

# Le C.D.P confiné...

Le (Faux) Webzine de la Débrouille

CONSEIL  
DE  
PROVENCE

30 avril 2020 - #1



Chers Membres,

Dans un précédent mail, nous en appelions à vous pour « réinventer » - modestement - le Conseil de Provence « confiné » et à rendre vivant le réseau de compétences et d'expériences que constitue notre instance de concertation.

Nous vous remercions chaleureusement des messages positifs que nous avons reçus en retour.

Vos messages en témoignent : l'exceptionnalité de la crise du Covid19 remet en question nos modes de penser et d'agir et oblige à l'humilité, à la créativité et renforce l'importance du lien, des échanges, du partage d'expériences et de compétences et de l'adaptation.

En cette période, chacun d'entre nous, dans la limite de ses moyens, s'essaie à réinventer ses cadres professionnels et personnels.

C'est aussi ce que la Délégation du CDP vous propose aujourd'hui, avec ce premier « CDP Confiné, (faux)Webzine de la débrouille », qui reprend une partie des informations que, membres du Conseil de Provence ou membres du Conseil d'Orientation et de Lutte contre les Discriminations (COLD), vous avez eu la gentillesse de nous faire parvenir.

Merci pour vos initiatives ! Merci pour vos partages d'informations ! Merci pour vos messages qui témoignent du fait que, malgré les difficultés que vous rencontrez ou dont vous êtes témoins, un formidable courage vous anime.

Le Président Roger MONGEREAU – Le Délégué Général Norbert NOURIAN – Magali & l'équipe de la Délégation

LE DOC	p.2	LE POINT SUR	p.3
RELAIS INFOS	p2-3	LE GRAIN DE SEL DE LA DELEG	p.6

# LE DOC...



Pierre Allary, représentant de la CCIAMP au Conseil de Provence et Président de la Commission « Aménagement et Attractivité du Territoire, Cadre de Vie », nous propose un document intitulé : **« Impacts économiques du Covid19 dans le 13 »**.

 Pour lire le document : pièce n°2 jointe au mail de diffusion.



Nous vous rappelons que, mandatée par la Préfecture des Bouches-du-Rhône, la CCI métropolitaine Aix-Marseille-Provence (CCIAMP) met en œuvre un guichet unique. Il permet aux entreprises d'avoir un seul interlocuteur qui, au regard du diagnostic posé, mobilisera les services de l'Etat et les acteurs économiques partenaires pour répondre à leurs besoins.



## RELAIS-INFOS

Elizabeth CARUETTE, Directrice de la MPT Centre Social la Corderie, représentante de l'UNSA au Conseil de Provence, précise que le centre social /MPT Corderie et plus spécifiquement l'équipe de l'Espace Petite enfance, Enfance familles, engagée dans l'accompagnement social et éducatif des familles, propose depuis le début du confinement, des permanences d'écoute à distance pour les familles du secteur.



### L'Espece Petite Enfance Familles du Centre Corderie

assure des permanences à distance au [0753080925](tel:0753080925)

- ❖ Permanence téléphonique parentalité/petite enfance et accès au groupe WhatsApp « LAEP Les petits navires » les jours habituels de fonctionnement du LAEP, les lundis et jeudis matin

*Les Petits Navires*



- ❖ Permanence téléphonique d'écoute et d'orientation sociale les mardis, mercredis de 9h à 12h et les vendredis de 14h à 17h



N'hésitez pas à nous contacter !



ou par mail : [ccaprice@episec.fr](mailto:ccaprice@episec.fr)



Espace Enfance Familles CS MPT Corderie 33 bd de la Corderie 13007 tel : 0491015620 email : [mpt.corderie@episec.fr](mailto:mpt.corderie@episec.fr)

Samia CHABANI, Déléguée générale d'ANCRAGES, Centre de Ressources Histoire et Mémoires des Migrations en PACA, membre du COLD, informe qu'une partie des actions de la structure se poursuit à distance, notamment via le Facebook de l'association (ex : formations linguistiques, ressources documentaires/ balades patrimoniales,...)

## LE POINT SUR...

---



Dominique BIANCHI, chargée de production pour Ecllosion13, membre du COLD, nous alerte sur la situation très précaire du secteur de la Culture et des intermittents du spectacle.

Certaines informations utiles, et régulièrement mises à jour, sont diffusées par les syndicats et notamment le SMA (<http://www.sma-syndicat.org/>)

Par ailleurs, Dominique relaie une tribune du journal le Monde en date du 18/04/2020, que vous pouvez lire ci-dessous.

---

### Tribune du Monde en date du 18 avril 2020

#### **Coronavirus : Il faut « revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine »**

Aide-soignante, infirmière, aide à domicile, agente d'entretien ou caissière : parce que désignés comme des « métiers de femmes », ceux-ci souffrent d'une dévalorisation salariale, que dénoncent, dans une tribune au « Monde », des chercheurs et l'ensemble des représentants syndicaux.

**Tribune.** Si tous les soirs nous applaudissons le travail du personnel soignant et de toutes les personnes qui continuent à occuper leurs emplois et assurent ainsi la continuité de nos vies quotidiennes, n'oublions pas que la majorité de ces emplois sont très féminisés. Ce sont les soignantes, infirmières (87 % de femmes) et aides-soignantes (91 % de femmes), mais aussi des aides à domicile et des aides ménagères (97 % de femmes), des agentes d'entretien (73 % de femmes), des caissières et des vendeuses (76 % de femmes), ce sont aussi des enseignantes (71 % de femmes).

Ces métiers sont différents. Ils exigent des niveaux de qualification et des diplômes différents, existent pour certains dans les secteurs privés et publics, mais ils sont tous marqués par cette féminisation, ce sont des « métiers de femmes », implicitement pour les femmes. Il s'agit d'éduquer, soigner, assister, nettoyer, conseiller, écouter, coordonner... bref, de faire appel à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme... Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les 26 % d'écart salariaux entre les femmes et les hommes (« Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale », de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, La Documentation française, 2010).

Revaloriser les salaires des emplois féminisés est au cœur de travaux de chercheuses et chercheurs en sciences sociales et de revendications féministes et syndicales depuis plusieurs années ; nombre de rapports et guides ont été publiés (comme celui du Défenseur des droits ou du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle). Ces travaux s'appuient sur le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, posé la première fois par l'Organisation internationale du travail (OIT) lors de sa création, en 1919, au lendemain de la première guerre mondiale, comme un des principes fondamentaux pour assurer la paix : « *Une paix durable et universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.* »

Ce principe existe en France depuis plus de quarante ans : l'égalité salariale s'applique, certes, à travail égal, mais également pour un travail de valeur égale. Et la nuance est ici capitale. La loi sur l'égalité professionnelle de 1983 définit la notion de valeur égale et précise que « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ». Elle permet ainsi d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec celle d'autres emplois à prédominance masculine.

### **Moindre reconnaissance**

Quand nous regardons précisément quelles sont les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, en nous demandant : quelles sont les connaissances professionnelles ? Quelles sont les capacités professionnelles, les responsabilités, les charges physiques et nerveuses de ces emplois ? Nous constatons alors trop souvent leur sous-valorisation.

Par exemple, les diplômes des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. Ou encore, les compétences relationnelles ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables.

Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Etre constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle.

Soutenir – physiquement et psychologiquement – un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels, ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues pour ces emplois, et pourtant aujourd'hui si médiatisées !

### **Québec, Suisse, Portugal...**

Le salaire des infirmières en France est l'un des plus bas de tous les pays développés : inférieur de 9 % au salaire moyen français, alors qu'en Allemagne une infirmière gagne 10 % de plus que le salaire moyen allemand, ou en Espagne, 28 % de plus (OCDE, données 2017). Depuis plusieurs années, des luttes de femmes mettent en évidence la valeur de leurs emplois ; tout récemment, les infirmières et aides-soignantes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ont démontré à quel point leur travail est invisible, non reconnu et dégradé, dans un contexte de fortes restrictions budgétaires.

Le Québec a rendu obligatoire, depuis vingt ans, la comparaison d'emplois à prédominance féminine ou masculine, dans l'entreprise, en analysant le contenu du travail effectué, les responsabilités, la technicité, les compétences relationnelles et les exigences du travail. Cela a permis la revalorisation des salaires de certains emplois féminisés. Des expérimentations ont eu lieu également en Suisse, au Portugal, au Royaume-Uni... Qu'attendons-nous pour en faire autant ?

La crise que nous traversons doit pouvoir amorcer de nouveaux engagements par l'Etat, les branches professionnelles et les entreprises, pour revaloriser tous ces emplois à prédominance féminine. L'Etat se doit de donner l'exemple, en tant qu'employeur, en revalorisant immédiatement les emplois et carrières à prédominance féminine de la fonction publique. Il doit aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la dépendance !

Que nos applaudissements, chaque soir, donnent enfin lieu à une réelle reconnaissance salariale de toutes ces professions, et pas à de simples primes Covid-19 !

**Liste des signataires :**

**Chercheurs :** **Séverine Lemièr**e, économiste, université de Paris, réseau Mage ; **Rachel Silvera**, économiste, université de Paris-Nanterre, réseau Mage ; **Florence Jany-Catrice**, économiste, université de Lille ; **Nathalie Lapeyre**, sociologue, université Toulouse, réseau Mage ; **Jacqueline Laufer**, sociologue, HEC Paris, réseau Mage ; **Margaret Maruani**, sociologue, CNRS-CERLIS, réseau Mage ; **Antoine Math**, économiste, institut de recherches économiques et sociales – IRES ; **Françoise Milewski**, économiste, Sciences Po-OFCE, Presage ; **Michel Miné**, juriste, conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ; **Dominique Méda**, sociologue, université Paris-Dauphine ; **Pascale Molinier**, psychosociologue, université Sorbonne-Paris-Nord ; **Hélène Périvier**, économiste, Sciences Po-OFCE, Presage ; **Sophie Pochic**, sociologue, CNRS-Centre Maurice-Halwachs, réseau Mage.

**Représentants syndicaux :** **Laurent Berger**, secrétaire général CFDT ; **Béatrice Lestic**, secrétaire nationale chargée de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes CFDT ; **François Hommeril**, président CFE-CGC ; **Mireille Dispot**, secrétaire nationale chargée du secteur Egalité des chances CFE-CGC ; **Pascale Coton**, vice-présidente, chargée de l'égalité femmes-hommes CFTC ; **Philippe Martinez**, secrétaire général CGT ; **Sophie Binet**, pilote du collectif Femmes-mixité CGT ; **Yves Veyrier**, secrétaire général FO ; **Béatrice Clicq**, secrétaire confédérale du secteur égalité FO ; **Benoît Teste**, secrétaire général FSU ; **Sigrid Gérardin**, coresponsable secteur Femmes FSU ; **Cécile Gondard-Lalane**, porte-parole Union syndicale Solidaires ; **Eric Beynel**, porte-parole Union syndicale Solidaires ; **Emilie Trigo**, secrétaire nationale UNSA ; **Alain Parisot**, secrétaire national UNSA Fonction publique.

---



# LE GRAIN DE SEL DE LA DELEG'



## DOSSIER

REALISÉ PAR MICHÈLE FOM

### Crise sanitaire Pourquoi le numérique éducatif n'est pas à la hauteur

**SUMMARY** La crise du Covid-19 met l'évaluation des réalisations éducatives au numérique. Faut-il pour autant privilégier une politique d'équipement systématique des écoles ? Des collectivités et des enseignants ont des avis divergents sur les usages pédagogiques.

**PÉRIODIQUE** Trop de collectivités sont encore considérées comme de simples prestataires de services par l'éducation nationale, celles qui parviennent à rendre possible le réel qui sépare traditionnellement les enseignants et pédagogues affectés en matière de classe.

**EXTRAIT** Nombre de matérielles fournies par les collectivités restent vides dans les placards faute de formation des enseignants. La nécessité d'une évaluation des usages du numérique se fait pressentir, et ce, dès la conception d'une politique d'équipement.

En juillet 2019, la Cour des comptes a publié son rapport sur l'école publique. Il dénonce l'absence de stratégie nationale en matière de numérique éducatif et considère que le numérique n'est pas à la hauteur de ce que l'on attend de lui. Une stratégie nationale de numérique est en effet prévue dans le cadre de la loi de programmation n° 1045 du 13 août 2019 relative à l'école. Elle vise à améliorer l'école de demain, à accompagner la transition numérique, à améliorer l'école de demain, à accompagner la transition numérique.

Elle propose l'adoption de objectifs clairs et de appels à projets et de stratégie possible, qui ne sont pas à la hauteur de ce que l'on attend de lui. Une stratégie nationale de numérique est en effet prévue dans le cadre de la loi de programmation n° 1045 du 13 août 2019 relative à l'école. Elle vise à améliorer l'école de demain, à accompagner la transition numérique, à améliorer l'école de demain, à accompagner la transition numérique.

**UNE CRISE ÉVALUATIVE** Plus que jamais, la pandémie de Covid-19, qui oblige toute la communauté éducative au confinement, se fait que reposer ces interrogations. Depuis la rentrée 2020, la situation éducatif est difficilement réalisable. L'absence de formation des enseignants, de ressources pédagogiques adaptées pour la classe à distance ne s'est pas posée pour tous les élèves à se...

Nous vous adressons un dossier spécial de la Gazette des Communes du 27 avril 2020 : « Crise sanitaire. Pourquoi le numérique éducatif n'est pas à la hauteur ? »

Pour y accéder dans sa totalité et le lire, il suffit d'ouvrir la pièce N°3 jointe au mail d'envoi du « CDP Confine » #1.

Ce document est une **IMAGE** (pas un lien). Cliquer dessus ne sert à rien ! Pour accéder et lire le dossier spécial, ouvrir la pièce jointe N°3 au mail d'envoi.

Le 1<sup>er</sup> numéro du « CDP confiné » - (faux) Webzine de la Débrouille - s'achève ici.

Fait avec les moyens – limités ! - du bord, ce petit bulletin a une « grande » ambition : informer, diffuser, relayer, partager, réfléchir, animer le réseau de compétences et d'expériences que constituent le CDP et le COLD ... Bref, trouver des pistes pour imaginer, en partie, de nouveaux « modes de faire » la concertation au temps du Covid19...

Il se nourrira de ce que vous nous adresserez\*, dans l'esprit du mail que nous vous avons envoyé le 24 avril dernier.

Le CDP sera sans doute amené à évoluer au fil du temps du confinement – et du déconfinement – et s'améliorera en fonction de notre apprentissage collectif et continu.

En attendant, nous l'espérons, le #2 : bienvenue dans l'aventure du « CDP Confiné » et d'ici là, surtout, prenez soin de vous !

\***UNIQUEMENT** aux adresses mail suivantes : [magali.bencivenga@departement13.fr](mailto:magali.bencivenga@departement13.fr) et/ou [victoria.lemettre@departement13.fr](mailto:victoria.lemettre@departement13.fr)