

LE BULLETIN



ORGANE du Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public - FSU

Pages spéciales au bulletin n° 1028 du 13 février 2025

FEMMES

Le 8 mars, toutes et tous mobilisé·es pour les droits des femmes

La progression des extrêmes droites, la montée des forces conservatrices et réactionnaires, ainsi que l'emprise croissante de régimes théocratiques mettent en péril les droits des femmes à travers le monde. En ce 8 mars 2025, nos organisations syndicales rappellent leur solidarité internationale avec toutes celles qui subissent de plein fouet les conséquences des politiques réactionnaires et des guerres et avec toutes les femmes et les peuples qui se soulèvent pour l'égalité, la démocratie et la justice sociale.

**L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
NÉCESSITE UN
COMBAT RÉSOLU
CONTRE LES VSS
AU TRAVAIL.**

L'extrême droite prospère sur les fractures creusées par les politiques libérales : inégalités sociales, précarisation et paupérisation croissantes... Autant de réalités qui affectent particulièrement les femmes actives et retraitées. Militer, intervenir en instance, se mobiliser pour gagner l'égalité professionnelle femmes/hommes est un impératif social, mais aussi un enjeu démocratique. C'est ce à quoi œuvrent avec détermination les militant·es de nos organisations syndicales dans les instances nationales et locales, en particulier au sein de celles où se négocient les plans nationaux d'actions égalité femmes/hommes ou dans les F3SST (ex CHSCT). Si notre administration tente de freiner nos revendications en faveur de la justice sociale pour les femmes, nous salvons la détermination des équipes, qui ont su imposer l'intégration d'un axe dédié à la santé des femmes parmi les obligations de nos employeurs.

Les mesures anti-fonctionnaires des gouvernements Barnier et Bayrou sont aussi des attaques en règle contre les femmes et vont particulièrement dégrader leur situation, à l'image de la diminution à 90 % de l'indemnisation des agent·es en cas d'arrêt maladie ou des trois jours de carence. Nos luttes syndicales ont permis de faire bouger les lignes comme sur les jours de carence, mais nos syndicats ne s'en contentent pas. Il faut aller plus loin, mener et gagner les combats pour obtenir des moyens et renforcer les services publics, revaloriser les métiers, salaires, carrières et pensions de retraite des agent·es. Nos organisations défendront également la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale dans la Fonction publique, afin de garantir en particulier une revalorisation effective des métiers féminisés et d'interdire le temps partiel imposé dont sont victimes les AESH.

L'égalité femmes/hommes nécessite aussi un combat résolu contre les VSS au travail, en ce sens nous soutenons la loi intégrale contre les violences faites aux femmes. Quant au volet prévention, nous actons positivement la publication des programmes d'ÉVARIS (Éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité) et nous militerons pour que les trois séances obligatoires soient effectives à tous les niveaux de scolarité.

Construire un rapport de force est essentiel pour conquérir de nouveaux droits ; nous appelons donc à une mobilisation massive et à la grève féministe sur tout le territoire et dans les cadres unitaires le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes.



Sophie Vénétitay
Secrétaire générale du SNES-FSU

Coralie Benech
Cosecraire générale du SNEP-FSU

Axel Benoist
Cosecraire général du SNUEP-FSU



© DR

PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN ENJEU MAJEUR PORTÉ PAR LA FSU

Depuis l'adoption du second accord pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique en novembre 2018, chaque ministère a été contraint d'adopter un plan national d'action (PNA) pour visibiliser et résorber les écarts de salaires, de carrière, de pension et de conditions de travail entre les femmes et les hommes.

Le premier plan de l'Éducation nationale (EN) est arrivé à échéance en décembre 2024. Très péniblement et sous la contrainte par les organisations syndicales, le ministère de l'Éducation nationale a ouvert un cycle de travail visant à rédiger le PNA2 qui devait couvrir les actions 2024-2027. Faute d'ambition, et devant la valse des ministres durant l'année 2024, le deuxième PNA a été soumis à l'approbation du CSA en décembre 2024, soit avec un an de retard. La FSU n'a pas pris part au vote de ce PNA2, puisque le ministère de l'Éducation nationale n'a prévu aucun moyen financier pour revaloriser les emplois particulièrement féminisés, aucune mesure spécifique pour les AESH, ou pour mettre en œuvre les mesures prévues dans le PNA2. Malgré ces réserves d'ampleur, ce plan contient des avancées portées de longue date par la FSU. Il ouvre la voie à des déclinaisons académiques. Les syndicats de la FSU porteront à cette échelle des exigences fortes sur la revalorisation nécessaire et urgente de nos métiers mais aussi sur la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes

LES AXES MÉTIERS-CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATION INSUFFISANTS !

L'axe 2 traite de la mixité des métiers et l'axe 3 des rémunérations. Les études montrent bien que le premier facteur d'écart salarial entre femmes et hommes est la ségrégation professionnelle. Problème dont ce plan ne prend pas suffisamment la mesure : il ne pense cette lutte que par l'accès des femmes à des postes d'encadrement. Rien sur la mixité des métiers les plus féminisés et les plus dévalorisés, rien sur leur revalorisation : les engagements sont minces.

LE PREMIER FACTEUR D'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES EST LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE.

L'axe 3 ne bénéficie d'aucune enveloppe dédiée. Nous avons néanmoins

obtenu la nécessaire transparence du ministère et des rectorats sur les indemnités et rémunérations complémentaires. Transparence qu'il faudra

mettre en œuvre, et que vous pouvez légitimement exiger également à l'échelle de votre établissement.

Ces deux axes sont encore une fois insuffisants. En est-on surpris ? Malheureusement, non. Va-t-on pour autant se résigner ? Assurément, non ! Le sujet est bien trop important.

Les mobilisations du 8 mars seront l'occasion de réaffirmer notre exigence d'un budget et de l'éradication de toutes les inégalités professionnelles qui persistent

LE PNA QUÉSACO ?

Le PNA oblige chaque académie à s'engager pour l'égalité femmes hommes en suivant les sept chantiers suivants :

- Axe 1 :** Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de RH.
- Axe 2 :** Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.
- Axe 3 :** Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Axe 4 :** Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Axe 5 :** Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Axe 6 :** Agir pour la santé des femmes au travail.
- Axe 7 :** Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LA SANTÉ DES FEMMES : ENFIN UN SUJET POUR L'EMPLOYEUR ÉDUCATION NATIONALE

Alors que l'accord pour l'égalité professionnelle de 2018 prévoyait l'intégration de l'égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques RH, le plan santé au travail de la Fonction publique avait totalement ignoré les différences importantes de prise en compte et en charge du genre dans les politiques de prévention des risques au travail.

Pourtant, selon le Baromètre de Santé publique France 2021, 65 % des femmes considèrent être en bonne ou très bonne santé, contre 71 % des hommes. En matière de santé au travail, de l'aveu du ministère lui-même, le constat est là encore sans appel : les femmes, qui composent 73,1 % des effectifs du ministère, sont sur-représentées parmi les victimes d'accident de service (79,1 %). La pénibilité du travail des femmes est invisibilisée, les outils de travail ne sont pas conçus à l'aune du genre, pas plus que l'organisation du travail.

LES FEMMES SONT SUR-REPRÉSENTÉES PARMIS LES VICTIMES D'ACCIDENT DE SERVICE.

La santé des femmes ne se réduit pas à leur santé gynécologique ou reproductive. Il est essentiel de rappeler qu'elles sont par exemple le plus exposées aux maladies cardio-vasculaires. Le sujet de la santé des femmes doit aussi être étudié sous l'angle de la santé mentale (charge mentale, *burn-out*, dépression *post-partum*, voire périnatale).

Les répercussions du travail sur la santé des femmes restent peu étudiées. Certains troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au port de charges ou aux contraintes de posture commencent à être repérés, mais les TMS liés à des tâches fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique par exemple) sont sous-évalués.

Les répercussions sur la santé mentale des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS), y compris les violences intra-familiales, ne peuvent plus être ignorées par les rectorats qui ont été

contraints de mettre en œuvre un dispositif académique de signalement et de traitement. En revanche, les exigences émotionnelles et organisationnelles fortes liées à l'inégale répartition des tâches dans les autres sphères de vie (notamment la charge domestique et des enfants) sont des facteurs de risques psychosociaux (RPS) qui contribuent à renforcer l'usure professionnelle sur le plan psychique comme sur le plan physique.

QUE PRÉVOIT LE PNA SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES ?

- Sexuer toutes les données relatives à la santé au travail.
- Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies féminines des femmes.
- Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes.
- Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention.
- Former les professionnels (préventeurs et personnels de la santé au travail) et informer les agent-es.
- Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail.

La médecine du travail souffre d'un manque chronique de personnels (médecins du travail, infirmières santé au travail, psychologues, ergonomes), que ne cesse de dénoncer la FSU. Malgré cela, les militant-es qui siègent dans les instances santé sécurité conditions de travail (F3SCT) pèseront pour que la prévention des risques soit mise en œuvre en prenant en compte les spécificités et pénibilités du travail des femmes.

LES FEMMES RETRAITÉ·ES SUR LA SELLETTE

Les inégalités de pension entre les femmes et les hommes restent ancrées. Il en est de même des réflexes masculinistes et des comportements machistes. Les derniers rapports du Haut Conseil à l'égalité constatent d'ailleurs une montée massive du sexisme.

Les inégalités subies par les femmes tout au long de leur vie professionnelle s'aggravent à la retraite. Les pensions moyennes des femmes restent inférieures de 40 % à celles des hommes (DREES 2023). Des dispositifs de solidarité conjugaux et familiaux existent. Leur défense est une revendication du SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU qui va de pair avec celle de la suppression des différences de carrière et de rémunération entre femmes et hommes. La pension de réversion prévoit, lorsque une retraitée ou une cotisant-e décède, que son ou sa conjoint-e survivant-e bénéficie d'une partie de ses droits à pension : c'est la réversion. Elle joue un rôle

majeur pour assurer le principe de continuité de niveau de vie à la retraite. Les femmes représentent 88 % des 4,4 millions de bénéficiaires d'une réversion aujourd'hui menacée.

Les femmes âgées sont largement invisibilisées dans la société. Or, 10 % de femmes de 60 ans et plus sont concernées par les maltraitances conjugales et 12 % des victimes de féminicides ont plus de 70 ans. Ces violences appellent à une mobilisation particulière d'information et d'accompagnement. Les femmes retraitées seront aux côtés des actives dans un appel spécifique au 8 mars.

Formation syndicale : à consommer sans modération

Les syndicats de la FSU organisent des stages de formation féministe au niveau départemental, académique voire national. Le centre de formation de la FSU co-organise depuis 20 ans les intersyndicales Femmes et pour la deuxième année consécutive les assises de la Santé au travail. Participez à une formation syndicale !

LES FEMMES ET L'EXTRÊME DROITE : UN ENNEMI QUI VOUS VEUT DU MÂLE

Le nombre de femmes séduites par l'extrême droite est en sensible hausse. Pourquoi cette aberration ?

Depuis une quinzaine d'années, l'extrême droite s'attache à obtenir un vote des femmes à hauteur de celui des hommes. Utilisation des peurs, travail sur l'image... derrière ce vernis, elle n'en reste pas moins réactionnaire et masculiniste, rejetant l'émancipation des femmes. La lutte contre l'extrême droite est un défi majeur pour le mouvement syndical et féministe.

LE VOTE DES FEMMES EN FAVEUR DE L'EXTRÊME DROITE : UNE STRATÉGIE BIEN CALBRÉE

Longtemps, les femmes ont moins voté pour l'extrême droite que les hommes. Ce « *gender gap* » électoral s'expliquait par une défiance accrue

des femmes envers des partis autoritaires et hostiles à leurs droits. L'arrivée de Marine Le Pen à la tête du FN en 2011 a marqué un tournant stratégique : féminisation de l'image du parti, euphémisation du discours, instrumentalisation des droits des femmes qui lui a permis de capter 24 % des suffrages féminins en 2017, jusqu'à faire disparaître complètement le « *gender gap* » lors de la présidentielle de 2022. Selon la politologue Nonna Mayer, ce vote repose sur plusieurs ressorts : les femmes les plus précaires, premières victimes des politiques libérales, peuvent percevoir l'extrême droite comme un rempart contre les injustices économique et

L'ARRIVÉE DE MARINE LE PEN À LA TÊTE DU FN EN 2011 A MARQUÉ UN TOURNANT STRATÉGIQUE : FÉMINISATION DE L'IMAGE DU PARTI.

sociale ; et un discours sécuritaire, instrumentalisant les violences sexistes et sexuelles pour justifier des politiques racistes et xénophobes séduit une partie de l'électorat féminin.

L'ENGAGEMENT DES FEMMES DANS L'EXTRÊME DROITE : TROIS VAGUES RÉACTIONNAIRES

À l'image des trois vagues du féminisme, les femmes engagées dans l'extrême droite ont suivi trois grandes vagues idéologiques. Dans les années 1930, elles s'opposaient aux suffragettes, défendant l'idée que les femmes avaient besoin de protection contre la misère plutôt que du droit de vote. Dans les années 1970, elles combattaient l'IVG, perçue comme une menace pour l'ordre social traditionnel. Depuis les années 2010, une troisième vague se prétend « féminino-compatible », exaltant des figures comme Jeanne d'Arc ou Antigone pour défendre un ultra-conservatisme militant et combattre la prétendue « théorie du genre ». Incarnée par des mouvements comme Némésis, elles mêlent nationalisme, racisme et antiféminisme, tout en s'alliant aux courants masculinistes. Leurs discours dénoncent une supposée « dévirilisation » des sociétés, accusant le féminisme d'être responsable de la « misère sexuelle » des hommes, de la baisse des résultats scolaires des garçons ou encore du « grand remplacement ». Cette intersection des haines racistes et sexistes alimente un antiféminisme de combat, marqué par le cyberharcèlement et des appels à la violence.



L'INSTRUMENTALISATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Depuis MeToo, les violences faites aux femmes sont devenues un enjeu incontournable. Face à l'inaction des gouvernements, qui refusent de financer des politiques ambitieuses, l'extrême droite exploite les peurs pour capter un nouvel électorat féminin. À travers des groupes comme Némésis, récemment encensés par le ministre de l'Intérieur Bertrand Retailleau, le RN prétend défendre les femmes en fabriquant la figure de « l'étranger violeur ». Cette rhétorique vise à détourner l'attention des mécanismes structurels qui perpétuent les violences sexistes et sexuelles, tout en justifiant des politiques racistes et xénophobes sous couvert de protection des femmes.

UN ENJEU CENTRAL POUR LES LUTTES SYNDICALES ET FÉMINISTES

Si l'extrême droite a su capter une partie du vote féminin, son programme demeure profondément antiféministe. À l'international, cette tendance se confirme : de Donald Trump aux États-Unis à Giorgia Meloni en Italie ou Viktor Orbán en Hongrie, les gouvernements d'extrême droite s'attaquent

LES GOUVERNEMENTS D'EXTRÊME DROITE S'ATTAQUENT SYSTÉMATIQUEMENT AUX DROITS DES FEMMES.

systématiquement aux droits des femmes, restreignent les libertés reproductives et sapent les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Face à cette menace, le syndicalisme féministe doit jouer un rôle central en déconstruisant ses discours trompeurs et en revendiquant des politiques publiques ambitieuses

pour l'égalité et la justice sociale. Cela passe par la défense des services publics, la revalorisation des métiers féminisés, l'effectivité de l'égalité salariale et une lutte sans concession contre les violences sexistes et sexuelles. Derrière son « relooking » stratégique, l'extrême droite reste résolument l'ennemie des femmes.