



Ne pas boudier son plaisir

LYON 03 CC
SITE DE DEPOT

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 24/06/2022
Date limite de distribution : 30/06/2022



- **Egalité professionnelle, 6 questions à :**
Céline TROCME-FOURCAUD
p 2
- **Le CESER : c'est quoi ?**
- **Agents des lycées, l'augmentation des primes c'est d'abord grâce à la FSU**
p 3
- **LGBTIphobies : un chantier à ouvrir enfin !**
- **Bilan d'activité de la section fédérale des retraités**
p 4

édito

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le résultat du 2e tour des législatives n'est pas encore connu. En fonction de celui-ci, les luttes ne seront pas les mêmes mais, quel qu'il soit, le mouvement social devra se faire entendre, pour conquérir de nouveaux droits comme pour combattre de nouvelles attaques libérales.

Une seule certitude : la FSU et ses syndicats sauront prendre leur part pour porter une conception de la société plus juste, plus égalitaire, avec des services publics renforcés et améliorés au service de la population.

Mais le premier tour a aussi eu son lot de petits plaisirs, et la défaite cinglante de Jean-Michel Blanquer n'en est pas un des moindres ! Sachons l'apprécier à sa juste valeur, nous ressourcer pendant l'été pour se préparer aux actions qui seront nécessaires à la rentrée !

François Jandaud,
secrétaire départemental FSU

Q1 : DANS QUEL CONTEXTE SE SONT MIS EN PLACE LES GT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

On pourrait penser que les salaires des femmes et des hommes sont similaires puisqu'ils évoluent progressivement au cours de la carrière, à mesure que les personnels avancent dans les échelons de leur grille. C'est malheureusement faux.

Aujourd'hui encore, pour les enseignant·es par exemple le salaire net moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes (2 270€ contre 2 510€ en moyenne dans le 1er degré). Ces différences ont un impact direct sur le montant de la pension (montant inférieur à 6 % en moyenne)

On constate aussi que les femmes sont plus nombreuses à recourir au temps partiel : elles touchent donc moins de primes (remplacement, heures supplémentaires,...), elles sont moins fréquemment chargées de missions particulières (par exemple de direction d'une école) que les hommes, ce qui impacte directement les chances d'accès à la classe exceptionnelle en fin de carrière.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Elle reprenait les principales dispositions d'un accord signé en novembre 2018.

C'est dans ce cadre qu'un plan national d'action a été établi pour 2021-2023, signé par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement.

Il comporte 5 axes :

- Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
 - Axe 3 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
 - Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
 - 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
- Intitulé complet : plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)

Les académies sont dans l'obligation de décliner le plan national en un plan académique. C'est dans ce cadre qu'un groupe de travail a été créé. Il s'est réuni trois fois cette année entre décembre et mars.

Q2 : QUELLE EN A ÉTÉ LA MISE EN ŒUVRE DANS L'ACADÉMIE DE LYON ?

Des académies se sont emparées du sujet bien plus tôt que la nôtre (Versailles, Lille, ...). L'académie de Lyon a attendu le dernier moment pour construire un dispositif. Il s'est fait dans l'urgence et est insuffisant.

Mais si on regarde les aspects positifs, on a quand même réussi à demander des statistiques assez complètes par rapport à d'autres académies, et cela va nous permettre ensuite de faire pression pour que des actions concrètes soient déclinées.

Q3 : QU'A APPORTÉ LA FSU DANS CE CADRE ?

La FSU s'est montrée particulièrement engagée sur la thématique, que ce soit par le nombre de représentant·es ou par le nombre de propositions ou de modifications faites. J'étais présente dans la délégation au nom du SNUIPP mais on retrouvait tout l'éventail des syndicats de la FSU, notamment le SNES et le SNUEP.

Dans un premier temps, nous avons demandé des statistiques rapides, complètes et régulières. C'est nécessaire pour faire une analyse précise de la situation et mettre en place des actions. Ces statistiques devraient être menées en juin.

Nous avons aussi demandé qu'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel soit mis en place rapidement.

Q4 : QUELLES AVANCÉES A OBTENU LA FSU ?

L'administration a toujours maintenu un grand flou, que ce soit en matière de calendrier ou d'actions concrètes et peu de choses ont été obtenues.

On a cependant complété la liste des statistiques pour qu'elles soient les plus exhaustives possibles. Par exemple, on a demandé la répartition F/H sur les recrutements sur les postes à profil. Cela permet de poser un cadre et des jalons pour des actions concrètes futures.

Q5 : QU'EN EST-IL DU DISPOSITIF SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES QUE LE RECTORAT DOIT METTRE EN ŒUVRE ?

Contrairement à de nombreuses académies, le rectorat de Lyon attend la parution d'un cadrage national donc l'académie attend ... On fera pression pour que ça avance à la rentrée si rien n'a bougé.

Q6 : QUELS SONT LES CHANTIERS RESTANT À TRAITER ET LES PERSPECTIVES D'ACTION SYNDICALE POUR LA FSU SUR CES DOSSIERS ?

Beaucoup de chantiers restent à traiter, sans compter ceux qu'on va découvrir avec les statistiques comme, sans ordre de priorité :

- Accès à la classe exceptionnelle
- Formation sur les stéréotypes de genre, notamment pour les jurys dans le cadre des recrutements
- Réflexion sur une approche multiple pour favoriser la prise de responsabilités par les femmes
- Création d'une cellule VSS
- Lutter contre le recours au travail précaire
- Liberté de chacun·e pour choisir son temps de travail

Propos recueillis par
François Jandaud pour le secrétariat

LE CESER : C'EST QUOI ?

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional est la 2ème institution régionale : c'est l'assemblée consultative dans les régions.

En Auvergne Rhône-Alpes, il est composé de 190 conseiller.e.s nommé.es pour 6 ans par le préfet. Répartis en 4 collèges, ils représentent la « société civile organisée » : collège 1 - Entreprises et activités professionnelles non salariées (61 membres) ; collège 2 - Organisations syndicales de salarié.e.s (61 membres) ; collège 3 - Organismes et associations (61 membres) ; collège 4 - 7 personnalités qualifiées désignées par le préfet de région.



La FSU AuRA a une unique conseillère qui siège dans 3 commissions : « Orientation, éducation, formation et parcours professionnels », « Territoires, transport, infrastructures et numérique » et « Enseignement supérieur, recherche et innovation ») ainsi que dans un Groupe de Travail qui actuellement étudie les critères d'évaluations du plan « Un Jeune, une Solution » et les fragilités économiques et sociales nées de la crise sanitaire. Elle siège comme vice-présidente dans la Conférence des Territoires.

La mission principale du CESER est d'informer et d'éclairer l'exécutif du Conseil Régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques régionales. Il a aussi une mission d'évaluation des politiques publiques, notamment sur le budget de la Région. Pour cela, le CESER auditionne, enquête, analyse, puis rédige des avis et contributions à l'intention du conseil régional et de l'ensemble des décideurs régionaux.

Le CESER est libre de s'auto-saisir d'un thème pour rédiger une contribution : la dernière publication en mai 2022 porte sur le thème « L'enseignement supérieur et la recherche face aux mutations du travail et des métiers » avec 10 préconisations. Le travail actuel porte sur le SRESRI (Schéma Régional Enseignement Supérieur Recherche Innovation).

Les avis ou contributions font l'objet d'un vote largement consensuel qui reflète le travail accompli en concertation. Ils sont consultables sur le site du CESER et comportent la synthèse des échanges, les préconisations ainsi que les contributions des différents collèges et organisations qui le souhaitent.

Plus d'informations sur le site du CESER AuRA : <https://ceser.auvergnerrhonealpes.fr>

Anna DI MARCO
conseillère FSU au CESER
Auvergne - Rhône Alpes

AGENTS DES LYCÉES, L'AUGMENTATION DES PRIMES C'EST D'ABORD GRÂCE À LA FSU !



En deux étapes, à compter de janvier 2021 puis du 1er janvier 2022, le Régime Indemnitaires mensuel des agents des lycées a augmenté d'environ 120€ (selon les grades).

C'est bien le SNUTER, syndicat FSU de la territoriale qui est à l'origine de ce progrès pour la rémunération des collègues.

Depuis la création de la nouvelle Région, l'exécutif n'avait cessé de brandir le chiffon rouge de l'impossibilité juridique de procéder à l'harmonisation par le haut des primes de ces 6000 agents, laissés pour compte de la « catégorie C » au Conseil Régional.

Par ailleurs, mais en se gardant bien d'agir à son niveau, le Président L. WAUQUIEZ se fendait de déclarations selon lesquelles il trouvait inacceptable ces injustices salariales auxquelles il mettrait fin dès que possible...

De fait les plafonds de « primes » du cadre d'emploi des Adjoints techniques des Etablissements d'enseignement étaient uniquement fixés dans le cadre de l'IAT, bien inférieurs au plafond du RIFSEEP valable pour les autres cadres d'emploi.

Fin 2018, La FSU territoriale est donc intervenue auprès de la DGAFP et du Directeur Général des Collectivités Locales et a engagé de nombreux contacts.

Dans un courrier écrit aux trois Ministres en charge de la FPT, nous avons mis en avant les distorsions de Régime indemnitaire et l'iniquité en résultant. Nous avons donc demandé que ces agents puissent aussi bénéficier du RIFSEEP ceci étant le seul moyen rapide de faire évoluer par le haut leur régime indemnitaire ainsi que la prime de fin d'année.

Dans sa réponse du 25 juillet 2019, Olivier DUSSOPT nous indiquait enfin : **« Conscient du décalage indemnitaire susceptible d'exister entre les ATT (Adjoints Techniques Territoriaux) et les ATEE (Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement), et à votre demande, un projet de décret va permettre de rendre les ATEE éligibles au RIFSEEP... »**

Sur la base de la parution de ce très attendu Décret n° 2020-182 du 27 février 2020, vos représentants FSU ont d'une part pu proposer une action commune à l'Intersyndicale d'autre part interpeller le Président Wauquiez.

Au final, c'est parce que vous et vos représentants n'ont rien lâché que « nous tous » avons obtenu un rattrapage. Le SNUTER-FSU défend cependant qu'il aurait pu être encore plus rapide !

LGBTIPHOBIES : UN CHANTIER À OUVRIR ENFIN !



Le mois de juin est le « mois des fiertés », qui voit les marches LGBTI (lesbiennes, gaies, bi, trans, intersexes) se tenir en France. Leur nombre est en augmentation cette année, avec une cinquantaine de villes qui en organise. La FSU appelle soit à soutenir soit à participer à ces marches afin de défendre les luttes contre les discriminations faites aux personnes LGBTI et ce, d'autant que ces questions n'ont pas été abordées lors des élections qui viennent d'avoir lieu et que, récemment encore, le suicide d'un élève trans au Mans rappelle que celui-ci est largement plus élevé chez les jeunes LGBTI que dans le reste de la population.

Par ailleurs, le monde du travail demeure un des lieux d'expression des discriminations et notamment des LGBTIphobies : injures, harcèlements, mépris, « outing » forcés, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière, etc. Le niveau de protection des salarié·es est toujours très insuffisant. Les violences envers les personnes LGBTI ont doublé en 5 ans.

Dans la Fonction Publique, et dans l'éducation nationale en particulier, il est temps de mettre en place un véritable plan de prévention à destination des personnels et des élèves sur le sujet des LGBTIphobies. Pour cela, il faut :

- relancer dans les établissements des campagnes de prévention ambitieuses, visibles et exploitables pour toutes et tous les élèves,
- faire en sorte que les 3 séances d'éducation à la sexualité annuelles, leviers potentiels contre les LGBTIphobies, existent dans tous les établissements scolaires,
- généraliser dans toutes les académies les observatoires de lutte contre les LGBTIphobies, des outils effectifs et contraignants de lutte contre les discriminations et le harcèlement.

Il est aussi nécessaire de former et sensibiliser les salarié·es et les directions sur ces questions afin d'obtenir l'égalité des droits et des environnements de travail inclusifs, sans stéréotypes de genre, ainsi que des mesures concrètes contre les violences au travail (prise en charge des frais d'avocats, mise en place de procédures d'enquêtes types, protection de la victime présumée sur le lieu de travail, etc.).

Sébastien Poupet, SNASUB-FSU
Marc Rollin, SNES-FSU



LES RETRAITÉS ONT BIEN OCCUPÉ LEUR TEMPS

En dépit du contexte sanitaire, la section fédérale des retraités présente un bilan annuel étoffé, marqué par la participation aux trois séries de manifestations à l'appel du groupe des 9*, en octobre, décembre et mars, qui ont mis en avant nos exigences sur le pouvoir d'achat, la santé, les services publics.

Ces actions ont trouvé un certain écho dans les médias qui rendent compte plus souvent que par le passé de la situation réelle des retraités.

Nous avons marqué des points dans ce combat pour faire reconnaître notre statut d'anciens travailleurs et nos droits acquis par le travail et les cotisations qui sont à l'opposé du système de charité et d'allocations dont rêvent les libéraux.

Chacun comprendra qu'en défendant les droits des retraités actuels nous défendons aussi ceux des futurs retraités que nous incitons vivement à rester syndiqués et actifs lorsque le temps sera venu de prendre leur retraite.

*Groupe des 9 : 5 organisations syndicales (CGT, FO, CFTC, CGC, FSU), 3 associations (LSR, Ensemble et solidaires, FGR).

la Section Fédérale des Retraités du Rhône

fsu
Rhône
Trimestriel de la Section du Rhône de la FSU
Bourse du Travail Place Guichard 69 003 Lyon
Tél : 04 78 60 04 80
Prix du N° : 0,80 € Abonnement : 3 €
Directeur de la Publication N. PAGLIAROLI
Imprimé par nos soins

Le secrétariat départemental

François Jaudaud
Nadège Pagliaroli
François Clément
Benjamin Grandener
David Millaud
Manon Pilloy
Laure Tomczyk

FSU Rhône
Bourse du Travail
Place Guichard
69003 - LYON
tél : 04 78 60 04 80
mail : fsu69@fsu.fr

Toutes les infos sur
<https://fsu69.fsu.fr>