

acti!

LE JOURNAL



POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC
MARS-AVRIL 2026 • N°151 **SUPPLÉMENT 1**

FEMMES

Pour l'égalité au travail et partout

Pour les syndicats féministes de la FSU, le 8 mars est une journée déterminante dans la construction d'une société démocratique, d'égalité et de justice sociale. En Afghanistan, en Iran, en Palestine, en Ukraine, au Soudan, en Syrie au Venezuela et ailleurs : des femmes résistent, s'organisent et manifestent au péril de leur liberté et souvent de leur vie. Nous réaffirmons notre solidarité sans faille avec toutes celles qui subissent les bombardements, les viols de guerre, les exils forcés, les politiques migratoires racistes et les persécutions des régimes théocratiques et autoritaires. Leur combat pour la liberté, la dignité, l'égalité et la justice est aussi le nôtre.

En France, le gouvernement déroule un budget austéritaire profondément sexiste. Les services publics, dont les femmes sont les premières salariées et les principales usagères, sont ciblés par les coupes budgétaires drastiques qui impliqueront des suppressions de postes, des fermetures de classes, de lits dans les hôpitaux et des services entiers de proximité. Et le gouvernement ne s'arrête pas là puisqu'il a aussi le projet de réduire le nombre de jours d'autorisation d'absence pour « enfant malade ». Autrement dit, être malade, ou assumer les responsabilités parentales, c'est être sanctionnée financièrement. Mais la FSU agit. Il a fallu toute sa pugnacité pour faire entendre au gouvernement le caractère scandaleux de certaines mesures comme la baisse de 10 % de la rémunération en congé maladie ordinaire, qui a des conséquences désastreuses notamment pour les femmes enceintes, ou la suppression des bonifications pour les enfants des femmes fonctionnaires nées après le 1^{er} janvier 2004 dans la réforme Fillon de 2003. Des premières mesures correctives ont été annoncées par le gouvernement, à mettre au crédit de la FSU.

REVALORISER LES MÉTIERS FÉMINISÉS ET RENFORCER LES SERVICES PUBLICS.

Nos syndicats mènent de longue date la lutte pour un statut pour les AESH. Comme tant d'autres métiers du soin, de l'accompagnement et de l'éducation, le métier d'AESH concentre tous les marqueurs des inégalités professionnelles femmes-hommes : temps incomplets imposés, bas salaires, précarité contractuelle, absence de déroulé de carrière, invisibilisation du travail réel. Là aussi, les lignes bougent grâce à notre action : le ministre accepte enfin d'ouvrir des discussions sur le statut pour étudier les différentes hypothèses possibles. Ne nous arrêtons pas là !

C'est avec la même détermination que la FSU s'engage dans la renégociation des accords égalité professionnelle dans la fonction publique et la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

La FSU revendique une mise en œuvre réelle et contraignante du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » en redéfinissant la valeur du travail à partir de critères explicites et non sexistes : qualification, expérience, prise en compte de la charge physique et nerveuse, niveau de responsabilités. La directive européenne est une occasion historique de sortie du slogan « grande cause nationale » pour gagner des mesures salariales fortes en corrigeant véritablement les écarts de rémunération, d'inégalité de carrière et de pensions des femmes.

Le 8 mars, dans la grève féministe, les rassemblements et toutes les actions syndicales soyons nombreuses et nombreux dans les mobilisations, pour montrer notre détermination à obtenir l'égalité pour les femmes d'ici et d'ailleurs, pour les agentes et usagères des services publics. Quand les droits des femmes avancent, c'est toute la société qui progresse !



Sophie Vénétitay
Secrétaire générale du SNES-FSU

Coralie Benech
Cosecraire générale du SNEP-FSU

Axel Benoist
Cosecraire général du SNUEP-FSU



© DR

RETRAITES : LE COÛT D'ÊTRE MÈRE !

Notre société demeure imprégnée de schémas traditionnels assignant prioritairement les femmes à l'entretien du foyer. Recours massifs au temps partiel, interruption de carrières pour élever les enfants, la maternité a un coût énorme sur les carrières des femmes.



Christiane Marty, économiste, membre du conseil scientifique d'Attac et de la fondation Copernic, autrice du livre *L'enjeu féministe des retraites* nous décrypte ces mécanismes et propose des leviers concrets pour une réelle égalité au travail (et dans nos foyers).

Les chiffres sont sans appel : à 40 ans, le taux d'emploi chute de 12 points pour les mères de trois enfants par rapport à la moyenne des femmes. Comment expliquer que notre système actuel peine autant à protéger l'emploi des mères ?

Les stéréotypes attribuant encore aujourd'hui aux femmes la responsabilité des enfants, ce sont elles qui se retrouvent, souvent, obligées de se retirer de l'emploi ou de passer à temps partiel lors de la naissance des enfants, du fait du manque de modes de garde ou de leur coût trop élevé. Il est nécessaire de développer un service d'accueil de la petite enfance à hauteur des besoins, d'assurer dès l'enfance une éducation à l'égalité entre femmes et hommes... mais il n'y a aucune politique volontariste en la matière.

IL EST NÉCESSAIRE D'ASSURER DÈS L'ENFANCE UNE ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES.

Le temps partiel est très majoritairement occupé par des mères de famille, souvent présenté comme une solution de conciliation. Pourquoi est-il considéré comme un piège à retardement pour leur carrière et pour le calcul de leur future retraite ?

L'emploi à temps partiel constitue un frein au déroulement de carrière et il a des répercussions sur le calcul de la pension. Il est synonyme de salaire partiel et plus tard de retraite partielle.

La retraite est le moment où les femmes paient le prix fort de leur maternité. Entre les interruptions de carrière, le temps partiel et les bas salaires, peut-on dire que le système de retraite actuel inflige une « double peine » aux mères ?

LA RETRAITE AMPLIFIE LES INÉGALITÉS DE SALAIRES.

Les femmes ont en moyenne des salaires inférieurs de 22 % à ceux des hommes, et des durées de carrières cotisées plus courtes. Les deux se cumulent pour donner une pension de droit direct (sans la réversion) inférieure de 37,5 % à celle des hommes. C'est-à-dire que la retraite amplifie les inégalités de salaires. Le calcul de la pension pénalise en effet les carrières courtes. En particulier, la décote[] a été reconnue comme une double pénalisation des carrières incomplètes des femmes.*

Les inégalités de salaire et de retraite sont-elles seulement imputables à la situation de parentalité ? A-t-on des pistes sur les autres causes de ces inégalités ?

Il est établi que la parentalité constitue un frein significatif sur la carrière des femmes et sur leur salaire. La naissance d'un enfant entraîne une perte relative de salaire plus importante même pour les bas salaires. À l'inverse, elle favorise les salaires des hommes, particulièrement en haut de l'échelle.

Femmes fonctionnaires :

Le principe de carrière et l'égal accès aux promotions induisent des inégalités moindres que dans le privé. Mais cela ne suffit pas à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les retards de carrières liés à la maternité ne sont pas compensés et leurs effets s'accumulent dans le temps. Pour le calcul de la pension des fonctionnaires qui prend en compte le traitement indiciaire des six derniers mois, ces retards de carrières sont particulièrement préjudiciables lorsqu'ils empêchent d'atteindre l'échelon sommital de son corps.

NOUVEAUX DROITS FAMILIAUX, LE COMPTE N'Y EST PAS !

Le nouveau congé de naissance entrera en vigueur au 1er juillet 2026. Il vient s'ajouter aux congés maternité et aux congés paternité déjà existants. Pouvant aller jusqu'à 2 mois, il peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes d'un mois, simultanément par les deux parents ou l'un après l'autre et doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance. Facultatif, la crainte est grande de voir les femmes le prendre majoritairement, les éloignant encore plus du travail.

Christiane, es-tu favorable au congé paternité obligatoire ? Si oui sur quelles modalités et pour quelles raisons ?

Le congé paternité est déjà 4 fois plus court que le congé maternité. Il devrait être allongé pour favoriser l'investissement des pères, ou du deuxième parent, auprès de l'enfant dès la naissance et un égal partage des tâches parentales. Il devrait en effet être obligatoire, comme l'est en grande partie le congé maternité. Le caractère obligatoire permet d'éviter toute pression de l'employeur pour renoncer à ce congé, et aussi toute considération déplaisante de la part de collègues.

Quel est l'impact du congé parental sur la carrière des femmes ?

Comment le faire évoluer pour réduire cet impact ? Le nouveau congé de naissance est-il une avancée pour l'égalité femmes/hommes ?

LE CONGÉ PARENTAL DANS SES MODALITÉS ACTUELLES N'EST PAS SATISFAISANT.

Le congé parental dans ses modalités actuelles n'est pas satisfaisant : il est pris essentiellement par les mères, très peu par les pères, accentuant ainsi la dissymétrie de prise en charge des enfants. Trop long, il aboutit de fait à éloigner les femmes de l'emploi, surtout les moins qualifiées. Selon diverses études, il devrait être raccourci, mieux indemnisé (en proportion du dernier salaire) pour ne pas désinciter les pères. Il gagnerait à être une

option devant être partagée à égalité entre les deux parents. Un nouveau droit, le congé de naissance voté pour 2026, viendra s'ajouter en juillet



© DR

2026, permettant à chaque parent de prendre jusqu'à deux mois de congés supplémentaires. Sans obligation de partage, on ne voit pas où est l'avancée... si ce n'est de répondre à une recommandation assez scandaleuse de la Cour des comptes : développer « la garde parentale, moins onéreuse pour les finances publiques » que la création de places d'accueil... c'est-à-dire une mesure concrètement au détriment de l'emploi des femmes ! ■

[*] La pension est calculée au prorata de la durée de carrière réalisée/durée de carrière complète. En plus, pour les carrières incomplètes, s'applique une décote qui est un abattement supplémentaire de 5 % par année manquante.

« LAISSE PAS TON CORPS AU VESTIAIRE ! »

En ce moment dans les cinémas, le documentaire de Françoise Davaisse et Jean-Philippe Urbach donne à voir les enjeux de l'égalité entre filles et garçons en EPS et dans le sport

Statistiquement, les filles sont moins sportives que les garçons, elles ne pratiquent pas les mêmes sports. Elles abandonnent plus que les garçons le sport au moment de l'adolescence... Mais, est-ce une fatalité ?

Loin du tumulte médiatique, le film pose la question du genre et montre comment des pédagogues prennent « à bras le corps » l'éducation égalitaire de l'ensemble des élèves. Il offre une image de l'EPS très éloignée de celle que l'on voit dans les films de fiction, souvent caricaturale.

Au travers de trois exemples, un à l'école maternelle, l'autre à l'école primaire et le troisième dans un lycée de région parisienne, le film révèle, avec des paroles d'élèves et des images émouvantes, le pouvoir inattendu de l'activité sportive pour mener les enfants, filles comme garçons, à prendre confiance en soi et à reconnaître l'égalité avec les autres.



Son objectif n'est pas de faire un discours sur le sport à l'école, mais de donner à voir et tenter de comprendre comment s'inscrivent les discriminations entre filles et garçons dans le corps et comment le sport peut révéler à chacun-e son potentiel, voire « réparer » et ainsi réduire les inégalités. Et en premier lieu à l'école, qui est le lieu d'éducation pour tous et toutes.

Les débats qui suivent les projections montrent que ces questions intéressent un large public : les parents, les éducateurs et éducatrices, les associations féministes, les mairies, etc. ■

Site : <https://www.droitailimage.com/laisse-pas-ton-corps-au-vestiaire-film>

UN STATUT POUR LES AESH : C'EST L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS !

En janvier, le Sénat a eu l'occasion historique de sortir enfin les accompagnant-es d'élèves en situation de handicap de la précarité en leur accordant un véritable statut de fonctionnaires, mais les sénateurs en ont décidé autrement en préférant rejeter le texte de loi.

Ce vote envoie un message offensant et profondément méprisant à la profession : « restez dans l'ombre, acceptez l'invisibilité, vous n'êtes pas "dignes" d'un statut à la hauteur de vos missions ». Les justifications avancées pour rejeter la fonctionnarisation des accompagnant-es n'ont pas assumé cette violence sociale : elles se sont drapées dans les sempiternels arguments budgétaires et anti Fonction publique, comme si l'égalité femmes/hommes et la reconnaissance de l'utilité sociale d'un métier avaient un « coût » trop élevé. Au fond, ce vote révèle surtout une vision archaïque des métiers féminisés du soin, du lien, de l'éducation et de la santé, ainsi qu'une volonté à peine masquée de conserver celles et ceux qui les exercent dans une ségrégation sociale.

POUR DES CONDITIONS D'EMPLOI DIGNES

Pour nous syndicalistes et féministes, ce rejet n'a rien d'un incident parlementaire : c'est un choix politique clair qui s'inscrit dans une longue histoire d'imposition des métiers féminisés sur des bas salaires et dans des conditions de travail souvent intenable ; le métier d'AESH étant féminisé à plus de 93 %. Comme les métiers du soin, du lien, de l'éducation, il cumule tous les marqueurs des inégalités professionnelles entre femmes et hommes :

L'HISTOIRE SOCIALE ET FÉMINISTE LE MONTRÉ : LES FEMMES SONT PASSÉES DU TRAVAIL GRATUIT AU TRAVAIL SOUS-PAYÉ.

temps incomplets imposés, faible rémunération, précarité contractuelle, absence de carrière, invisibilisation du travail réel. Ce métier majoritairement occupé par des femmes est donc pérennisé dans ces conditions d'emploi, non pas parce qu'il serait moins complexe que d'autres métiers, mais parce qu'il est pensé comme le prolongement de prétendues « qualités naturelles » des femmes : patience, dévouement, empathie ; des compétences exigées jamais rémunérées à leur juste valeur. Les mêmes responsables politiques qui brandissent l'inclusion du handicap et l'égalité femmes-hommes comme des « causes nationales »

acceptent donc, voire organisent, le fait que celles et ceux qui rendent l'école inclusive possible vivent dans des conditions professionnelles profondément dégradées. Ce rejet de fonctionnarisation des accompagnantes n'est donc pas un incident ou une exception : c'est bien l'inscription de leur situation professionnelle dans un système socialement injuste et discriminant.

L'histoire sociale et féministe le montre : des nourrices aux aides-soignantes, des agentes d'entretien aux assistantes maternelles, les femmes sont passées du travail gratuit au travail sous-payé. En créant le métier d'AESH sans statut ni protections sociales à la hauteur, les employeurs publics et les gouvernements prétendent « progressistes » du XXI^e siècle perpétuent la logique des dirigeants politiques du XIX^e : des emplois très



féminisés et indispensables mais délibérément relégués dans l'invisibilité et la précarité.

UN VRAI STATUT POUR LES AESH !

Face à cela, la mobilisation des accompagnantes (grèves, rassemblements, interpellations publiques) fait entendre une colère légitime qui s'inscrit

LA MOBILISATION DES ACCOMPAGNANTES FAIT ENTENDRE UNE COLÈRE LÉGITIME.

dans la continuité des grandes luttes des femmes pour la reconnaissance de leur travail. Ce combat syndical et féministe doit dépasser la seule question des accompagnantes : il pose une question politique fondamentale sur la valeur que notre société et nos dirigeants accordent aux métiers féminisés. Revaloriser le métier d'accompagnant-e d'élèves en situation

de handicap, créer un véritable statut, garantir un temps plein choisi, un salaire digne et des perspectives de carrière sont des revendications qui relèvent de la justice sociale mais aussi de l'égalité femmes-hommes.