre l'articulation vie privée/vie publique.**
- **une formation initiale et continue des personnels dédiés à la lutte contre les stéréotypes sexistes et aux inégalités entre femmes et hommes, déployée dans toutes les académies et accessibles à un grand nombre d'agent·es chaque année.**
- **une véritable éducation à l'égalité, à la sexualité et contre les stéréotypes sexistes pour les élèves.**
- **le bénéfice systématique de la protection fonctionnelle renforcée par le protocole Égalité pour les femmes qui dénoncent les violences sexistes et sexuelles au travail et les violences conjugales.**
- **une formation spécifique de tous les personnels à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles au travail mais également sur l'intérêt et les enjeux de la santé menstruelle, afin d'améliorer les connaissances et de lever les tabous.**

- **Des moyens spécifiques pour mettre en œuvre des mesures immédiates de rattrapage salarial pour les femmes discriminées sur l'ensemble de la carrière et le financement ambitieux des politiques d'égalités inscrites dans les plans d'action Égalité.**
- la mise en œuvre d'un congé menstruel sous la forme d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), à raison de vingt jours par an. La demande d'ASA pour indisposition en raison de symptômes inconfortables liés à son cycle menstruel ne devra pas faire l'objet d'un justificatif, et sera sans jour de carence ni délai.
- la reconnaissance de l'endométriose comme affection longue durée en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés et des déplacements sans avance de frais, congés maladies sans jour de carence, aménagement du temps de travail...)
- la mise à disposition de protections périodiques dans tous les établissements : en tant que produits de première nécessité, elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur pour les élèves, étudiants·es et personnels.
- un recrutement massif de médecins du travail, formé·es en santé au travail.
- le bénéfice de la visite médicale annuelle pour l'ensemble des personnels.