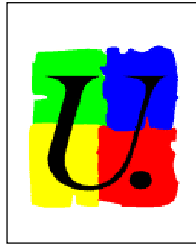


POUR *Elles* info

Spécial congrès FSU 2007



La FSU a toujours été consciente de la sous-représentation des femmes dans les instances syndicales et de l'écart anormal constaté entre la forte syndicalisation des femmes dans les champs des syndicats qui la constituaient et l'investissement militant féminin. Déjà, le congrès fondateur de Macon avait inscrit dans ses statuts « ... la Fédération **créera les conditions d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes** ... ». Lors du congrès de La Rochelle en 2001, l'article 5 des statuts précisa «... la fédération créera les conditions **et mettra en œuvre** une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes ... ». Un observatoire devait aussi être installé pour mieux analyser et travailler les entraves à l'investissement militant des syndiquées.

Mais avant de réfléchir aux moyens d'atteindre une parité réelle, une analyse des chiffres était nécessaire. En 2001, 10% de nos secrétaires départementaux étaient des femmes, 20% de femmes au CDFN et presque 25% au BDFN. Aucune évaluation n'avait alors été faite sur le volume de décharges. On pouvait constater que le déséquilibre en faveur des hommes était plus prégnant au niveau des tendances et des académies, les syndicats nationaux étaient quant à eux un peu plus féminisés.

Aujourd'hui, un autre constat est à faire à la veille d'un nouveau congrès qui aura à réfléchir sur l'avenir de notre syndicalisme. Il est certain que le renouveau syndical passera par l'incorporation des nouvelles générations et il ne se fera pas sans une prise en compte réelle du poids des femmes dans le monde du travail. Alors que, dans beaucoup de secteurs où la FSU est fortement implantée, les femmes sont depuis longtemps majoritaires, en 2006 on compte : 16% de femmes dans le CDFN au titre des départements, 33% sur le CDFN, 22% au BDFN. De plus, les militantes de la FSU occupent environ 30% du volume de décharges.

Force est de constater qu'il y a peu d'évolution et cela malgré tous les débats de société qui ont mis en évidence, depuis presque dix ans, une absence de parité dans tous les lieux de pouvoir. La FSU n'a pas su trouver encore les voies vers une égalité réelle : si elle a mis en exergue les difficultés des femmes, les inégalités de traitement, dénoncer les violences, l'absence de droits ... dans la société, le monde du travail, à l'école, elle s'est peu investie sur son propre terrain. Aujourd'hui, la question reste la même : quels moyens se donne-t-on pour que notre fédération puisse afficher dans son fonctionnement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe qu'elle défend pourtant « au-dehors » ?

Déjà en 2001 nous disions qu'il était temps de prendre la mesure de la situation, de modifier les règles de fonctionnement (prise de parole alternée, formation syndicale, limitations des heures de réunions tardives ...) ainsi que celles du RI sur les délégations (au moins 1 femme dans les délégations de 2 et 4 personnes -qui pour des petits chiffres englobent le titulaire et le suppléant-, pour celles de 6 au moins 2 femmes ...). Déjà nous nous interrogeons sur l'image que pouvait renvoyer la FSU. Doit-on avancer vers des mesures plus volontaristes ? Adopter des statuts plus contraignants ?

Pour faire le point sur la question et alimenter les débats, le secteur femmes de la FSU a réalisé ce quatre pages qui fait aussi le point sur certains « zoom » du congrès auxquels le secteur a collaboré.

Parce que nous pensons que nous avons un vivier de femmes susceptibles de s'investir mais qu'il faut leur donner les moyens et l'envie de militer plus, parce que nous croyons qu'un ensemble de mesures peut assurer aux femmes la place qui leur revient de droit dans la FSU et dans les syndicats nationaux comme dans la société, parce que certaines questions ne sont abordées que si les femmes les portent, enfin, parce qu'il est essentiel de donner un autre visage au syndicalisme que nous défendons, nous revendiquons une plus grande féminisation à la FSU.

Le secteur femmes



Illustration d'après Misstic

thème 1 : éducation, formation, recherche , enjeux d'avenir

La mixité, un outil au service de l'éducation

Pour la première fois, la problématique de la mixité de sexe fait l'objet d'un « zoom » dans le projet de texte du thème 1. Si cette question était auparavant en partie contenue dans d'autres (hétérogénéité, difficultés scolaires, ZEP) elle ne pouvait s'y réduire. Les travaux issus de la sociologie, des sciences de

l'éducation, l'influence et la pression des nombreux mouvements féministes, ont contribué à mettre en lumière les différences éducatives liées au genre. Les résultats scolaires, les attentes des enseignant-es, l'orientation, sont indéniablement, encore aujourd'hui, marqués d'une empreinte sexuée.

La formation des enseignant-es, la mise en œuvre de nouveaux programmes, la rénovation des contenus accompagnée d'une réflexion sur l'évaluation, la diffusion des travaux de recherche sont autant de moyens à exploiter, de domaines à investir que le syndicalisme doit faire partager. Ils constituent des outils indispensables pour que les choses changent vers plus d'égalité.

Mais, il s'agit, au-delà de la résorption des inégalités de tous ordres auxquelles le système éducatif est confronté, de s'appuyer sur la co-éducation pour utiliser la mixité comme un vecteur d'égalité dynamique et non pas formelle.

Travailler à partir de l'expérience concrète de la mixité, analyser et penser la co-éducation, c'est continuer à faire reculer les stéréotypes, concourir à une meilleure prise en charge des questions liées à l'égalité et engager les jeunes dans des relations plus respectueuses.

Thème 3 : pour des alternatives économiques et sociales

Passer d'une égalité formelle à une égalité réelle

Le zoom du thème 3 met en avant les difficultés pour atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société française.

Même inscrit dans la loi, la proclamation du principe d'égalité ne suffit pas. Au niveau syndical, dans notre fédération qui a pourtant pris la décision d'aller vers plus de paritarisme, les chiffres sur le CDFN montrent clairement que les femmes sont encore loin d'être représentées à proportion de leur représentativité dans les syndicats de la FSU.

La question de mesures plus contraignantes est alors posée. Il s'agit de réfléchir à la mise en place de mesures techniques (prise de parole alternée, décharges, modifications statutaires ...) d'insister davantage sur la formation, la prise en charge de frais liés aux tâches domestiques. Nous retrouvons la même problématique dans le thème 4 dans lequel la place des femmes est plus explicitement ciblée dans les instances.

Il faut aussi souligner tous les progrès encore à réaliser tant dans l'Ecole (éducation, orientation, insertion, ...), que dans la sphère familiale (un vrai service public de la petite enfance, inégalité du travail domestique...) ou celle de l'emploi (métiers, carrières, salaires, temps partiels, retraite ...) et se demander là encore comment syndicalement y répondre.

Le thème 3 dans son analyse de la place du travail s'interroge sur les inégalités de salaires qui touchent plus fortement les femmes. Les questions du temps partiel, de la précarité, des bas salaires, des discriminations à l'embauche, qui ont pour conséquences de telles inégalités sur les retraites des femmes, doivent être posées spécifiquement. Dans la partie politiques familiales, deux autres points sont développés et constituent aussi des entrées genrées à réfléchir : la politique du service public de la petite enfance (modes de garde et types de crèches), les allocations qui vont avec, le congé maternité (augmentation) et le congé parental (comment doit-il être partagé), dans la perspective « *de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, et favoriser l'égalité et le partage des tâches* ».

