

Strasbourg

snes-fsu

N° 113 – Octobre/Novembre 2013

Bulletin bimestriel du Syndicat National des Enseignements du Second Degré - Section Académique de Strasbourg - Le numéro : 0,46 €
 Directeur de la Publication : Philippe LOCHU - Tél. 03 88 75 00 82 - Fax 03 88 75 00 84 - E-mail : s3str@snes.edu - Imprimerie spéciale
 13A, Boulevard du Président Wilson - 67000 Strasbourg - Commission paritaire des publications et agences de presse 0312 S 05559

Edito de Philippe Lochu



A l'heure où j'écris cet article, les consultations sur la refonte des décrets statutaires de 1950 ont commencé. Chacun dispose, en lisant ce numéro, des informations utiles sur le contenu et sur l'évolution des discussions.

La refonte du décret de 50 est nécessaire. En l'état actuel du droit, son application est devenue source de fréquents litiges sur le calcul des services, notamment en lycée. Son application actuelle est défavorable dans bien des cas aux personnels. Cette refonte devrait permettre une clarification de nos obligations statutaires, en assurant une amélioration de nos conditions de travail contre les dégradations de ces dernières années et en écartant la menace d'une annualisation du temps de travail, qui serait très préjudiciable à la profession et paradoxalement également aux élèves.

Les propositions ministérielles sont contrastées.

Elles suscitent une colère justifiée quand elles projettent de supprimer les décharges horaires ou les compensations pécuniaires pour les surcharges de travail liées à des effectifs pléthoriques. Une telle disposition ouvre la porte à une généralisation du bourrage des classes et à une baisse des revenus. Elle est inacceptable. Nous demandons au contraire un élargissement des décharges au collège, dont les personnels subissent fréquemment des surcharges d'effectifs incompatibles avec l'âge des élèves et sans aucune compensation !

La définition de l'obligation de service en temps hebdomadaire d'enseignement est maintenue, ce qui écarte l'éventualité d'une annualisation. Mais la liste des « missions liées à l'enseignement » comporte d'inquiétantes nouveautés, dont l'accueil individuel des parents à leur demande et la participation à des activités de partenariat décidées par le CA : c'est la porte ouverte à des obligations très contraignantes, pas forcément justifiées et chronophages ! Nous réclamons un cadrage des missions justifiables et l'annulation des autres. Le SNES a demandé et obtenu la suppression d'une référence à 1607 heures dues au titre de l'ensemble des missions sur l'année scolaire... Ce ne sont là que des exemples.

Il est nécessaire que la profession se saisisse de ces questions qui engagent son avenir pour la durée du décret.

En l'état, le projet ministériel n'améliore pas les conditions de service et de travail des professeurs de collège, hors enseignement prioritaire (dont le périmètre serait réduit) dont les personnels gagneraient enfin une décharge horaire pour assurer le suivi pédagogique particulier à leurs établissements. En revanche, il dégrade plus ou moins gravement selon les cas, les conditions d'exercice et de rémunération des professeurs de lycée et du post-bac.

Il n'introduit aucun droit nouveau à une démocratie dans les établissements, ou le pouvoir des chefs d'établissement serait plutôt renforcé. Il ne prévoit aucun droit à une formation continue régulière et un tant soit peu ambitieuse.

Devant s'effectuer à coût constant, la refonte des décrets ne peut rien améliorer sans dégrader par ailleurs. Elle ne peut que déshabiller Pierre pour habiller Paul.

Faute donc d'avoir voulu une réforme fiscale suffisante à se donner les moyens de son action, le Gouvernement en place ne peut créer que des insatisfactions ou des frustrations.

Aidons-le à comprendre que cela ne peut plus durer !

SOMMAIRE :

Page 1 Editorial **Page 2** : Elections au CA : quelles tendances ? **Page 3** : Budgets lycées 2014 : des augmentations à relativiser **Page 4** : Pour une autre réforme des retraites – Stage FSU : une belle réussite **Pages 5 et 6** : Refonder l'éducation prioritaire : chiche **Pages 7 et 8** : Egalité professionnelle hommes/femmes : des droits à conquérir

ÉLECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION : QUELLES TENDANCES ?

Les personnels ont élu au courant du mois d'octobre leurs représentants aux conseils d'administration pour l'année 2013-2014. Les quelques remontées (résultats d'une trentaine d'établissements) permettent de dégager un certain nombre d'enseignements.

Une participation inégale

Dans la plupart des établissements la participation est comprise entre 45 et 65 %. C'est en particulier le cas des gros établissements (plus de 120 inscrits). Cette participation atteint par exemple les 60 % au lycée Rostand/Strasbourg, Fustel/Strasbourg, Lavoisier/Mulhouse ou Mermoz/Saint-Louis. Il faut cependant souligner que cette participation est en légère baisse par rapport aux années précédentes. Dans les établissements de petite taille (avec moins de 60 inscrits) la participation est en général plus importante et peut dépasser 75%. Ce sont le plus souvent les collèges. Les résultats diffèrent également selon le type d'établissement.

Dans les collèges : une seule liste le plus souvent

Dans l'écrasante majorité des collèges, il n'y avait qu'une seule liste en présence. Cette liste n'avait pas d'affichage syndical et il est difficile de mesurer l'audience réelle des syndicats de la FSU (SNES ou SNEP) même si les syndiqués et les militants se trouvaient parfois en bonne place sur cette liste. Il faut dire que la constitution d'une liste complète (avec 6 titulaires et 6 suppléants) est souvent très difficile d'autant plus que les éventuelles bonnes volontés peuvent être lassées par la « réunionnisme » pratiquée par un certain nombre de chefs d'établissement. Dans certains cas, lorsque le contexte local était marqué par de fortes tensions entre les personnels et la direction, il n'y a eu aucune liste représentant les personnels enseignants.

Dans les lycées : des situations plus contrastées

Le premier cas est celui des lycées où il n'y avait comme dans les collèges qu'une seule liste. Celle-ci s'affichait alors comme liste intersyndicale ou liste d'union comme par exemple au lycée Le Corbusier/Illkirch, Monnet/Strasbourg ou Bartholdi/Colmar. Les autres situations sont celles où deux ou trois listes étaient en présence. Le plus souvent les listes à affichage syndical (SNES/FSU et selon les établissements SGEN, SNALC, CGT ou FO) étaient concurrencées par des listes « divers » aux appellations très variées. Les listes SNES/FSU arrivent le plus souvent en tête comme au lycée Imbert/Sarre-Union (6 sièges sur 7), C. Sée/Colmar (5 sièges) (Rostand/Strasbourg, Fustel/Strasbourg Yourcenar/Erstein, Lavoisier/Mulhouse (4 sièges) ou Mermoz/Saint-Louis (3 sièges). On peut cependant constater parfois une légère érosion des listes SNES/FSU comme par exemple à H.Meck/Molsheim, Couffignal/Strasbourg ou Schweitzer/Mulhouse.

La difficulté pour constituer une liste et la diminution de la participation à l'occasion des élections aux conseils d'administration doivent nous interroger. C'est en tout cas l'expression d'un état d'esprit qui semble s'installer durablement et qu'il nous faudra combattre de toutes nos forces.



Francis Fuchs

BUDGETS LYCÉES 2014 : DES AUGMENTATIONS À RELATIVISER

La présentation et les règles budgétaires ont changé l'an dernier avec la « réforme » de la RCBC (Réforme du Cadre Budgétaire et Comptable). Par contre l'essentiel du budget des lycées continue à être alimenté par la subvention de la Région. On peut noter un certain nombre d'infléchissements par rapport à l'an dernier.

Une hausse apparente de la dotation ...

Le tableau 1 confronte l'évolution des dotations allouées aux 93 lycées publics et privés sous contrat avec l'évolution des effectifs d'élèves.

Tableau : Evolution des dotations et du nombre d'élèves (2013-2014)

	Dotation 2014 (en euros)	Dotation 2013 (en euros)	Ecart 2014/2013 (en %)	Nombre élèves 2012 (1)	Nombre élèves 2011	Ecart 2012/2011 (en %)
Lycées publics (2)	18 969 193	17 883 672	+ 6,07 %	57 332	58 081	- 1,3 %
Lycées agricoles (3)	812 988	741 173	+ 9,69 %	1 412	1 399	+ 0,9 %
Education spécial (4)	337 437	306 992	+ 9,92 %			
Lycées privés (5)	3 347 396	3 405 773	- 1,71 %	9 169	9 054	+ 1,3 %
TOTAL GÉNÉRAL	23 467 014	22 337 610	+ 5,06 %	67 913	68 534	- 0,9 %

(1) Le nombre d'élèves pris en compte pour le calcul des dotations initiales est toujours celui de l'année précédente. Ainsi la dotation initiale pour l'année 2014 a été calculée par rapport au nombre d'élèves présents à la rentrée de septembre 2012.

Cette dotation pourra être réajustée en fonction du nombre d'élèves présents à la rentrée de septembre 2013.

(2) Il s'agit des 69 lycées publics qui se répartissent de la manière suivante : LEG/LEGT/LPO (54) et LP (15).

(3) Il s'agit des 4 lycées de l'enseignement agricole (qui dépendent du Ministère de l'agriculture)

(4) Il s'agit de l'EREA Ebel et de l'ERPD Wickenfeld à Illkirch

(5) Il s'agit des 20 lycées privés sous contrat (12 dans le Bas-Rhin et 8 dans le Haut-Rhin)

Malgré une légère diminution du nombre d'élèves entre 2011 et 2012 (un peu moins de 1%), la dotation de la Région augmente d'un peu plus de 5%. La diminution de la dotation de fonctionnement des lycées privés (-1,71%) s'explique par une modification comptable puisqu'une part de la dotation de fonctionnement passe à la dotation investissement. L'augmentation apparente de la dotation doit cependant être relativisée puisqu'elle s'explique essentiellement par la part "viabilisation".

... accaparée par des dépenses croissantes de viabilisation

La dotation régionale se compose comme les années précédentes de 4 éléments constitutifs : la part viabilisation, la part enseignement, la part entretien et fonctionnement et la part « dotations complémentaires » (comme la location des installations sportives). Ce qui change cette année c'est l'évolution de chacune de ces parts. Celle qui augmente le plus c'est la part viabilisation qui passe pour les lycées publics, les lycées agricoles et les établissements d'enseignement spécialisés de 7 737 519 euros à 9 233 642 euros (soit une augmentation de 19,3 %). La Région a dû fortement augmenter cette part en raison à la fois d'une sous-évaluation de la consommation en chauffage (l'hiver 2012-2013 a été particulièrement long) et d'une forte augmentation des tarifs des énergies (+ 10,67 % pour le gaz par exemple). Par contre toutes les autres parts diminuent fortement. La part enseignement passe de 4 324 704 à 4 275 570 euros (soit une baisse de 1,1 %) alors que la valeur du point élève reste maintenue pour la 6ème année consécutive à 74 euros par élève. La part entretien et fonctionnement baisse également de 0,4 % puisqu'elle passe de 5 929 712 euros à 5 903 662 euros. Enfin la part « dotations complémentaires » chute de 1 715 670 euros à 1 434 273 euros (soit une baisse de 12,9 %).

On aura compris : la marge de manœuvre dans les établissements pour tout ce qui n'est pas dépenses de viabilisation sera de plus en plus étroite.

Francis Fuchs

POUR UNE AUTRE RÉFORME DES RETRAITES



Françoise Eiden

Le projet de loi a été voté en première lecture à l'assemblée nationale; rejeté par le sénat, il sera représenté en deuxième lecture à l'assemblée nationale le 23 Novembre.

Ce projet confirme les dispositifs des lois précédentes, annonce la hausse de l'allongement du temps de cotisation et n'abroge pas la décote. Nos collègues commencent souvent tardivement dans le métier et n'auront donc pas la possibilité d'avoir une retraite à taux plein. La baisse des pensions est donc programmée et incite les salariés à cotiser, quand ils le peuvent, pour une retraite complémentaire pour acquérir un compte épargne, incitation renforcée par toute la publicité des banques, des mutuelles et des assurances privées.

Une commission de suivi des retraites fera le point régulièrement pour que le montant des retraites ne dépasse pas globalement 13% du PIB ce qui aura pour conséquence de nouvelles mesures dans deux ans.

La bataille pour une réforme globale des retraites et une réforme fiscale d'envergure doit se poursuivre.

Le Snes, avec la FSU, conteste la valeur définie une fois pour toutes du pourcentage du PIB pour les retraites. Plusieurs pistes doivent être envisagées :

- un meilleur partage du travail et des réelles mesures pour favoriser l'emploi notamment celui des femmes avec la nécessité de développer un service public de qualité pour la garde des enfants,
- un meilleur partage des richesses notamment, la taxation des dividendes des actionnaires l'élargissement de l'assiette des cotisations des grandes entreprises et la diminution de l'exemption de certaines cotisations patronales,
- une lutte plus efficace contre les fraudes fiscales, ce qui suppose une véritable solidarité internationale.

La lutte syndicale a permis d'éviter les mesures les plus néfastes du rapport Moreau pour les fonctionnaires mais les actions doivent se poursuivre pour obtenir des améliorations significatives dans la loi, notamment dans la prise en compte des années d'études pour les jeunes, pour la suppression des décotes : « double peine » défavorisant surtout les pensions des femmes et dans les décrets d'application. Enfin obtenir une autre réforme des retraites en 2015.

STAGE FSU DU 7 NOVEMBRE SUR L'ÉCOLE : UNE BELLE RÉUSSITE !



Pascal Maillard, Gauvain End et Richard Cabassut

Plus de 100 personnes ont participé au stage intitulé L'École que nous voulons, de la maternelle à l'université, face à la refondation du système éducatif. Trois thèmes ont été développés tout au long de la journée :

- **Quel projet d'École face au libéralisme éducatif ?**
- **Quelle organisation scolaire pour une école plus juste ?**
- **La difficulté des métiers de l'éducation : comment les faire évoluer ?**

Des interventions de qualité ont permis de faire le point sur le système éducatif dans son ensemble, sur la logique marchande à l'œuvre aujourd'hui et de donner des éléments de réflexion pour construire un véritable Service Public d'Éducation. Ainsi, nous avons pu, d'une part analyser les mutations sociales à

l'œuvre, les réponses institutionnelles en termes de réformes du système éducatif et leurs conséquences sur les personnels et les élèves et d'autre part, nous avons avancé des pistes pour une éducation plus juste et ouverte, comme le principe d'éducabilité de toutes et tous pour élever le niveau de formation et rendre obligatoire la scolarisation jusqu'à 18 ans. Il a également été réaffirmé l'importance de rompre avec la logique de concurrence et celle de mixité sociale.

Un bilan détaillé de cette formation sera proposé dans le prochain bulletin de la FSU.

Nicolas Springer



Claire Bordachar, Denis Paget, Gauvain End et Véronique Ponvert

REFONDER L'ÉDUCATION PRIORITAIRE ? CHICHE !

Malgré des débuts encourageants, le bilan de 30 ans d'éducation prioritaire (EP) est décevant. En 2003, le Ministère notait que « le maintien, voire parfois l'amélioration des résultats scolaires, dans un contexte où d'évidence tous les indicateurs d'environnement social se sont détériorés, montre que l'effet éducation prioritaire est opératoire ».¹ Depuis, les écarts de réussite se sont accrus : de 2003 à 2009, les résultats globaux des élèves de 3ème ont baissé de 12% et la part des élèves les plus faibles est passée de 3,9% à 8,7%².

Cet accroissement des écarts de réussite correspond à une rupture dans la politique de l'éducation prioritaire : la réforme Robien en 2006 (concentration de l'EP sur un petit nombre d'établissements, les RAR), accentuée par la création des ECLAIR. Ainsi, la logique compensatoire des premiers temps, « donner plus à ceux qui ont le moins » (ZEP), a cédé partiellement la place à l'approche « faire avec les moyens que l'on a » (ECLAIR) : les réformes successives s'étant faites à moyens constants, le financement de l'EP s'avère insuffisant pour rendre le dispositif actuel efficace. Cette baisse de moyens s'est doublée d'une baisse d'ambition au plan pédagogique : finie la perspective de démocratisation de l'accès aux savoirs ; il faut désormais viser un socle minimum, ce qui contribue à éloigner l'éducation prioritaire du cadre commun et à l'enfermer dans des considérations utilitaristes en lien avec les « bassins d'emplois ».

Le Ministère prétend refonder l'éducation prioritaire, mais n'aborde pas ces questions. Pire, il a maintenu les ECLAIR et vante certaines de ses « innovations ». Or, ce dispositif est inopérant : il renforce les hiérarchies, met les personnels en concurrence et contractualise les moyens.

Les Assises de l'Éducation prioritaire sont censées servir de base à la réflexion sur cette réforme. Elles se déclinent en plusieurs temps :

- Une demi-journée banalisée

réunissant les personnels des écoles, collèges et lycées d'un même réseau, sous l'égide du chef d'établissement et de l'IEN ; ont parfois également été conviés les associations et des parents.

Les équipes ont été réparties en ateliers thématiques³. Chaque atelier a été invité à rédiger une synthèse des débats ; l'administration se chargeant ensuite de l'élaboration d'une synthèse pour le réseau. En bout de chaîne, un groupe académique⁴ a été chargé de rédiger une synthèse académique des 25 consultations locales.

D'après les remontées des collègues, si les personnels ont globalement apprécié ce temps de débat avec les autres acteurs du réseau, l'impression générale était celle d'une consultation factice, sans réelle efficacité : l'organisation était très directive, certains collègues n'ont pas osé s'exprimer en présence de la hiérarchie, parfois aucun document préparatoire ni aucun temps de travail préliminaire n'avait été offert au préalable aux collègues, le temps de débat et de rédaction de la synthèse dans les ateliers était trop court pour permettre un vrai travail de fond.

- Des Assises Inter-Académiques,

qui pour le quart Nord/Est regrouperont les académies de Strasbourg, Reims, Nancy-Metz et Besançon et qui se dérouleront le 4 décembre 2013 à Metz. La délégation Strasbourgeoise comprendra, outre les autorités académiques et les acteurs des différents réseaux de l'éducation prioritaire, des représentants des différentes collectivités (conseil régional et conseils généraux, communautés de communes et mairies), de la politique de la ville, des organisations syndicales, d'associations, de parents d'élèves...

L'organisation en strates successives de cette concertation organisée dans la précipitation laisse craindre que la parole des collègues ne soit pas entendue et que le débat sur la rénovation de l'Éducation prioritaire se réduise à une redéfinition restrictive de la carte, sans s'accompagner d'une politique de la ville ambitieuse et novatrice à destination des territoires marqués par de lourdes inégalités sociales.

C'est pour cette raison que les représentants du SNES académique se rendront aux Assises pour porter la parole des collègues et leurs revendications.

En Alsace, l'éducation prioritaire concerne 34 000 élèves, 2 lycées, 21 collèges, et 118 écoles, qui représentent 21 réseaux (ECLAIR et RRS), auxquels il faut ajouter quatre autres collèges «à difficulté marquée».

¹ DESCO, Synthèse des bilans des contrats de réussite 1999-2002

² Note d'information 10-22, L'évolution des compétences générales des élèves en fin de collège de 2003 à 2009

³ 1. Les pratiques pédagogiques et éducatives ; 2. L'accompagnement et la formation des personnels ; 3. Les modalités du travail en équipe, en réseau, en partenariat ; 4. Le pilotage et l'évaluation ; 5. L'allocation des moyens ; 6. La carte de l'éducation prioritaire

⁴ constitué de deux IEN de circonscription (un par département), de deux chefs d'établissement, du chargé de mission « éducation prioritaire et égalité des chances » auprès du recteur et de deux chargées de mission « politique de la vie et éducation prioritaire » auprès des DASEN (ex IA) des deux départements

Assises de l'Éducation prioritaire : les propositions du Snes de Strasbourg

1. Abaisser les effectifs par classe : des seuils de 20 élèves !

Les études, notamment celles menées par Piketty, montrent qu'une forte baisse des effectifs par classe a un impact important sur la réussite des élèves, notamment pour les plus défavorisés. Mais elle doit être accompagnée de pratiques pédagogiques diversifiées au sein de la classe, c'est pourquoi il nous faut aussi :

2. Du temps pour le travail en équipe !

Du temps de concertation dans le temps de service pour échanger, sur nos pratiques en lien avec la recherche, les programmes, mais aussi pour assurer un meilleur suivi des élèves.

3. Des équipes pluriprofessionnelles :

Pas un établissement sans une infirmière, une assistante sociale et au moins 2 CPE à plein temps !

4. Stabiliser les équipes,

en améliorant les conditions de travail, en améliorant la formation continue et en redonnant la main aux équipes sur le projet pédagogique de l'établissement. Il faut aussi abandonner le mouvement ECLAIR qui a un peu plus précarisé les équipes en laissant un nombre important de postes vacants.

5. Plus de mixité sociale,

en revoyant la carte scolaire et la politique de la ville pour déghettoiser certains quartiers et certains établissements.



Valérie Baugey

6. Réinscrire dans le droit commun

L'éducation prioritaire en lui fixant pour objectif un égal accès aux poursuites d'étude au-delà du collège, de démocratiser l'accès aux qualifications et de rompre avec la logique des ECLAIR qui fixe pour objectif un socle minimaliste dans ces établissements et l'intégralité des programmes pour les autres.



Elise Peter

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES : DES DROITS À CONQUÉRIR



Isabelle Antoine

Avec 57.4 % de femmes dans le secondaire public⁵ (49.9 % des agrégés et 61.5 % des certifiés⁶ sont des femmes), l'égalité professionnelle entre les sexes dans l'Éducation Nationale est donc loin d'être un sujet périphérique : elle tendrait même à devenir un sujet central.

Car l'examen précis de la situation révèle bien des insuffisances sur les rémunérations et le déroulement de carrière. Le salaire dans la fonction publique étant indexé sur une grille indiciaire, celle-ci devrait être un gage d'égalité salariale. Pourtant la réalité des rémunérations des agents de l'État est tout autre⁷ y compris dans l'Éducation Nationale. L'indice moyen des hommes enseignant dans le second degré public est de 587 tandis que celui des femmes est de 566⁸ soit une rémunération brute mensuelle moyenne de 2717.92 € pour un homme contre 2620.69 € pour une femme : sur une année la différence moyenne de rémunération est de 1167 €. Les indices moyens des agrégés et des certifiés sont respectivement de 722 et 560 ; ceux des hommes agrégés et certifiés sont systématiquement supérieurs à l'indice moyen (respectivement 729 et 569) tandis que ceux des femmes agrégées et certifiées sont systématiquement inférieurs à l'indice moyen (respectivement 715 et 555) soit une rémunération mensuelle brute moyenne des agrégés de 3375 € (contre 3310.66 € pour les agrégées) et une rémunération mensuelle brute moyenne des certifiés de 2634 € (contre 2569 € pour les certifiées). En ce qui concerne les promotions si la part des femmes parmi les promus à la hors-classe des corps de professeurs agrégés et certifiés reste en deçà de celle qu'elles occupent dans ces corps (47,6 % pour 49,9 % des enseignants agrégés, 60,1 % pour 61,5 % des enseignants certifiés) les écarts concernant les femmes CPE (63,5 % pour 70,3 %)⁹ sont très inquiétants.

Les interruptions de carrière qui caractérisent le parcours professionnel des femmes et, plus encore, le recours au temps partiel, se répercutent sur le déroulement de carrière, avec des avancements moins rapides, synonymes de rémunérations qui augmentent plus lentement. **Ce n'est pas une situation acceptable.** A cet égard la signature par l'ensemble des organisations syndicales du « protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » le 8 mars 2013¹⁰ est un signe très fort : en premier lieu car celui-ci reconnaît dans son préambule que « l'égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique ». Dans un deuxième temps parce que, fixant quatre axes de travail¹¹, il en a permis la déclinaison dans une circulaire du 8 juillet 2013¹² : priorité à la suppression des inégalités salariales, déroulement de carrière pour les agents à temps partiel comparable à celui

des agents à temps complet, attention particulière à leur accès aux promotions et aux formations. L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité. Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire¹⁴, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières devra être initiée afin de combler les écarts pouvant être constatés. Des actions concrètes en matière de communication, de formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle et de recrutement (avec une proportion minimale de 40 % de représentants de chaque sexe dans les jurys) sont prévues pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations.

Il est en effet urgent d'agir car les écarts hommes-femmes de salaires et de promotions couplés à un déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruptions, temps partiel) pour les enseignantes vont fortement influencer sur le niveau de pension de leur retraite, la situation étant particulièrement difficile pour les enseignantes non titulaires où le taux de temps partiel est de 33.4 % contre 23.2 % pour les hommes¹⁵. Les Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunèrent pour le secteur public presque 760 900 ayants droit retraités. Cet effectif en 2011 représente plus de la moitié des ayants droit pour l'ensemble des administrations (52,3 %). Sur presque 25 années, il a été multipliés par trois. C'est dire si les enjeux financiers pour les enseignantes sont considérables. La circulaire d'application du protocole d'accord précitée tente bien maladroitement de placer les seuls agents devant leurs « responsabilités » en instituant une information obligatoire préalable lorsque celui-ci « **fait le choix**¹⁶ de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel », afin de « pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension ». Et d'ajouter qu' « Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle ». De très belles intentions quelque peu assombries par la suppression presque concomitante de la plus petite tranche d'aide des CESU¹⁷ petite enfance. **Vous avez dit « choix » ?**

⁵ taux de féminisation global 66.9 % du personnel enseignant (public-privé sous contrat confondus) qui ne cesse d'augmenter (il n'était que de 65 % en 2003-2004)

⁶ chiffres extraits du bilan social 2011-2012 de l'Education Nationale disponible sous http://cache.media.education.gouv.fr/file/2011-2012/34/7/DEPP_bilan_social_2011_2012_276347.pdf

⁷ S'agissant de la fonction publique de l'État, l'écart salarial constaté entre hommes et femmes était de 15,6 % en 2006. Si cet écart s'explique très largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes, systématiquement inférieures pour les femmes (16 % du traitement en moyenne) par rapport aux hommes (31 %)

⁸ source : MEN DEPP bulletins de salaire janvier 2012

⁹ et de ceux concernant les femmes professeurs des écoles (65,5 % de promues pour 81 % d'enseignantes)

¹⁰ le 8 mars étant la date de la « Journée internationale des droits des femmes »

¹¹ dialogue social, effectivité de l'égalité de rémunération et les parcours professionnels, meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail

¹² disponible sur http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37266.pdf

¹³ Le pourcentage de femmes exerçant à temps partiel (enseignants 1er et second degré catégorie A) est de 14,3% contre 4,5% des hommes.

¹⁴ dont le renouvellement par élection aura lieu à l'automne 2014

¹⁵ premier et second degrés confondus

¹⁶ c'est nous qui soulignons.

¹⁷ Chèque emploi service universel