

Vous allez élire pour 4 ans vos représentants dans les CAP, CCP ainsi que dans les nouveaux Comités Sociaux d'Administration (CSA). La période électorale est toujours riche de promesses, et de blabla...

Notre engagement, dans la continuité de nos actions passées, c'est la défense intransigeante des personnels, des statuts nationaux, des revendications, de l'Enseignement public laïque.

Une égalité des droits ? Le statut ?

Pour qu'il y ait une réelle égalité professionnelle Femmes-Hommes, il faut qu'il y ait égalité des droits, donc un emploi sous Statut pour tous, mais aussi aucune discrimination résultant notamment de la place que les femmes occupent en dehors du travail dans la société et la famille actuelles.

Lors de ces dernières années avec l'application PPCR, des discriminations sont apparues dans le cadre des promotions ce qui s'illustre parfaitement avec ce que le DASEN nomme "le poids du genre".



Avis et votes - CAPD 53

“ Dans le cadre des promotions accélérées PPCR, nous demandons l'application stricte du barème, sans prise en compte du ratio hommes/femmes. ”

En Mayenne, la hiérarchie et ses soutiens syndicaux, se targuent de veiller au ratio H/F entre les promouvables et promus, et donc qu'il y ait autant de femmes promues que de femmes promouvables au risque d'écarter des hommes qui au barème pourraient être promus. Depuis son arrivée en CAPD à l'issue des élections professionnelles de 2018, le SNUDI-FO 53 est le seul syndicat à demander à ce que l'application du barème compte indistinctement du sexe ; seul syndicat à plaider pour une application du barème sans distinction du genre.

FO refuse d'opposer les PE Femmes aux PE Hommes et demande que tous soient promus, sans distinction de sexe. C'est le statut général qui doit garantir l'égalité F/H. Les temps partiels liés aux enfants en bas âge, congé parental... devraient être pris en compte dans l'ancienneté pour les hommes comme pour les femmes. En instance, nous avons donné l'exemple du mouvement, où ce type de ratio n'existe pas, alors que les femmes sont lésées du fait des carrières inégales ou hachées. Pour aller plus loin, nous avons étayé notre propos en donnant l'exemple de la Suède, pays qui reconnaît la neutralité sexuelle, ou encore des personnes transgenres. Par ailleurs, en 2020 en Mayenne, c'est une femme qui avait été lésée du fait de son sexe ; **sacré paradoxe !**

Le ministère a lancé une campagne sur le thème de l'Égalité entre hommes et femmes. L'objectif annoncé des échanges avec les représentants du personnel était de parvenir à l'élaboration d'un « plan d'action » qui s'est avéré n'être qu'un affichage car n'apportant au final aucune réponse à des problèmes particuliers surtout rencontrés par des femmes.

Au cours de ces différentes réunions mais aussi dans d'autres instances consultatives, FO a fait observer que nombre de femmes occupent dans notre ministère des emplois fort mal rémunérés.

Accompagnant d'élève en situation de handicap (AESH)

La situation des AESH est une parfaite illustration de ces salaires de misère. FO a rappelé sa revendication de création d'un véritable statut pour obtenir un vrai salaire. FO a également rappelé l'exigence d'une revalorisation du point d'indice pour tous, afin de rattraper intégralement des années de gel des salaires. L'égalité n'est qu'un vain mot quand la rémunération ne permet pas de vivre dignement !

Droit au temps partiel

FO a revendiqué que les demandes de temps partiels sur autorisation (très souvent pour des femmes) soient accordées, à la quotité demandée, au lieu de servir, depuis 2 ans, de variable d'ajustement au manque de personnels.

Congé maternité – Aménagement de service pour allaitement – Congé parental – places en crèche

FO revendique le remplacement systématique des AED en congé maternité pour éviter que les femmes enceintes soient discriminées à l'embauche dans cette fonction, ce qui est inadmissible.

Revendications FO

- **l'augmentation conséquente de la durée du congé maternité qui n'engendre aucun retard dans le déroulement de carrière,**
- **des places en crèche en nombre suffisant, et une aide financière particulière pour la garde des enfants permettant à ceux, hommes et femmes, qui le souhaitent de ne pas recourir au congé parental,**
- **un congé parental rémunéré,**
- **le respect de l'article L 1225-30 du Code du Travail qui accorde 1h d'allaitement quotidien pendant 1 an à compter du jour de la naissance à toute salariée allaitant son enfant.**

FO demande le rétablissement des prérogatives des Commissions Paritaires supprimées par la loi Dussopt de transformation de la Fonction Publique. En effet, comment le ministère peut-il prétendre lutter pour l'égalité professionnelle alors que la loi Dussopt a enlevé aux élus du personnel toute possibilité de contrôler le déroulement de carrière des agents et que l'évaluation par compétences résultant du PPCR donne les pleins pouvoirs aux DASEN et Recteurs pour l'avancement accéléré et les changements de grade ?

Faire avancer l'égalité Femmes-Hommes suppose de répondre très concrètement à des problèmes très concrets, assez d'annonces et de mesures cosmétiques !

Avec FO, agissez pour améliorer réellement les conditions de travail et les salaires !