

<https://snetap-fsu.fr/Enquete-sur-le-temps-de-travail-la-carriere-le-sexisme-les-discriminations-et.html>



Commission égalité Femme-Homme du SNETAP-FSU

Enquête sur le temps de travail, la carrière, le sexisme, les discriminations et violences sexuelles



› Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -
Date de mise en ligne : jeudi 3 juin 2021

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

L'enquête se base sur un questionnaire diffusé auprès des adhérent·es et sympathisant·es du SNETAP-FSU. Cette enquête était ouverte entre le 31 mars et le 26 avril 2021. Vous avez été nombreux·ses à témoigner de votre vécu et nous vous en remercions.

68,77% des répondant·es sont des femmes, 77,33% sont en couple dans une tranche d'âge principalement comprise entre 40 et 59 ans et indiquent à 63,22% avoir un ou des enfants à charge. Pour indication lors des élections professionnelles de 2018, la représentativité au MAA était de 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

Partie 1

Temps partiel et temps incomplet : des marqueurs genrés et subis

Sur la base de 68,77 % de femmes et donc 31,23 % d'hommes qui ont répondu à ce questionnaire, nous pouvons constater que 17,63% des répondants indiquent ne pas être à temps plein. Ce sont à plus de 87% des femmes et plus d'un répondant sur deux à un temps de travail basé sur un 80%. Quant au temps de travail incomplet, il est regrettable de constater que ce sont à 92% des femmes qui sont dans cette situation.

44% des femmes stipulant être à temps partiel indiquent qu'elles privilégient le temps partiel pour leur confort de vie. Sans surprise, 75% des femmes à temps partiel ont au moins un de leurs enfants qui a moins de 3 ans.

Il est important de noter que 25% des personnes à temps partiel le sont à cause de la charge de travail et surtout de son augmentation depuis ces dernières années. Au regard de ces données, il faut rappeler que les conséquences d'un temps partiel sur l'indépendance financière, sur la retraite et sur l'évolution de carrière sont importantes et impactantes.

Pour un tiers de l'ensemble des personnes à temps plein, le temps partiel n'est pas envisageable même si ces agent·es souhaiteraient en faire la demande :

- Les divers témoignages indiquent en premier lieu que les agent·es ne peuvent pas se le permettre sur le plan financier.
- Reviennent également les problématiques de la charge de travail qui ne serait pas pour autant allégée et imposerait de faire sur un temps partiel les tâches imposées par un temps plein.
- Dans de nombreux cas, la question du temps partiel est écartée par les agent·es car cela engendrerait une impossibilité à organiser le fonctionnement du service et certain·es témoignent du fait que dans des établissements la question du temps partiel se traduit par une dégradation des relations entre agents en raison de la culpabilisation et/ou de la jalousie générée par le choix d'un temps partiel..

Il y a donc une dichotomie entre celles et ceux qui peuvent être à temps partiel et celles et ceux qui ne le peuvent pas.

Heures supplémentaires : un vrai choix ?

Les enseignant-es/formateur-trices sont 42% à indiquer effectuer des heures supplémentaires dont presque un tiers par nécessité de service et ce malgré des refus exprimés ou à la suite de pression pour limiter les conséquences pédagogiques sur les élèves car il n'y a pas de remplacement des collègues absent-es.

Les enseignant-es et formateur-trices indiquant faire des heures supplémentaires se situent dans une même proportion : autour de 41% pour les femmes comme pour les hommes.

Les personnels hors enseignement et vie scolaire qui indiquent, malgré l'absence de la possibilité de faire des heures supplémentaires dans leur statut, qu'ils en font parfois et ont du mal à les récupérer ou encore que les heures faites ne sont pas payées. Ils-elles se sentent contraint-es de les accepter car le refus créerait des difficultés de fonctionnement dans leur établissement. On constate également une confusion entre astreinte et heures travaillées.

Évolution des carrières des agent-es : Des carrières bloquées ?

Si un quart (25,19%) des personnes qui ont répondu à notre enquête indiquent qu'ils-elles sont satisfait-es du déroulé de leur carrière, 27,71% pensent à une évolution mais indiquent être face à des obstacles qui semblent insurmontables : 29% d'entre eux-elles s'y refusent à cause de contraintes familiales et 31,82 % expriment des difficultés à trouver l'accompagnement nécessaire. Par ailleurs, l'information sur les secondes carrières est toujours inexistante.

Parmi les 27,71% de ceux qui indiquent qu'ils-elles pensent à évoluer et que cela leur semble compliqué, 73,6% sont des femmes. (Pour rappel, sur la base de 68,77 % de femmes et donc 31,23 % d'hommes qui ont répondu à ce questionnaire).

Synthèse sur le temps de travail et la carrière :

- **Quels leviers pour que les carrières incomplètes ne soient pas pénalisées ?**

L'enquête confirme un certain nombre d'éléments que l'on retrouve dans diverses enquêtes sur la carrière des femmes et des hommes. Ce sont les femmes qui sont le plus pénalisées dans leur déroulé de carrière. Il faut que notre ministère mette tout en oeuvre pour protéger ses agent-es et qu'il puisse être mis en place des mécanismes de compensation ou de rattrapage des périodes à temps partiel de droit.

Cette enquête est la confirmation du caractère genré et discriminatoire du temps incomplet qui doit faire l'objet d'une demande d'analyse et d'explication de notre ministère.

- **Quels moyens pour ne pas être « malade du travail » ?**

Il semble nécessaire de permettre le passage à temps partiel en mettant en place des moyens qui apaisent les tensions au sein des services. Il n'est pas normal que des agents soient à temps partiel pour ne pas se mettre en difficultés physique ou morale compte tenu de la charge de travail et que d'autre part d'autres agents ne puissent pas envisager de se mettre à temps partiel en continuant à avoir une charge de travail équivalente à ce qu'ils ont à faire.

La revalorisation des salaires est indispensable. Les métiers sont dévalorisés par rapport aux autres fonctionnaires de même niveau de la fonction publique et encore plus par rapport au secteur privé. Il devient difficile d'accéder à un confort de vie acceptable sans être contraint de travailler à 100 % et/ou d'accepter des heures supplémentaires ou encore de travailler à côté (vacations, auto-entrepreneuriat...).

Il est nécessaire de permettre aux agents de pouvoir envisager un accompagnement de leur fin de carrière par la possibilité, entre autres, d'une cessation progressive d'activité.

- **Formation des agents :**

De nombreux témoignages décrivent des relations parfois délétères entre les personnels des différents services des établissements. Il devient urgent d'ouvrir la parole pour apaiser les services, de mieux former les encadrants à l'écoute.

Synthèse :

L'enquête met également en avant les difficultés rencontrées par les agents qui souhaitent évoluer mais aussi qui envisagent des reconversions professionnelles. Il y a un cruel manque d'information et il n'y a pas dans notre ministère de structure pouvant appuyer ces projets professionnels. Comme si les agents du ministère ne pouvaient que rester fidèles au ministère et qu'un tabou entourait la sortie de ce cadre.

Il faut que des réponses à ces besoins se structurent dans notre ministère. Cela passe par la mise en place de mesures concrètes pour ouvrir des perspectives comme par exemple le droit pour tout agent-e au financement d'un bilan de compétence pendant sa carrière.

Partie 2

Discrimination, sexisme, agressions : des chiffres inacceptables, des témoignages ahurissants :

État des lieux :

Parmi tous les répondant-es qui ont été confronté-es à de tels faits, 85 % reconnaissent avoir été directement témoins et 42 % ont aussi été victimes.

40 % des personnes ayant répondu ont été confrontées soit en tant que témoin soit en tant que victimes à de la discrimination, des propos sexistes ou même à des agressions sexuelles dans le cadre de leur travail.

56,7% des femmes qui ont participé à l'enquête indiquent avoir été victimes ou témoignent de sexisme dans le cadre de leur travail.

3% des femmes ont été victimes ou témoins de violences sexuelles sur leur lieu de travail.

Plus de 12 % des répondantes précisent qu'elles ont été victimes de discriminations liées au genre.

Dans plus de 60 % des cas, aucune suite n'a été donnée suite à ces agressions sexistes.

Dans ces faits qui sont inacceptables :

- Les femmes enceintes et celles ayant des contraintes familiales sont majoritairement concernées. Des références régulières sont faites quant à leur fragilité, leur émotivité, leur manque de disponibilité, leur absence trop longue suite au congé maternité, ou pire...
- Ce qui interpelle, dans de nombreuses situations et témoignages, c'est que c'est la direction qui est personnellement concernée par ce genre de comportements, par la tenue de propos caractérisés et/ou pire, qui cautionne ces pratiques.
- Dans de nombreux témoignages, on constate également que ce sont des femmes qui sont à l'origine de ces

comportements vis-à-vis d'autres femmes.

- Les femmes sans charge familiale témoignent, quant à elles, d'une demande d'implication et de disponibilité accrue de la part de la direction, notamment par le biais de refus d'aménagement d'emploi du temps.
- À cela s'ajoute la peur de dénoncer les faits et propos car il y a une crainte que cela impacte négativement la situation relationnelle et professionnelle de la victime : peur d'être incompris-e, mis-e à l'écart, ...

Les témoignages ont également mis en évidence le fait que les propos sexistes sont très fréquents entre les élèves, les étudiant.es et les apprenti.es, voire même considérés comme étant l'émanation d'un "sexisme culturel" normalisé.

La moitié des répondant-es à l'enquête indiquent ne pas savoir quelle conduite tenir devant des faits de discrimination, de sexisme, ou d'agressions sexuelles se produisent.

Synthèse :

Il apparaît indispensable que tous les personnels et particulièrement les personnels de direction soient tenus de participer à des sessions de formations initiales et continues sur les problématiques de discrimination, sexisme et violences sexuelles et sanctionnés le cas échéant (discrimination au travail, propos sexistes, violences verbales et/ou physiques).

Il est urgent d'évoluer vers une culture du signalement et de l'accompagnement de la victime. Pour cela, il est parfois nécessaire d'acquérir des repères concernant les limites de l'acceptable. Cela implique qu'il y ait une nécessité pour notre ministère de revoir ses formations, sa communication et que les contenus soient adaptés aux enjeux et à la réalité de terrain des agent-es.

La discrimination « invisible », plus difficile à démontrer, n'est pourtant pas moins impactante. Un sexisme banalisé ou sexisme « culturel » doit être dénoncé.