

### TENDANCE DE LA FSU



© JEAN-CHRISTOPHE MARMARA

## ÉGAL·ES!

**L'**égalité femmes hommes déclarée grande cause du quinquennat Macron ! Nous ne sommes pas dupes du féminisme-washing de Macron qui s'auto-congratule quand tous les chiffres démontrent que la situation des femmes n'évolue pas. En ces temps de crise, sur fond d'offensive anti-sociale et d'autoritarisme, les femmes sont fortement pénalisées par les politiques et contre-réformes à l'ordre du jour : assurance-chômage, réforme des retraites, attaques contre les services publics.

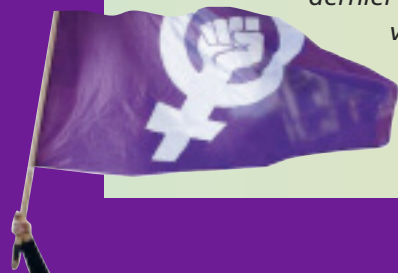
De puissantes mobilisations féministes ont lieu à travers le monde. Féminicides, violences, discriminations, IVG, les femmes continuent à prendre en main les luttes pour leurs droits, luttes dans lesquelles le syndicalisme doit prendre toute sa place.

Le syndicalisme a une responsabilité importante dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la FSU, nous avons porté dès sa création la nécessité d'y développer une approche et une activité féministe : dans l'élaboration des revendications comme dans la nécessaire féminisation des instances syndicales et des équipes militantes. Il s'agit de mettre au centre de la réflexion et de notre action, des revendications, des stratégies syndicales, un projet syndical de transformation sociale qui intègre les revendications féministes, la transformation des rapports hommes-femmes, l'abolition de l'hétéropatriarcat pour l'émancipation des femmes comme l'expropriation capitaliste pour l'émancipation complète des travailleur·ses. Nous défendons un syndicalisme qui doit inscrire les revendications féministes dans toutes les mobilisations (salaires, égalité professionnelle, précarité, retraites, éducation à l'égalité, à la sexualité, langage égalitaire) car elles sont inhérentes au progrès social collectif. Nous défendons une stratégie féministe qui passe par l'alliance avec les mouvements sociaux, les associations, les collectifs féministes nationaux ou locaux (CNUF, Nous Toutes, On Arrête Toutes, Osez le féminisme, collectifs locaux...) pour construire les mobilisations et notamment la grève féministe du 8 Mars.

Nous défendons des mesures et des pratiques syndicales qui permettent que les femmes puissent enfin prendre toute leur place dans la vie de notre fédération. Ainsi, la parité dans les statuts a été gagnée lors du dernier congrès fédéral grâce à notre détermination. L'École Émancipée s'emploie à la faire vivre à tous les niveaux : dans les sections départementales FSU, dans nos délégations, dans nos interventions.

Avec persévérance, conviction et motivation, malgré certains freins parfois, nous avons réussi à faire bouger les choses mais il reste encore du chemin à parcourir.

**Continuons ensemble ! ■**



## PARITÉ : ENCORE UN EFFORT !

**D**epuis le congrès de Clermont de 2019, les statuts de la FSU indiquent : « Dans la répartition des responsabilités fédérales, la fédération doit donner toute leur place aux femmes en faisant en sorte qu'il y ait au moins autant de femmes que d'hommes dans toutes ses instances et les délégations fédérales. La fédération invitera les syndicats, les SD et les tendances à rechercher une limitation de la durée des mandats des responsables et favorisera le maintien des liens avec leur activité professionnelle. »

### Les chiffres parlent d'eux-mêmes depuis la création de la FSU (tab en dessous)

Peu de femmes en responsabilité. Décrochage réel entre les chiffres des syndiquées et la part des femmes dans les instances. Et pourtant, les militantes féministes n'ont cessé de le dire et de le revendiquer, dans leurs SN, dans les instances, dans les congrès, à la tribune, dans des contributions. Alors que les femmes sont majoritaires dans nos professions, ces chiffres montrent qu'elles restent minoritaires dans les instances statutaires nationales (CDFN et BDFN) avec peu de progrès depuis 2014. Cela démontre la nécessité pour la FSU de s'imposer des mesures contraignantes.

### Triple journée de militante

Les expériences d'obligation statutaire de certains syndicats nationaux de la FSU, d'autres syndicats ou confédérations ont porté leurs fruits, et aucun-e n'a été mis-e en danger par ces contraintes. L'inscription dans leurs statuts de la limitation des mandats et de la parité ont obligé de nouvelles pratiques militantes, une prise en compte plus importante des droits des femmes dans les revendications syndicales. Si la parité est nécessaire car, sans elle, la progression est trop lente, elle ne règle pas tout. Il faut continuer à travailler sur ce qui empêche la prise de responsabilité par les femmes et la trop grande prise de responsabilité par les hommes, car c'est bien de cela dont il s'agit. La préemption des sphères de décision se conjugue au masculin. Le milieu militant n'est pas exempt des inégalités et de la reproduction de la domination patriarcale. « Faire la parité » c'est d'abord prendre conscience des

freins inhérents au fonctionnement syndical ordinaire. Comme au travail, c'est le surinvestissement quasiment sacrificiel qui est valorisé. Comme au travail, il faut toujours faire plus, être plus présent-e, toujours disponible. Le milieu syndical dénonce dans ses tracts la double journée des femmes alors que les militantes font souvent face

à des triples journées. La parité n'est pas qu'une évolution statutaire, elle n'est qu'un rattrapage de cette injustice (gagnée de haute lutte par les femmes militantes).

L'instauration de la parité dans les statuts doit nous obliger à traiter les questions de fond, qu'on aurait dû traiter depuis longtemps : le rythme syndical, le temps militant, les processus de décision, les lieux de décisions chronophages et parfois violents dans leur fonctionnement, le manque d'accompagnement des nouvelles et nouveaux militant-es, des fonctionnements parfois trop rigides et pas assez collégiaux, des contraintes de temps et de lieux peu conciliables avec la vie personnelle et familiale.

Se donner des contraintes, statutaires et de fonctionnement, favoriser la collégialité, limiter la durée des mandats, c'est se donner les moyens pour que les femmes puissent, dans la fédération, accéder massivement à des responsabilités, à la hauteur de ce qu'elles représentent. Donner toute la place aux femmes dans notre fédération est une question d'égalité, et l'égalité entre les femmes et les hommes est un combat qui profite à toutes et tous. ■

### \* % de femmes dans les instances de la FSU

	Congrès 1994	Congrès 2007	Congrès 2010	Congrès 2013	Congrès 2016	Congrès 2019
CDFN	33,34	38,36	39,16	42,6	44,03	44,37
BDFN	22,6	32,08	40	34,5	31,68	39,09



(VINCENT LOISON/ISIPA)

## ÉGALITÉ SALARIALE : LE STATUT SEUL N'EST PAS UN REMPART

**A**ujourd'hui dans la fonction publique, les inégalités de salaires entre femmes et hommes sont encore criantes. Malgré une prise en compte par les représentant-es syndicaux de la nécessaire analyse de la progression différenciée des agent-es suivant leur sexe, on repère toujours des discriminations à l'œuvre qui sont entretenues par la parcellisation de la rémunération. La grille indiciaire n'est pas un rempart contre les inégalités de progression de carrière dues à de nombreux facteurs : inspections ou entretiens de carrières, pourcentage restreint de capacités de promotion, passage à la hors classe, classe exceptionnelle. Quel que soit le corps, à l'intérieur du même métier, les femmes n'ont pas les mêmes promotions, pas les mêmes déroulements de carrière, des missions différentes.

La multiplication des sources de rémunération, heures supplémentaires, indemnités, primes, sont également des facteurs d'inégalités. Pour être « méritantes », il faut faire plus, aller au-delà de nos missions, donner encore plus de notre temps, or du temps, les femmes en ont moins que les hommes notamment à cause des charges familiales qui leur incombent majoritairement. Pour cette même raison, la mobilité est aussi plus difficile pour les femmes.

La place des femmes est prépondérante dans les fonctions les moins valorisées, elles sont majoritaires parmi les bas salaires. Elles ont aussi plus recours aux temps partiels et sont plus exposées aux contrats précaires. Chez les BIATSS, les femmes représentent 69 % des personnes titulaires de catégorie C, à peine 65 % de la catégorie B et seulement 53 % de la catégorie A (2019). Dans l'éducation nationale, 90 % des AESH sont des femmes.

### Que serait une réelle revalorisation ?

Il faut revaloriser les métiers majoritairement féminins et revendiquer une progression unique de carrière, sans hors classe ou classe exceptionnelle qui valorisent les carrières supposées « méritantes » avec ce que cela suppose comme discriminations a priori. Il faut du temps de décharge sur temps de travail plutôt que des primes, une réelle prise en compte de la pénibilité, un corps unique pour certains métiers et la titularisation de toutes nos collègues précaires. ■



OLIF-57 (FACEBOOK)



## LES CHIFFRES

70 % des personnes les plus pauvres sont des femmes  
Rapport OXFAM janvier 2020

En moyenne, les femmes gagnent 23 % de moins que les hommes.  
Observatoire des inégalités, mars 2021

Près de 80 % des salarié·es à bas salaire sont des femmes,  
et 74 % d'entre elles occupent des emplois à temps partiel.

En France, l'écart entre la pension de retraite  
d'une femme et celle d'un homme est de 41 %  
DRESS, 2018

Temps supplémentaire par jour que consacrent les femmes  
aux tâches domestiques par rapport aux hommes  
Environ 1h30  
INSEE 2010

Parmi les maire·es, 19,8 % sont des femmes  
Proportion de femmes dans le monde qui ont déjà subi  
des violences physiques ou sexuelles : une sur trois

35 % des contenus des vidéos les plus consultées  
sur you tube en 2020 sont « dégradants pour les femmes ».  
Rapport de la fondation des femmes et Sciences Po

## TEMPS PARTIEL, ATOMISATION ET PRÉCARISATION

**L**a FSU doit se préoccuper de la précarité féminine dans nos professions et ses syndicats, et lutter contre ce phénomène.

**Quelle est la part des femmes dans les métiers précaires liés à notre fédération ?**

Dans le contexte actuel, injuste pour toutes et tous, les inégalités entre les femmes et les hommes existent aussi. La question des discriminations systémiques doit être traitée syndicalement à travers le prisme des difficultés économiques. Et pour cause : répartition des temps partiels, des congés sans solde, situation des travailleuses mères isolées, fonctionnement de l'évaluation des carrières dans nos métiers... sont autant d'éléments qui permettent d'affirmer que l'égalité professionnelle est un enjeu réel et urgent.

Au quotidien dans nos secteurs professionnels, le constat semble être que les métiers les plus précaires sont occupés par des femmes, à l'instar du reste de la société où les femmes représentent trois quarts des bas salaires. Toutefois les données manquent dans nos corporations. Si dans l'éducation, 58 % des enseignant·es sont des femmes, qu'en est-il pour les autres métiers ? Qu'en est-il des AED ? Qu'en est-il des AESH ?

Des ATSEM, les personnels des collectivités territoriales, des animatrices récemment en grève ? Il est nécessaire que notre fédération s'y intéresse de plus près. La précarisation de certaines fonctions, de certains métiers serait-elle due à leur féminisation ou leur féminisation entraînerait-elle leur précarisation ? Si nous syndiquons les AED et les AESH depuis peu – ce qui est une avancée –, il faut se mobiliser pour la défense de leurs droits et pour la revendication d'un salaire digne pour l'autonomie de chacune. Le premier problème est que les précaires que nous syndiquons ne sont pas suffisamment visibles dans nos textes, dans nos actions. Intégrer pleinement la question de l'augmentation collective des salaires et des pensions, la titularisation de toutes et tous les précaires sans conditions comme clés de lutte contre la précarité sera un premier pas contre les injustices sociales que nous souhaitons combattre. La question du statut que nous défendons pour les AED – comme nous l'avons fait pour les AESH – se pose également.

Cela doit aussi passer par d'autres outils que nous devons concevoir ensemble. Les métiers du lien social, du « care », concentrent les travailleuses les plus précaires. Comment se fait la mobilisation collective dans ces professions ? Quels sont les freins à la syndicalisation et à la mobilisation pour ces femmes ? Comment y contrevenir ?

La question de nos revendications sur la précarité rejoint celle sur les retraites et les pensions et celle de l'autonomie. Les femmes précaires sont aussi souvent les aidantes et celles donc qui ont du mal à construire une carrière complète. Se préoccuper de la précarité des femmes c'est aussi prendre en compte leur vie familiale. C'est par ces biais que nous favoriserons la lutte des précaires par les précaires. ■

## LUTTER AU QUOTIDIEN CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**P**as un jour ne passe sans qu'une affaire liée à des violences sexistes et sexuelles ne soit révélée médiatiquement. Ces violences touchent tous les secteurs de la société. La vague de libération de la parole se poursuit (avec dernièrement les #Metoinceste et #Metoopolitique) et permet une prise de conscience. Le mouvement féministe joue un rôle essentiel pour révéler et dénoncer ce qui fonde les oppressions, les discriminations et les violences dont les femmes sont la cible, le système capitaliste et patriarcal. Le syndicalisme doit y prendre toute sa part. Or, actuellement, les organisations syndicales ne sont pas suffisamment identifiées par les salariées comme une ressource vers qui se tourner en cas de violences sexistes et sexuelles au travail (étude du DDD) alors que les employeuses et employeurs publics s'affranchissent encore beaucoup trop de leurs obligations en la matière. A cet égard, l'action essentielle menée dans le cadre de la négociation des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut suffire.

La FSU doit s'emparer de ces questions à tous les niveaux (national, local, dans tous ses SN) et les intégrer dans son activité quotidienne. Elles doivent former ses militant·es pour leur permettre de connaître, d'identifier, de prendre la mesure de ces violences et d'accepter leur réalité. Elle doit fournir les leviers permettant d'agir sur celles-ci, pour mieux accompagner les salariées qui en sont victimes mais aussi pour revendiquer la prise en charge globale de toutes les violences faites aux femmes (économiques, sociales, dans la sphère du travail, dans la sphère familiale) sans nier l'intersectionnalité de ces violences avec les LGBTphobies, le racisme, le validisme... Elle doit aussi informer et sensibiliser les personnels. La FSU œuvre activement à la construction de toutes les luttes pour les droits des femmes à l'occasion des mobilisations des 25 septembre, 25 novembre et en construisant la grève féministe du 8 mars. Cependant, les questions féministes doivent être intégrées à toutes les mobilisations.

Ces plans d'action obligent l'employeur ou l'employeuse à mettre en place des plans de prévention contre les violences sexistes et sexuelles dans les académies (ce qui est encore loin d'être le cas) et la désignation de référent·es violence sexistes et sexuelles au sein des CHSCT (gros retard pris dans ces désignations).

### Dynamique interne en cours...

À l'interne, pour mettre en évidence les violences exercées sur les militant·es, la FSU doit se doter de moyens pour permettre aux femmes de s'engager pleinement et sereinement dans le militantisme. La mise en place de la cellule de veille et de prévention des VSS va y contribuer et elle doit s'accompagner de la formation de toutes et tous dans les SD et les CFR.



Cette dynamique, qui s'est engagée au cours des dernières années dans la FSU, doit se poursuivre car actuellement les politiques publiques relèvent essentiellement du discours d'intention plutôt que d'une réalité tangible. De nombreuses mesures annoncées lors du Grenelle des violences conjugales ne se concrétisent pas faute de moyens budgétaires en conséquence. La justice est exsangue, dans l'éducation nationale, aucun moyen spécifique concernant la prévention des violences n'est alloué.

La revendication d'une loi-cadre est plus que jamais d'actualité pour renforcer les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles mais aussi pour permettre la formation des professionnel·les au contact des femmes tout au long de leur parcours. Dans le secteur de l'éducation, les enjeux d'éducation à l'égalité doivent être pris davantage au sérieux avec la mise en place d'une véritable formation initiale et continue des personnels et la mise à disposition de ressources et d'outils permettant aux personnels de s'emparer de ces questions et d'éduquer à l'égalité.

Enfin, un des leviers importants dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est la déconstruction des masculinités toxiques et la prévention de la récurrence. Ouvrir la réflexion sur ces questions est tout aussi nécessaire. ■

## POUR UNE ÉCOLE D'ÉGALE À ÉGAL

**D**ans une société imprégnée par les stéréotypes de genre, qui reproduit à tous ses niveaux la domination patriarcale, la mixité à l'école ne peut suffire à elle seule pour permettre aux enfants de s'émanciper de ces rapports de domination femmes-hommes. Les enfants et adolescent·es sont continuellement exposés à des injonctions explicites ou implicites liées à leur genre à l'école.

L'école par son organisation, les pratiques professionnelles de ses personnels, ses outils d'enseignement, participe à reproduire le système de genre et les inégalités. Si ce constat est partagé, la démarche réflexive sur ses propres pratiques enseignantes, non accompagnée de formation, reste difficile.

Prenons l'exemple de la langue : l'attaque réactionnaire de Blanquer contre l'écriture inclusive aurait pu permettre un large débat et une généralisation des connaissances sur les évolutions de la langue, particulièrement sa masculinisation opérée au 17<sup>e</sup> siècle. La liberté pédagogique devrait permettre de faire front, pour autant le langage égalitaire semble peu questionné, employé et enseigné. Bon nombre de professeur·ses s'interdisent encore son utilisation dans leur classe.

Nous pourrions citer aussi le cas des orientations genrées. Si l'accès des filles à des filières socialement masculines est encouragé, à l'inverse les garçons le sont peu vers les métiers du care ou littéraires. Un sens unique qui maintient implicitement une échelle des valeurs où le masculin « noble » reste la référence et un certain « neutre » vers quoi il faut tendre, comme dans le langage. L'orientation vers des métiers féminisés pour des garçons reste encore marquée par une stigmatisation similaire à celle qui se construit dans l'homophobie.

Convenant que l'éducation n'est pas neutre et, par ses contenus et pratiques, véhicule des valeurs d'égalité ou pas, permettre la prise de conscience du rôle des pratiques et des outils pédagogiques est un enjeu dont la FSU doit se saisir.

Elle continuera à demander la mise en œuvre de la convention interministérielle mais sans illusion d'accompagnements institutionnels, il est évident que la capacité complexe à réexaminer nos pratiques et positionnements éducatifs ne peut se faire que grâce à des formations militantes. La FSU doit s'engager de manière volontariste en déployant une campagne, s'appuyant sur publications et formations, qui s'oppose au maintien du patriarcat entretenu entre autres par Blanquer, l'Académie française, l'extrême droite et autres réactionnaires... L'enjeu d'une mobilisation devant les lieux de décision tels que le Ministère de l'Éducation Nationale, les rectorats s'impose. ■

## PARLONS ÉGALITAIRE DANS LA FSU

Difficile de promouvoir le langage égalitaire au sein de la FSU si chaque militant·e n'y prend pas part ! Le langage inclusif est une marche importante pour que les femmes aient une place identique à celle des hommes dans la société, donc qu'elles n'y soient plus invisibilisées. La modification du langage passe par une imprégnation et des habitudes à la fois visuelles et auditives. Les syndicats de la fédération doivent se saisir de ses mandats et pratiquer résolument un langage égalitaire. ■

## FORMER A L'ÉDUCATION À LA VIE SEXUELLE ET AFFECTIVE



**À l'heure de #MeToo et des dénonciations de plus en plus nombreuses de violences sexistes et sexuelles, et notamment celles faites aux enfants, la question de la prévention et de la place qui lui est accordée dans tous les lieux de formation initiale ou continue est essentielle. Depuis 2001 et l'obligation de trois séances par an par élève, le constat est sans appel : l'Éducation nationale est hors la loi. Gagnée par la mobilisation collective,**

**cette mesure n'est pas appliquée dans le quotidien scolaire des élèves. Et on ne parle que de l'Éducation nationale. Quand il s'agit d'éducation populaire, l'EAS est un des parents pauvres.**

C'est avant tout la question de la formation des personnels dont il s'agit : quels moyens dans les plans de formation initiale et continue des personnels ? Combien de formations sont proposées à celles et ceux qui souhaitent intervenir avec les jeunes ? De nombreux·ses collègues demandent chaque année les formations en EAS et ne peuvent y accéder faute de places dans les formations. Comment dès lors mettre en œuvre ce qui est de l'ordre de la loi dans les établissements si les personnels eux-mêmes ne peuvent pas être formés en nombre ? Être formé·e une fois dans sa carrière suffirait-il ? Sans aucun doute non. La formation continuée reste une démarche purement individuelle.

Il existe nombre d'outils proposés par le ministère et par les associations, mais aucun outil n'est valable si les personnels formés sont en nombre insuffisant.

Quant aux moyens alloués à l'éducation à la santé et à la citoyenneté dans les établissements scolaires pour pouvoir rémunérer et rembourser à leur hauteur les associations qui interviennent, ils deviennent de plus en plus faibles (parfois de l'ordre de moins d'un euro par élève).

L'EAS est une des clés de la lutte contre les violences sexuelles : la libération de la parole ne peut advenir que si un espace lui est dédié, que si les personnels que les enfants côtoient chaque jour sont en mesure, car elles et ils ont eu accès à une formation, de pouvoir être des personnes ressources, connues et reconnues par leurs interventions. La formation des élèves sur le consentement et la nécessité du

respect mutuel dans les relations affectives et sexuelles est primordiale dans la prévention des violences. C'est la prise en compte collective de ces besoins qui permet au quotidien de contrer l'hypersexualisation systématique à l'œuvre dans la société, de contrer les discours culpabilisants à l'encontre des victimes de violences, la reproduction des stéréotypes, de permettre une sexualité à égalité, libérée de rapports de domination.

La FSU doit continuer à revendiquer les moyens pour l'EAS et mener une campagne forte dans tous les secteurs qui accueillent des jeunes. ■



PAU BARRÉNÀ / AFP

► Un site : <https://www.ecolemancipee.org/>

► Un mail de contact : [contacts@ecolemancipee.org](mailto:contacts@ecolemancipee.org)