

GT égalité hommes-femmes

Comité technique académique du 15 janvier

Le CTA du 15 janvier devait examiner les conclusions du GT égalité hommes-femmes qui a eu lieu le 14 décembre. Comme toujours, le point a été mis en dernier lors du CTA ! Il sera de ce fait traité lors du CTA de report du vendredi 22 décembre.

Voici ci-dessous néanmoins un compte-rendu du groupe de travail du 14 décembre consacré à cette question.

Le rectorat a présenté lors de ce GT les 4 axes présentés sur le powerpoint (gouvernance ; accompagnement de carrière ; prévention & traitement des discriminations/agissements sexistes ; sensibilisation & prévention).

1- gouvernance : un comité de pilotage est en place.

Pas d'échéance ou de dates données ; la prochaine réunion devrait présenter un calendrier avec échéances sur l'année. Volonté de nommer un-e référent-e académique sur cette question. L'idée défendue par les syndicats que ce soit essentiellement des femmes ; le rectorat était plutôt d'accord mais "il ne faut pas que ce soit considéré comme un sujet de filles et qu'on ne trouve pas d'implication dans les établissements scolaires." Il y aura également un comité de suivi avec les syndicats. Le-la référent-e peut ne pas être opérationnel-le tout de suite, il y a la question de la formation avant qu'il ou elle puisse aider.

Les syndicats soulignent que le calendrier devrait être donné plus rapidement. Des pistes pour un calendrier, en particulier pour accompagnement des femmes victimes de violences, c'est urgent. L'idée est qu'un département travaille sur un protocole et fasse remonter pour ne pas que travail

des 3 départements n'entraîne des propositions qui s'opposent. Dans le 93, on se propose pour faire un calendrier pour mettre en place un protocole.

La mise en place des premières mesures peut être visée pour mars-avril

2- accompagnement de carrière : *le rectorat affiche la volonté de mieux accompagner les situations de vie personnelle, en particulier familiale et de mieux communiquer sur ce que ça implique en terme de carrière (temps partiels, congés parentaux) et d'aider les femmes à plus aller vers des postes de direction.*

Les syndicats dénoncent les écarts et discriminations que cela entraîne, pour les titulaires mais aussi les contractuel-le-s.

SUD a demandé d'avoir des chiffres plus précis sur le personnel de direction / d'inspection en fonction du sexe. On n'a en effet sur le powerpoint que 1er degré en général et 2è degré en général et pas collège/lycée/taille établissement/... par exemple, il y a 57 % de femmes en poste de direction alors qu'il y a 70 % de femmes dans le 1er et 2nd degré. On constate encore 9% d'écart entre les salaires des hommes et des femmes dans la fonction publique.

SUD éducation dénonce le fait qu'il n'y ait pas de cadrage académique pour les aménagements pour femmes enceinte/qui allaitent : les femmes s'arrangent sur les écoles/établissements

Cela va prendre plus de temps pour mettre en place quoi que ce soit, ça peut être de l'ordre de plusieurs années, pour mener des entretiens, mesurer l'impact de ce qui est fait...

3- prévention & traitement discriminations/agissements sexistes : *il existe un dispositif de signalement et d'accompagnement par médecine de prévention mais l'idée du rectorat est de faire des fiches pour mieux informer/accompagner. Demande de SUD éducation qu'il y ait plus de visibilité sur ce dispositif, et demande quel accompagnement est prévu, mais le rectorat répond qu'"il n'y a pas de sanction type, c'est au cas par cas".*

Les syndicats regrettent qu'il n'y ait pas plus de mesures de protection des victimes et demandent que le personnel qui reçoit des appels ou courriers soient bien formé et qu'équipe soit étoffée

Il existe une adresse spécifique pour demander la protection fonctionnelle : pour SUD, elle est peu communiquée, il faut la faire davantage circuler.

SUD demande qu'une enquête de terrain sur réalité des violences sexistes et sexuelles soit faite, et dénoncent discrimination pour parents de même sexe au niveau des différences de traitement de traitement

Point très rapide sur les collègues en situation de handicap : d'après le rectorat, cela peut "peut relever de la discrimination sans relever de l'égalité h/f mais on a souhaité en parler tt de même" pour mieux accueillir/accompagner collègues en situation de handicap mais aussi autres collègues pour prise de conscience besoins spécifiques.

possible de mettre en place les dispositifs rapidement, d'ici fin de l'année scolaire (deuxième semestre). Il faut se fixer objectifs, cibles

4- sensibilisation et formation : le rectorat affiche une volonté d'insister sur la formation des personnels encadrants et développer outils de communication (fiches, site...)

Les syndicats soulignent qu'il y avait très peu de chefs hommes présent en formation.