

Le 4 décembre 2023, à Créteil

Madame la Rectrice, Mesdames et Messieurs les représentant.es au CSA académique,

Le bilan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la présentation de la cellule VDHA (violence / discrimination / harcèlement / agissements sexistes) sont à l'ordre du jour de ce CSA. Ainsi, la cellule VDHA, qui a été présentée en FS lundi 27 novembre, le sera à nouveau aujourd'hui, et probablement, dans les mêmes termes. Nous aurions pu étudier lundi dernier en formation spécialisée, comment ces violences impactent durablement les conditions d'exercice. Comment la relation avec les pairs est impactée, et la relation au travail, abîmée. A travers, par exemple, l'analyse des accidents de service. C'est le rôle de cette instance, dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il n'en fût rien, et pire : nous avons depuis appris que le GT sur les accidents de service était reporté au 11 juin. Il faudra donc attendre juin 2024 pour avoir des informations de notre autorité académique sur leur nombre, leur caractère grave, répété, étudier par exemple leur lien avec les violences sexuelles et sexistes. L'analyse des accidents de service, premier acte de prévention, est pour l'heure, interdite aux représentant.es des personnels du CSA de l'académie de Créteil.

Le bilan d'action académique, nous permet de mettre en avant le respect de la représentativité des femmes au sein des instances, de remarquer une prise en compte de la féminisation de l'écriture dans ce bilan, de souligner qu'un ensemble d'actions concrètes a été mis en place au sein de rectorat pour mettre en avant l'égalité femme-homme. Par ailleurs, nous tenons aussi à souligner, que ce bilan est beaucoup plus détaillé que les années précédentes, ce qui permet de mettre en avant les inégalités à propos desquelles nous espérons d'agir.

Car, malgré ces avancées, on remarque toujours que la proportion de personnel est majoritairement féminin, mais que plus on avance dans les postes considérés comme "gradés" et mieux rémunérés, plus la proportion de femmes baisse. (84% dans le premier degré ; 58% dans le 2nd degré ; 57% dans le personnel de direction ; 53 à 56% chez les IEN/IA-IPR ; 43% pour la hiérarchie académique). Chez le personnel IATSS, on remarque le même phénomène (50% de femmes pour les catégories A+ contre 86% en catégorie C).

Nous déplorons que tout le travail effectué avec les organisations syndicales soit rendu incertain par l'annonce d'un nouveau plan ministériel dont nous ne savons rien et qui sera constitué de 7 axes que nous ne pourrons retravailler, d'après ce qui nous a été dit lors de la dernière réunion du GT sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, la volonté affichée de rendre la gouvernance du plan d'action académique plus lisible se heurte au fait qu'il est impossible aujourd'hui de savoir combien de réunions thématiques seront organisées à ce sujet.

Concernant les formations des personnels de direction, nous tenions à souligner qu'au cours de nos accompagnements, il de moins en moins rare de tomber sur des chef·fes d'établissement ou des IEN formé·es à l'écoute et à la prise en compte de la parole des femmes victimes de

VSST. Nous espérons que cela se poursuive, et que davantage de chef·fes et d'IEN se formeront, le chiffre annoncé restant tout de même assez bas : 33 personnels de direction d'inspection formé·es sur les "préventions de violences morales, discriminatoires, sexistes et sexuelles au travail.

Toutes ces avancées sont cependant encore bien insuffisantes et surtout par certains aspects inefficaces tant que le ministère crée des dispositifs qui viennent annuler les conditions même de cette possible égalité. Le Pacte, pour ne citer que le dernier en date, vise à augmenter les salaires par le biais de tâches supplémentaires qui ne sont pas autre chose que des primes. Or, il n'est plus à prouver que les femmes touchent moins d'IMP, moins d'HSE et moins d'HSA dans le système existant. Comment le Pacte réduirait-il ces écarts alors que ce sont seulement les primes qui changent de nom?

Cette insuffisance se retrouve sur le terrain chaque fin de mois pour une certaine partie du personnel. Comment est-ce possible, alors qu'elles font parties des personnels les plus précaires, que les AESH et AED n'aient toujours pas reçu de prime REP+ que ce soit celles mensualisées ou la part variable, ni même la prime d'inflation ? Vous souhaitez l'égalité professionnelle, il serait plus que temps de payer correctement et à l'heure les personnelles précaires de l'Éducation Nationale. L'excuse des logiciels n'est pas entendable. Les conditions de vie des AED et AESH ne peuvent pas dépendre des aléas informatiques. Nous attendons des explications sur ces primes qui n'arrivent pas.

Si à SUD éducation, nous nous félicitons que le rectorat prenne enfin en compte toutes les discriminations que peuvent subir nos collègues au sein des établissements de l'Éducation Nationale, nous déplorons que cela se fasse au détriment des VSST. Nous ne comprenons pas pourquoi une cellule VDHA ne vient pas en supplément de la cellule VSST. Deux cellules ne seront pas de trop pour traiter tous les agissements discriminants ainsi que les violences sexistes et sexuelles.

Depuis des années, nous nous battons pour que les violences sexistes et sexuelles soient reconnues sur nos lieux de travail et pour que la parole des victimes soit entendue. Après un temps de latence sur la cellule VSST, l'an dernier, elle est donc devenue "cellule VDHA" . En la renommant, le rectorat lui donne une autre direction, nous laissant craindre que tout soit mélangé.

Alors oui, les collègues discriminé·es doivent être entendu·es. Oui, les propos racistes, homophobes, transphobes, validistes, islamophobes, antisémites, glottophobes doivent être dénoncés. Oui, ceux et celles qui les tiennent à l'encontre de leurs collègues doivent être sanctionné·es. Oui, la formation doit aussi devenir une priorité pour que les tous·tes les collègues de l'académie

Une fois n'est pas coutume dans notre déclaration depuis environ un an, que ce soit en FS ou en CSA, nous exigeons que ces cellules soient présentes au niveau du département. La cellule VDHA sera pilotée par une seule personne référente au niveau académique. Malheureusement, nous n'avons pas reçu de réponse concernant la désignation de référent·es VDHA au niveau départemental. La question est repoussée à un an, nous a-t-on dit. Nous pensons que ce délai retarde d'autant la prise en charge des personnels victimes de ces violences.

Vous appliquez, dites-vous, une directive du ministère. Mais nous savons qu'en groupe de travail, le ministère a déclaré laisser aux services déconcentrés la compétence de créer ou non des cellules départementales.

Aussi, comme rien du ministère ne l'interdit, nous demandons que le rectorat de Créteil mette en place deux cellules, l'une pour les violences sexuelles et sexistes au travail, et l'autre pour

les discriminations. Nous demandons également que celles-ci soient aussi présentes dans chacun des trois départements. Madame la Rectrice, vous souhaitez redorer l'image de cette académie, alors soyons pionnier·es, faisons deux fois plus et luttons pour de bon contre les violences sexuelles et sexistes au travail et contre toutes les autres dominations présentes au sein de l'Education nationale.

Nous souhaitons souligner que le bilan 2023 du Plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2022-2024 indique le nombre de demandes de protection fonctionnelle mais n'indique pas leurs raisons, n'indique pas le nombre de refus, n'indique pas pourquoi elles ont été refusées.

Lors de la FS du 27 novembre, vous vous êtes offusquée, Madame la Rectrice de notre affirmation que le rectorat ne prenait pas en compte des demandes de protection fonctionnelle. Nous maintenons notre affirmation. Une victime s'est vue refuser la protection fonctionnelle sous prétexte que les faits se sont déroulés en dehors de l'établissement. Pourtant, d'après le plan d'action, le dispositif de signalement "permet également aux victimes de violence qui ont eu lieu hors de la sphère professionnelle (...) de le signaler". Le rectorat, lorsqu'il a eu connaissance de cela, a saisi lui-même le procureur et la victime a été convoquée au commissariat qui a enclenché une procédure. Cette dernière a des répercussions que vous ne pouvez ignorer au sein de l'établissement, sans parler du montant très important des frais d'avocat. Nous sommes dans une académie, où des jeunes professeures arrivent chaque année, celles-ci se retrouvent souvent loin de leur famille et ami.es et les premiers espaces de sociabilisation qu'elles trouvent sont souvent les soirées entre collègues. Cet aspect doit être considéré. Ce qui se passe en dehors des établissements entre collègues doit pouvoir être pris en compte dans une demande de protection fonctionnelle.

Nous avons évoqué lors de notre rencontre informelle de début d'année, la question de la suspension systématique avec traitement des agresseurs le temps que la justice fasse une enquête. Si la préemption d'innocence doit être prise en compte, la parole des victimes doit être prioritaire. Il est impensable qu'une adulte et encore plus un enfant, doive côtoyer son agresseur alors même qu'une enquête est en cours avec en plus potentiellement un risque de manipulation de ce dernier.

Pour un grand nombre de situations que nous suivons, nous sommes souvent surpris·es du manque de lien entre les décisions de la justice et celles du rectorat. Pour exemple, l'année dernière deux enseignants stagiaires ont été suspendus suite à des plaintes d'agressions sexuelles. Nous avons appris à la rentrée qu'ils avaient été affectés dans d'autres établissements pour finir leur année de stage. Alors même que les procédures juridiques ne sont pas closes. La réponse qu'on nous a faite lorsque nous vous avons signalé cette situation fut de nous dire qu'il n'y avait pas assez d'éléments pour les suspendre plus longtemps.

Pas assez d'éléments ? Des signalements ont été faits par plusieurs membres du personnel du lycée, plusieurs personnels et élèves ont été auditionnés par la police, une cellule d'écoute a été mise en place au lycée... autant d'éléments qui doivent être pris en compte, qui doivent mener à une investigation de votre part. Ces deux enseignants vont être titularisés alors même que l'enquête de police n'a pas été classée sans suite, au moins pour l'un des deux.

Pour finir, nous aimerions revenir sur les violences qu'ont subies nos collègues de la part d'un, IPR d'histoire géographie, lors d'inspections entre 2008 et 2019. Ces professeures se sont regroupées en collectif pour se faire entendre. Nous vous transmettons et appuyons leur demande :

- de suppression des rapports d'inspection de leurs dossiers et, le cas échéant ;
- d'ajout d'une note rédigée par le rectorat pour expliquer le contexte dans lequel se sont

déroulées ces inspections ;

- de proposition par l'institution d'une nouvelle inspection à toutes les personnes qui pourraient avoir été victimes ;
- d'une enquête interne expliquant pourquoi les demandes de protection fonctionnelle n'ont pas eu de suite, tout comme les courriers adressés à l'inspection académique et les saisines au CHSCT ;
- des excuses écrites de l'institution.

Ces mêmes demandes ont été faites au rectorat de Paris où cet IPR a continué sa carrière après 2019.

Si à SUD éducation, nous sommes capables de remarquer les avancées qui sont faites, nous continuerons de nous battre auprès de nos collègues pour que l'égalité professionnelle ne soit pas juste des chiffres dans un plan et un bilan. Nous continuerons de dénoncer les inactions de l'institution face aux violences sexistes et sexuelles qui ont un réel impact sur la vie professionnelle et personnelle des victimes.