



enseignants de l'Unsa - 93

CAPD recours TP-Disponibilités-CPF-CFP du 5 mai 2025

Déclaration Liminaire

Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Voici les premiers axes du Plan d'action 2025-2027 qui acte un engagement réaffirmé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Axe 1 : conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme
- Axe 2 : favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
- Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Le ministère de l'Education Nationale souhaite s'engager sur une égalité professionnelle.

Est-ce vraiment le cas dans notre département ?

Avez-vous entendu parler du « Motherhood penalty » soit en français « la pénalité des mères » ou encore « la peine de mère ».

Imaginons un couple d'enseignant ayant commencé ensemble. Ils décident ensemble qu'ils souhaitent devenir directeur et directrice d'école. Madame étant enceinte elle ne pourra pas participer à la session à laquelle elle s'est inscrite car elle est en congé maternité. Monsieur prend ses fonctions à la rentrée.

Ici déjà leur carrière ne prend plus le même rythme. Madame s'inscrit de nouveau à la LA dès son retour de congé maternité. Madame étant en droit de faire une demande de Temps partiel pour bébé, elle le fait. Monsieur ne le fait pas parce qu'il est directeur et que sa mission est incompatible avec son poste selon la circulaire de la Seine Saint Denis. Ce temps partiel freine Madame de nouveau car elle se demande si elle doit donner la priorité à son enfant ou à sa carrière. Mais comme cela ne suffit pas, Madame ne gagne plus comme Monsieur. Elle perd déjà 25% de son salaire parce que dans le 93 elle ne peut prétendre à un 80% comme ses collègues du 2nd degré ou comme ses collègues de beaucoup de départements comme le 62, 38, et bien d'autres, y compris des départements très ruraux comme la Mayenne qui l'a mis en place dès 2004. Elle ne bénéficie pas de la BI ni même d'une éventuelle NBI. Elle n'a pas non plus d'avancement de 3 mois par an parce qu'elle n'a pas de direction ayant été empêchée d'obtenir un poste de direction contrairement à Monsieur. Tout cela n'est en rien lié aux compétences mais uniquement au sexe de l'agent, car en 2025, l'égalité des sexes dans notre département est un vœu pieu. Dans cet exemple, qui n'est pas un cas isolé nous ne parlons pas des conséquences de la grossesse sur la carrière. En effet, madame doit prendre rendez-vous régulièrement pour des raisons de santé. Malheureusement, Madame n'a pas pu faire autrement qu'avoir un rdv avec son spécialiste un jeudi à 15h. Après avoir fait une demande d'autorisation d'absence, Madame prend la peine de venir travailler le jeudi jusqu'à 14h parce qu'elle sait qu'aucun remplacement n'a été prévu mais ne découvre que bien plus tard que son supérieur hiérarchique lui a accordé son absence sans traitement. Madame ne découvre que bien plus tard qu'une heure d'absence équivaut à 1/30^{ème} de salaire en moins. Madame ne découvre que bien plus tard qu'elle a une journée d'AGS en moins, Madame aura donc 1 trimestre incomplet pour sa retraite elle devra donc travailler 1 trimestre de plus.

Je pourrais ajouter d'autres éléments à cet exemple mais je préfère m'arrêter là.

Notre Président souhaite un réarmement démographique, il pourrait déjà permettre aux femmes de ne pas être pénalisées d'être mères.

Nous n'accepterons pas que les agents du service public d'éducation doivent faire un choix entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle parce que leur employeur n'a pas pris la mesure de l'inégalité criante qu'il existe parmi ses agents.

Le Se-Unsa 93 demande que dès la rentrée 2025 le temps partiel à 80% soit accordé de droit à tous les enseignants qu'ils soient du 1^{er} ou du 2nd degré, qu'ils soient homme ou femme. Il en va de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont se prévaut le plan d'action 2025-2027. Il est de votre responsabilité Madame la directrice académique de faire en sorte que la Seine Saint Denis passe enfin de la parole aux actes.

Le SE-Unsa vous remercie pour votre écoute.