



**F.S.U.**

*Benoît Teste*

*Secrétaire*

*Général*

*BT/NO/22.23/*

*Fédération Syndicale Unitaire*

*22 rue Malmaison – 93170 Bagnolet - Tél : 01 41 63 27 30*

*Email : [fsu.nationale@fsu.fr](mailto:fsu.nationale@fsu.fr) - Site web : [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)*

---

**Madame Nicole Belloubet**

Ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse

**Madame Sylvie Retailleau**

Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Bagnolet le 28 juin 2024

Mesdames les ministres,

Sur le dossier Egalité Femmes/Hommes, la FSU a toujours œuvré pour porter des revendications fortes pour améliorer la vie professionnelle des agentes, les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail et éradiquer les inégalités de salaire et de carrière.

Les Accords Egalité Femmes/Hommes dans la fonction publique que nous avons contribués à enrichir et signés en novembre 2018 devaient être un outil pour construire dans tous les ministères de tutelle des leviers opérationnels. Cependant, nos ministères n'ont pas pris la mesure de l'urgence sociale que constitue cet enjeu d'égalité femmes/hommes. Si nous avons arraché des outils sur les VSST, ceux-ci ne sont toujours pas opérationnels faute de volonté politique et de financement. Et sur la question salariale, nos ministères ont clairement freiné toutes avancées possibles.

Malgré nos alertes et nos propositions, cette année est une année blanche pour les agentes de nos ministères. Une année blanche sur l'axe salarial alors que les femmes sont plus durement touchées par l'inflation du fait de leur position particulière dans le monde du travail comme dans la société ; une année blanche sur le fléau des violences.

Nous vous avons saisies mais vous avez, avec votre gouvernement, balayé nos alertes, réduit ce sujet majeur à des slogans et préféré poursuivre une vision élitiste et étriquée de l'Egalité au détriment d'une politique sincère et opérationnelle qui s'attaque véritablement aux racines des inégalités.

Le second plan national d'action en construction est même pour l'instant en deçà de celui de 2020, il n'est plus piloté par la DGRH et vous renforcez les freins pour limiter toute amélioration possible : le dispositif de lutte contre les VSST n'est même pas sécurisé, la prise en charge de la santé des femmes balbutie et aucune agente n'a vu se traduire sur sa fiche de paie la moindre évolution pour enrayer la profonde injustice sociale que représentent les inégalités salariales et de carrière.

Au regard de la situation politique du pays où la République peut basculer, l'heure n'est plus au bilan mais à l'urgence sociale de protéger les femmes qui représentent 72 % des agents du ministère de l'Education Nationale et 51 % du ministère de l'Enseignement

Supérieur et de la Recherche. L'heure n'est plus aux éléments de langage dans les médias car l'extrême droite n'est plus en embuscade mais aux portes de Matignon. L'heure est grave pour l'Ecole et l'Université déjà bien affaiblies par les politiques éducatives que vous assumez et la situation des personnels femmes est en danger.

Les causes des inégalités professionnelles sont identifiées dans les corpus scientifiques, elles sont mesurées par différents outils, et vous avez sûrement les transmissions de nos revendications. Nous vous adressons cette dernière alerte et nous vous demandons d'agir rapidement sur ce dossier.

De notre côté, nous prenons nos responsabilités et soumettons au débat public 11 mesures à mettre en œuvre dans nos ministères et qui sont jointes à ce courrier.

Nous vous prions de croire, Mesdames les ministres, en nos salutations respectueuses.

*Benoît Teste*  
*Secrétaire Général de la FSU*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Teste', with a long horizontal stroke extending to the right.



# 11 mesures pour le MENJ et le MESR

## **Pouvoir d'achat**

### **Mesure 1 : Revalorisation des métiers et des rémunérations**

Les PVR (part variables de rémunération) sont des outils de discriminations directes et/ou indirectes dont sont victimes majoritairement et plus fortement les femmes du fait de leur temps de vie global plus contraint et des stéréotypes persistants dans la société. .

- Les augmentations du pouvoir d'achat doivent s'effectuer majoritairement et prioritairement par une augmentation du point d'indice.
- Indexation des salaires et des pensions sur l'inflation.
- Mettre à plat tous les dispositifs indemnitaires générant des écarts de rémunération entre femmes et hommes
- Dans le supérieur, garantir une répartition équitable en montant entre les femmes et les hommes pour les différentes composantes du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs [primes fonctionnelle et individuelle]
- Vigilance absolue sur les promotions : sécuriser un dispositif pour que les promotions correspondent à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprochent de leur représentation dans les effectifs du corps.

### **Mesure 2 : Garantir des temps complets à toutes les agentes**

- Interdire les temps partiels imposés pour les métiers très féminisés comme les AESH. L'administration s'engage à proposer des temps pleins à tous les personnels. Ces temps pleins doivent respecter des conditions de travail tenables (trajet, pause, etc. ). Les modalités des conditions de travail doivent être négociées rapidement avec les organisations syndicales représentatives.
- Réduire le temps de travail pour tous est une mesure favorable pour tous les personnels. Mais c'est aussi et surtout une mesure d'égalité femmes/hommes car de nombreuses agentes concèdent au temps partiel (donc au salaire partiel) pour parvenir à articuler leur temps de vie global trop souvent intenable si prise en charge des ascendant·es et descendant·es.
- Ré-inscrire la bonification pour enfant quelle que soit leur année de naissance.

### **Mesure 3 : En finir avec la précarité**

Comme dans tous les métiers qui relève du privé, dans nos ministères : la précarité a un visage de femme.

- engager un vaste plan de titularisation des contractuel·les engagé·es sur fonctions pérennes,
- créer un statut pour les AESH,
- créer des contrats doctoraux pour les femmes s'engageant dans la recherche,
- en finir avec les politiques générales qui font le choix du contrat au détriment du statut : le statut doit redevenir le modèle pour entrer dans les métiers de nos ministères.

#### **Mesure 4 : Création d'une mesure rétroactive corrective**

Nombre d'agentes ont été discriminées durant leur carrière car elles étaient femmes. En situation de maternité ou de congé parental leur carrière a été ralentie (note administrative défavorable, passage retardé d'échelon, de grade, avantage spécifique d'ancienneté réinitialisé ...), ou stoppée dans le supérieur (non-promotion au second grade, dans le corps des professeur·e d'université, ...).

Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur un tel sujet avec un objectif de renforcement des garanties statutaires incluant les mesures correctives des préjudices de carrière liées aux discriminations ou aux inégalités.

Il s'agit de faciliter le retour sur leurs fonctions des femmes après un congé maternité et d'éviter la pénalisation de leurs carrières dès lors qu'elles ont un congé maternité. Par exemple, dans le supérieur, les congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT) alloués aux femmes de retour de congé maternité doivent être publicisés dans les établissements et véritablement distribués.

L'administration centrale doit fournir un outil d'identification des personnels qui ont subi ces discriminations aux DSDEN et au rectorat ou aux établissements et au CNU pour les personnels affectés dans le supérieur. Et un fond doit être affecté pour compenser la perte financière cumulée et réparer cette injustice sociale.

Nous demandons la mise en place de contingents nationaux de congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT) pour les femmes préparant une habilitation à diriger des recherches (HDR) et les concours de professeur·e d'université ainsi que la pérennisation du dispositif de repyramidage des enseignant·es-chercheur·es qui permet aux maitresses de conférence d'accéder au corps de professeur·es d'université par promotion interne plus facilement que par concours.

#### **Mesure 5 : Favoriser la mixité des métiers en revalorisant les salaires et les carrières des métiers les plus féminisés**

La lutte contre la ségrégation professionnelle doit être menée à la hauteur des enjeux par tous les ministères, cela passe par la mise en place d'un certain nombre d'actions sur le

long terme, mais dans un premier temps il est urgent de revoir la grille des qualifications professionnelles des métiers les plus féminisés.

## **Eradication des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST)**

**Mesure 6 : Mise en place au plus tard le 31 décembre 2024 du dispositif de recueil de traitement et de signalement des Violences Discriminations Harcèlement Agissements Sexistes (conformément à l'arrêté de création du 31 juillet 2023).**

- Financer ce dispositif avec une politique volontariste pour éradiquer ce fléau des VVST.
- Créer une dénomination unique sur tout le territoire pour que le dispositif soit identifiable.
- Déployer une grande campagne d'affichage sur tous les lieux de travail pour permettre à chaque agent·es et/ou victime ou témoin de signaler.
- Garantir l'action des référent·es des personnels VDHA (Temps de décharge pour les personnels VDHA en charge de l'axe 5 : 50 % pour les académies de plus de 50 000 agent·es, 25 % pour les autres) et mettre en place un cadrage national pour les décharges pour les établissements d'enseignement supérieur.
- Mise en oeuvre de mesures spécifiques pour les personnels victimes de violence intrafamiliale identique sur tout le territoire (12 jours d'ASA pour permettre les démarches administratives, médicales ou judiciaires...), et considérer le service comme fait pendant 12 jours pour les agent·es affecté·es dans le supérieur.

**Mesure 7 : Faire cesser les violences dès qu'elles sont signalées**

- Traduire les auteurs de VSST et rendre visible l'action disciplinaire de l'employeur en rendant public et anonyme les décisions de sanctions dans les instances dédiées (FS, CSA).

## **Formation et Pilotage**

**Mesure 8 : Formation**

- Déployer un plan de formation obligatoire et en présentiel de tous les acteurs de l'égalité professionnelle : référent·es à tous les échelons, chefs de service, RH, les encadrants, acteurs de la prévention ( AS, santé et conditions de travail) les services de médecine de prévention.

**Mesure 9 : Pilotage de la politique publique d'égalité**

- Mise en oeuvre effective de la gouvernance adossée à des moyens humain et financier à tous les échelons (MEN, Rectorat, DSDEN, DGESIP, EPSCP, EPST...) du comité stratégique, du comité de pilotage et du comité de suivi du PNA.
- Déployer un service dédié en support à l'action de la/le référent·e égalité, le PNA doit passer devant toutes les instances représentatives des personnels (CSA, F3-FSCT) pour en améliorer le contenu.
  - Nomination des référent·es égalité à 100 % dans les académies dépassant les 50 000 agent·es, 50 % pour les autres. Idem pour les départements.

### **Mesure 10 : Objectivité toutes les inégalités Femmes Hommes pour les supprimer**

- Produire de manière exhaustive toutes les données statistiques sexuées, et cibler des études de cohorte sur les indicateurs genrés révélateurs des creusets d'inégalités.

## **Santé des Femmes au travail**

### **Mesure 11 : Prise en compte des maladies et spécificités des femmes qui impactent le travail**

- Abrogation du jour de carence.
- Mettre en place une véritable médecine du travail et de prévention avec des personnels formés aux spécificités de la santé des femmes.
- Prise en compte de la vie hormonale des femmes tout au long de leur vie au travail (arrêt menstruel, ménopause...) et des pathologies spécifiques (endométriose, dysménorrhée invalidantes, kyste ovarien, etc.).
- Promotion d'une analyse genrée des conditions de travail et des risques professionnels.
- Prise en compte des ASA pour raisons familiales dans le cadre de la circulaire congé des enseignantes-chercheuses.