



POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info

Sommaire

- P.1– 2 Débat général
- P.2– Commission femmes
- P.3– Thème 3, plénière : questions de genre (CR), fiscalité (MCG)
- P.4– 7– Thème 4, plénière : (EE, SNUEP, SNEP, SNUipp, SNPESpjj, SD93)
- P.7– 8 Interventions en commissions
- P.9– 10 – Entretiens : Anne Féray, Eliane Lancette, N'Deye, Jacqueline Toutain
- P.11 – 12 Thèmes votés : les parties concernant les femmes
- P.13 — Le congrès en quelques chiffres

Photos

(MC Guérin, Axel Benoist, SD72)

Comité de rédaction

*Nina Charlier, Sigrid Gérardin,
Marie-Caroline Guérin
Laurence Le Louët
Marie-Pierre Lecame
Anne Marie Pavillard
Cécile Ropiteaux
Aurélia Sarrasin,
Valérie Soumaille*

cafem@listes.fsu.fr

DEBAT GENERAL

PLACE DES FEMMES DANS LA FSU

Les questions féministes sont souvent pensées comme spécifiques, non transversales. Mais elles sont en prise directe avec notre action syndicale et fédérale : carrière, pensions, santé, salaires sont autant de champs dans lesquels les questions d'égalité sont fondamentales, particulièrement dans une fédération, où les femmes représentent plus de 60 % des adhérent-es dans bon nombre de nos syndicats nationaux et deux tiers de leur champ de syndicalisation.



La FSU prend toute sa place dans la lutte pour l'égalité professionnelle, en défendant une idée des services publics qui permette à toutes les femmes d'exercer un emploi à plein temps. En effet, les temps partiels s'imposent toujours aux femmes, ce qui réduit leur salaire et a des répercussions sur leur carrière,

leurs pensions et retraites. La majorité des emplois précaires sont occupés par des femmes. Le démantèlement des services publics, qui n'épargne personne, a eu un impact particulièrement fort sur les femmes, en tant qu'usagères et en tant que salariées.

Le mouvement féministe et le mouvement syndical ont toujours œuvré en étroite collaboration, parce que nos problématiques et nos revendications sont liées. Ce travail et ces luttes communes ont permis des avancées notoires, pour les femmes en particulier, et pour la société en général. La prise de conscience des inégalités professionnelles et les nécessaires luttes pour les enrayer sont aujourd'hui une cause incontournable dans notre fédération.

C'est dans cette perspective que la FSU participe depuis 1998 à l'intersyndicale Femmes CGT, FSU, Solidaires.

>>>

>>>

C'est aussi pour cela qu'elle s'engage contre les résurgences réactionnaires toujours plus fortes contre les femmes : attaques contre les ABCD de l'égalité, cantonnement des femmes dans un rôle subalterne, menaces contre l'IVG, droit à l'éducation des filles mis en péril, n'en sont que quelques exemples.

La FSU poursuit également des projets de coopération internationale, comme c'est le cas avec le Mouvement des Femmes du Sénégal, dont nous avons aujourd'hui le plaisir d'accueillir la présidente, N'Deye.

Mais c'est aussi grâce aux analyses féministes que nous pouvons porter des revendications précises dans les instances où nous siégeons. La FSU dispose d'un vivier particulièrement important de femmes. Il est donc essentiel que nous portions toutes et tous ce projet d'égalité, y compris au sein de notre fédération. Et pour le faire vivre, nous devons le penser à tous les stades de notre action syndicale. Il nous faut aller vers des mesures incitatives fortes, nécessaires pour assurer une meilleure représentativité des femmes à tous les niveaux des instances. Il en va de notre image comme de notre efficacité dans une période de recul syndical.

Parce que mieux répondre aux nouvelles attentes en termes d'équilibre vie militante/vie privée/vie professionnelle profitera aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Parce que nous luttons pour une société plus juste, l'égalité femmes hommes est plus qu'un projet de société : **c'est une exigence démocratique.**

Pour toutes ces raisons, il faut faire vivre nos mandats, aujourd'hui plus que jamais.

Aurélia Sarrasin
Pour le secteur femmes

COMMISSION FEMMES

Mercredi 3 février, 14h15-15h30

Compte rendu

Les militantes du secteur femmes précisent le sens de leur travail dans le cadre de la préparation du congrès. Chaque thème porte la marque de cet engagement : zoom femmes, zoom égalité professionnelle, débat sur la fiscalité... questions qui, globalement, ont été bien

prises en charge dans les textes. Mais c'est surtout le thème 4 avec les questions liées à la féminisation des structures qui a occupé les débats. Le « POUR Elles » contenu dans le dossier des congressistes indique les éléments sur lesquels nous avons appuyé notre réflexion et sur lesquels reposent nos exigences.

Nous avons indiqué que les propositions qui seront formulées pour améliorer la place des femmes dans notre fédération portent la marque de notre activité permanente sur ce sujet et que ces mesures nous semblent à même d'améliorer l'existant.

> **Obligation de présenter des listes paritaires** aux prochaines élections fédérales (mesure qui s'adresse aux courants de pensée)

> **Obligation de présenter chaque année la situation comparée du CDFN et BDFN.** (mesure qui s'adresse à l'ensemble de la fédération, courants de pensée, SD, SN)

> **Réactivation de l'observatoire de la parité**

Il faudra aussi faire en sorte d'avancer sur :

> **Réflexion sur la représentation des sections départementales par des binômes** comprenant au moins une femme

> **Réflexion sur les moyens supplémentaires (décharges)** dont pourraient bénéficier les SD qui décideraient d'un fonctionnement collégial



Le débat porte sur l'activité du secteur femmes et la nécessité de continuer à produire des outils et des analyses pour comprendre le réel et agir. Nous informons que ces productions figurent sur le site de la FSU et sont donc consultables par toutes et tous. Le déficit d'information nécessite que les SD soient beaucoup plus réactives à la diffusion émanant du secteur femmes : POUR Elles, stage syndical et stage intersyndical...

Les participant-es observent également qu'il faut aller plus loin dans l'analyse des obstacles à une meilleure présence des femmes dans nos structures (et des jeunes) pour comprendre quels sont les leviers sur lesquels il faudrait agir : horaires des réunions, mode de fonctionnement, sollicitations à l'engagement, moyens attribués (décharges, garde d'enfants)...

D'aucun-es remarquent également que cette réunion n'a pas la place qu'elle mérite dans le congrès : horaire qui nécessite de choisir entre manger et participer, diffusion médiocre, lieu enterré, une quasi clandestinité...

Pourtant, beaucoup de congressistes présent-es soulignent la nécessité absolue de continuer à travailler et réfléchir sur une meilleure place des femmes dans la FSU et une meilleure prise en charge des revendications propres (droits des femmes) ou mieux intégrées dans les revendications générales (salaires, retraites, carrières, éducation non sexiste et non stéréotypée...).

Nina Charlier

INTERVENTIONS EN PLÉNIÈRE

THÈME 3

Questions de genre et offensives réactionnaires

Le libéralisme économique s'accommode très bien du conservatisme des mœurs. Ne sous-estimons pas les offensives de l'ordre moral contre l'émancipation des femmes, surtout en période de crise. Parmi elles, le retour en force de l'essentialisme et de la pseudo « différence des sexes ».



Si on inculque aux filles qu'elles sont surtout destinées à être mères, alors on les condamne plus ou moins à la sphère domestique, on entérine comme une fatalité leur cantonnement dans des métiers moins rémunérateurs qui relèveraient de leurs compétences prétendument « innées » à s'occuper des autres, ainsi que les temps partiels et les interruptions de carrière qui amoindriront encore leurs retraites. Ces questions sont éminemment syndicales.

Les normes de genre et le modèle viriliste sont également des contraintes pour les garçons, et peuvent générer des souffrances chez nombre de jeunes. Les ABCD de l'égalité à l'école primaire devaient œuvrer à déconstruire ces stéréotypes. Mais la manif pour tous, le printemps français, les journées de retrait de l'école se sont attaqués à l'école publique, colportant rumeurs et mensonges outranciers, reprenant l'épouvantail d'une prétendue « théorie du genre ». J'apprends ce matin que les écoles parisiennes auraient reçu une brochure des vigigender ! Ils s'en sont pris aussi au SNUipp-FSU pour notre travail contre l'homophobie, taguant plusieurs permanences et nous traitant d'assassins d'enfants sur internet...

Les normes de genre et le modèle viriliste sont également des contraintes pour les garçons, et peuvent générer des souffrances chez nombre de jeunes.

Les ABCD de l'égalité à l'école primaire devaient œuvrer à déconstruire ces stéréotypes.

Mais la manif pour tous, le printemps français, les journées de retrait de l'école se sont attaqués à l'école publique, colportant rumeurs et mensonges outranciers, reprenant l'épouvantail d'une prétendue « théorie du genre ». J'apprends ce matin que les écoles parisiennes auraient reçu une brochure des vigigender ! Ils s'en sont pris aussi au SNUipp-FSU pour notre travail contre l'homophobie, taguant plusieurs permanences et nous traitant d'assassins d'enfants sur internet...

Face à cette vague réactionnaire, on attendait du courage de la part du ministère de l'éducation et non des reculs frileux : Peillon en a banni le mot « genre », Hamon a enterré les ABCD, Vallaud-Belkacem n'a de volonté que celle d'apaiser la situation...

La manif pour tous a causé d'autres dommages. Déjà sur leurs propres enfants, qu'ils ont entraînés dans ces cortèges de la haine, incapables de penser aux ravages que cela occasionnera chez celles et ceux de ces jeunes qui se découvriront LGBT à l'adolescence, et qui le vivront d'autant plus douloureusement.

A travers leurs slogans simplistes affirmant qu'« une famille, c'est un papa et une maman », ils ont nié la réalité sociale de la diversité, fragilisant l'estime de soi de tous les enfants qui grandissent dans des familles homoparentales, ou bien recomposées, ou monoparentales.

En tant que syndicalistes, professionnel-les de l'éducation, luttons contre toutes les dominations et les hiérarchies, contribuons à promouvoir une culture de la diver-

sité et de l'égalité. Face aux extrêmes droites, il est temps de repasser à l'offensive idéologique !

Cécile Ropiteaux, SNUipp

Partie II.2.3 la fiscalité

TEXTE : Prélèvement à la source, quotient conjugal, quotient familial..., la FSU se donne un mandat d'étude sur toutes ces questions afin de se positionner le plus rapidement possible.

Il faut travailler rapidement sur ce mandat car le sujet va revenir sur le devant de la scène, avec l'imposition à la source, annonce ministérielle paraissant séduisante.

Actuellement la politique fiscale, basée sur le quotient conjugal et le quotient familial, favorise les 10 % de familles aux plus hauts revenus qui se partagent 46 % du total des réductions d'impôts lié au quotient familial. Mais c'est aussi au détriment des familles non assujetties à l'impôt. D'autre part, c'est un manque à gagner pour l'état de 30 %. Cette politique fiscale française est donc profondément inégalitaire.

Le présupposé de la famille mettant en commun tous ses revenus n'est pas la réalité loin s'en faut : seulement 59 % des couples mariés et 30 % des pacsés-es. De plus, l'allègement est maximum lorsque l'écart entre les salaires de la femme et l'homme est très important. C'est une incitation pour que les femmes n'aient pas de travail salarié lorsque l'homme a un haut revenu.

Comme nous l'avons vu précédemment le quotient familial profite exclusivement aux plus hauts revenus. La réduction d'impôt pour un enfant est de 300 euros pour les 1 % des revenus les plus élevés et de 35 euros pour les 50 % des revenus les plus bas.

Un enfant riche rapporte plus qu'un enfant pauvre comme dit Christiane Marty*.

La France, le Luxembourg et le Portugal sont les seuls pays de l'OCDE à avoir l'imposition conjointe obligatoire pour les couples mariés ou pacsés. La France est le seul pays à appliquer le système de quotient familial.

Un certain nombre des pays de l'OCDE ont choisi de ne pas tenir compte des enfants dans l'impôt et offrent des aides directes et des services organisés dans le cadre de la politique familiale.

Pour de plus en plus d'économistes, mais aussi des féministes, il devient urgent de dissocier la politique familiale de la politique fiscale. Tant que cela ne sera pas effectif les femmes seront les grandes perdantes, mais aussi les couples les moins favorisés.

Une politique fiscale recentrée sur la fiscalité des revenus ne devrait plus prendre en compte le quotient conjugal ou le quotient familial, pour aller vers une imposition individuelle basée sur le salaire et les revenus de l'individu-e. C'est aussi un principe de citoyenneté.

La politique familiale permettrait de revenir à des allocations familiales universelles, versées dès le 1^{er} enfant, à une vraie offre de services publics, avec pourquoi pas une gratuité pour les familles les plus défavorisées comme cela se fait dans certains pays.

Bien sûr, une imposition à la source avec quotient familial et conjugal est pénalisant pour les femmes.

Marie-Caroline Guérin, SNUEP

* « Un impôt juste pour une société juste », Copernic

THÈME 4

Partie Féminisation

Intervention EE



Parce que l'Ecole Emancipée est très attachée aux questions liées à la place et aux droits des femmes, nous sommes régulièrement intervenu-es, avec d'autres, pour que nos pratiques, à la FSU, soient en accord avec le principe de l'égalité femmes/hommes que nous défendons, partout ailleurs bien plus et bien mieux qu'au sein de notre propre fédération.

Le constat partagé que la présence des femmes en responsabilité à la FSU était bien loin d'être suffisante a conduit à inscrire dans nos textes, congrès après congrès, la préoccupation de voir la situation évoluer. Pourtant, aujourd'hui encore, alors que les femmes sont majoritaires dans nos professions, qu'elles sont majoritaires parmi nos syndiqué-es, elles ne représentent que 27 % des responsables au niveau départemental. Elles sont moins de 24 % dans les instances statutaires nationales (CDFN et BDFN). Ce n'est ni sérieux, ni acceptable.

Donner toute leur place aux femmes dans notre fédération ne relève pas d'une recherche d'efficacité (parce qu'elles seraient plus ceci, moins cela...) **c'est une question d'égalité ! C'est aussi une question de démocratie !**

Nous devons donc nous donner les moyens de lutter contre les phénomènes qui ici comme ailleurs ne favorisent pas, voire excluent, la présence de femmes.

En passant de 15 à 27 %, la représentation des femmes au niveau départemental a progressé de plus de 10 % en 10 ans. A ce rythme, la parité serait atteinte en 2040... Ce n'est pas un scénario envisageable !

Nous ne pouvons nous contenter de cette trop lente évolution et nous constatons avec satisfaction que les rapporteur-es ont entendu la préoccupation de celles et ceux qui ont exprimé leur attente que le congrès intègre des propositions concrètes visant à améliorer la présence des femmes dans les équipes en responsabilités au sein de la FSU. Le texte prend en compte, et nous le saluons, la nécessité de nous fixer collectivement les règles qui permettront de réelles avancées.

D'autres réponses les complèteraient : le non cumul et la rotation des mandats, le développement de la collégialité dans l'exercice de responsabilités, en sont quelques exemples qui ont déjà montré, non seulement qu'ils étaient efficaces, mais qu'en plus ils

n'avaient pas mis en péril les organisations qui les avaient mis en œuvre.

Nous sommes, avec ce texte sur la bonne voie ! Faisons en sorte de faire aboutir... avant 2040 la parité de nos instances, pour que notre fédération soit, sur ce plan là aussi, en accord avec les principes qu'elle défend. C'est le moins que l'on puisse attendre d'une organisation syndicale de transformation sociale.

Valérie Soumaille
Ecole Emancipée

Intervention SNUEP

Tout d'abord, malgré la quasi clandestinité de la réunion de la commission femmes d'hier midi, retard dû à la période des votes et à une annonce pas des plus visible, une quarantaine de personnes étaient présentes.

Le secteur femmes a alors annoncé la prise en compte par les rapporteur-es d'une bonne partie des amendements déposés par des SN (SNPESpjj, SNU TEFI, SNUEP) et tendance (EE) lors de la commission du thème 4 et les modifications de la partie.

Amendements qui portaient sur :

- **redécoupage de la partie** en séparant féminisation et rajeunissement

- **les collégiales mixtes** avec au moins une femme au niveau de la SD, qui permettent un fonctionnement collectif



- **des listes F/H dans les instances de la FSU**

- **l'observatoire de la parité**

- **la limitation des mandats**

Nous ne pouvons que nous féliciter de l'avancée du congrès du Mans et de la volonté affichée de la FSU :

- **de mettre en place des mesures concrètes**

- **d'améliorer la représentation F/H des instances, avec un mandatement du CDFN et un bilan annuel**

- **de réactiver l'observatoire de la parité**

Nous serons vigilantes et vigilants à la mise en œuvre des mesures, mais aussi vigilantes et vigilants pour consolider et renforcer ces avancées.

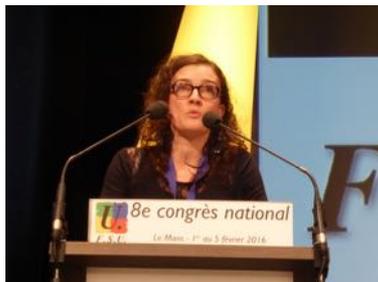
La FSU, ses militantes et militants ont tout à gagner de ce renforcement de la démocratie et de l'égalité.

Oui la féminisation de l'outil syndical est un enjeu majeur pour la FSU.

Marie-Caroline Guérin,
SNUEP

Partie Féminisation

Intervention SNEP



La nouvelle proposition d'écriture des rapporteur-es dissociant les questions relatives à l'élargissement, au renouvellement, au rajeunissement et à la féminisation, du chapitre II 4 b 3 constitue une avancée.

Cependant, il nous semble que la majeure partie de ce passage du texte relève de l'organisation de la vie syndicale, alors que l'enjeu de la féminisation revêt un caractère politique et sociétal plus large, qui nécessite de réviser nos pratiques syndicales. **En effet, la question de la féminisation participe de la lutte contre toutes les discriminations et inégalités, dont les inégalités hommes/femmes font partie, et doit donc occuper une place particulière dans le texte.**

Les questions d'élargissement, de rajeunissement et de renouvellement du tissu militant relèvent plus, quant à elles, du principe d'efficacité et de pertinence du syndicalisme que l'on souhaite développer.

Par conséquent, nous pensons que même si les 4 points restent encore regroupés, il nous faut approfondir la réflexion critique que la FSU doit mener sur cette question de la féminisation, pour s'inscrire dans le combat pour l'égalité hommes/femmes, en tant que principe républicain. Il ne permet pas non plus de répondre aux enjeux de l'avenir de notre syndicalisme de transformation sociale.

Il en va de même pour la question de la validation de l'expérience syndicale par VAE qui est présentée à la ligne 197, dans ce même chapitre. Celle-ci ne devrait pas être présentée comme un levier, laissant croire que la reconnaissance par VAE de l'expérience syndicale, serait de nature à favoriser le militantisme de toutes et tous. Pour le SNEP, cette piste n'est pas une bonne réponse à la volonté de développer l'engagement syndical. Sa nécessaire reconnaissance, ne peut être une « tête de gondole » pour amener les collègues à s'engager.

En conclusion, ces pistes, ces propositions, ces mesures devront nous amener à modifier concrètement nos pratiques.

Lucile Gres
SNEP

Intervention SNUipp

Place des femmes dans la fédération

Les inégalités hommes/femmes perdurent dans notre société. Face à cette situation inacceptable, le syndicalisme a un rôle primordial à jouer pour les combattre.

Ce combat ne peut être pleinement mené sans l'action volontaire de tous les militants et toutes les militantes. Nous devons pour cela examiner notre fonctionnement, la place faite aux femmes dans nos instances au regard de leur place dans nos professions car les avancées sur cette question, nous le savons, ne se feront pas spontanément.

Comme le précise le « Pour elles » que vous avez pu trouver dans votre mallette, une réelle prise en charge collective de la question de la place des femmes dans la FSU fait cruellement défaut malgré les mandats déjà anciens. Alors que le potentiel de militantes est là, les femmes sont moins présentes dans les instances et moins engagées dans la vie syndicale, il suffit de regarder la composition de notre congrès.

Cher-es camarades, nous devons franchir un pas significatif qui impose à notre fédération cet enjeu incontournable.

Au SNUIPP-FSU, nous menons une politique volontariste. Nous nous imposons la parité mais cela ne suffit pas. Comme nous le faisons pour notre délégation à ce congrès qui comporte plus de 59 % de femmes, nous agissons aussi pour nous rapprocher de la réalité de notre profession. 82 % des PE¹ sont des femmes.

De même, de nombreuses sections départementales de notre syndicat ont opté pour des directions collégiales permettant par ce fonctionnement de rendre plus accessible et plus attractive la prise de responsabilité dans les instances locales.

Le SNUIPP-FSU a déposé un amendement pour une obligation à présenter des listes contenant au moins autant de femmes que d'hommes lors de nos élections internes.

Les propositions faites par les rapporteur-es y ajoutent, et nous nous en réjouissons, des mesures qui permettront de faire vivre en permanence cette préoccupation pour que l'égalité femmes/hommes ne reste pas au stade de l'incantation mais se traduise par des actions concrètes : renforcement de l'observatoire de la parité, réflexion sur les modalités de fonctionnement des SD avec la collégialité, une meilleure prise en compte de l'équilibre vie personnelle et vie militante, un bilan annuel au CDFN sur la composition de cette instance.



Les décisions que nous prenons ensemble nécessitent la mobilisation de toutes les composantes de la fédération, syndicats nationaux, sections départementales, tendances pour qu'elles aient un réel effet.

Hier soir, nous avons repris en cœur l'hymne des femmes. Mettons le même entrain à faire vivre nos mandats. Alors n'attendons plus : debout, debout !

Aline Becker
SNUipp

1- Professeur-e des écoles

Intervention SNPESpjj



La magnifique soirée festive d'hier nous a permis de voir bon nombre de camarades entonner avec force et conviction l'hymne féministe et militant du MLF, toujours d'ac-

tualité.

Il s'agit maintenant de passer des paroles aux actes ! Il est essentiel de s'engager toutes et tous pour que l'égalité femmes/hommes ne soit pas qu'un affichage sans conséquence dans les statuts de notre fédération ou encore, se contenter de constats d'échec sans en tirer les conclusions et d'élaborer les moyens d'y remédier.

L'intervention de notre secrétaire générale et de nombreuses autres lors du rapport d'activité montrent que la réflexion sur la prise en compte de la question des femmes et de leur place au sein de notre fédération devient incontournable.

Les tableaux de chiffres dans la publication POUR Elles qui vous a été distribué dans les sacs de congrès montrent clairement qu'il n'y a pas de sous représentation des femmes chez les adhérent-es au sein des syndicats nationaux.

Aujourd'hui, des sections départementales, des syndicats nationaux ont mis en place d'autres façons de travailler. Avec des collégiales mixtes d'au moins une femme, avec la limitation des mandats et/ou avec la parité de leurs instances. Cette façon moderne de travailler a permis aux femmes de s'investir. Il est nécessaire de développer et valoriser ces modalités de travail. Le mandat d'étude prévu sur la répartition des moyens de la fédération prenant en compte ce mode d'organisation est un premier pas encourageant mais il ne faudrait pas qu'il devienne une coquille vide comme peut l'être aujourd'hui l'observatoire de la parité ; observatoire dont chacun et chacune doit se saisir comme un outil indispensable à l'évolution de notre fédération.

Des amendements proposés par différentes tendances ou syndicats nationaux ont été pris en compte et intégrés dans ce thème. Nous ne pouvons que nous en satisfaire car cela vient

signifier une avancée réelle et bienvenue mais dont on ne peut se contenter.

Il sera indispensable de favoriser et prendre en compte les contributions des syndicats nationaux qui ont mis en œuvre des mécanismes statutaires pour garantir la féminisation de leurs instances ou encore la limitation des mandats. La question de la féminisation des instances ne peut être pensée sans envisager la limitation des mandats. Une question de places disponibles...

Le SNPES-PJJ, depuis 1972, limite à 6 mandats (soit douze ans maximum) celui de ses responsables et rend obligatoire depuis 2008 la parité lors de l'élection au premier tour de sa Commission Administrative Nationale. Le constat est fait que ces deux mécanismes n'ont pas empêché notre syndicat de fonctionner et a, bien au contraire, permis un renouvellement et un rajeunissement de ses instances.

Rappel important : les journées intersyndicales femmes FSU/CGT/Solidaires se tiendront à la Bourse du Travail de St Denis les 21 et 22 mars prochains. Je vous invite à vous rapprocher de vos sections départementales puisqu'elles sont chargées de faire remonter les inscriptions.

Laurence Le Louet

Intervention SD93

Cher-es camarades,

Au nom de la FSU 93, je voudrais intervenir sur deux points de ce thème 4, en soulignant d'abord les efforts des rapporteur-es pour intégrer nos amendements.

Il reste un amendement de la SD 93 concernant les paragraphes 19 à 21, qui porte le numéro 1. Les congressistes du 93 ont été très dérangés par la manière de qualifier ceux qui pourraient être nos partenaires syndicaux privilégiés, selon nos mandats. Autant, sur l'UNSA et la CFDT, nous nous montrons mesurés et nous reprenons la ma-

nière dont eux-mêmes se qualifient (usage du mot réformisme par exemple). Autant, nous nous permettons de juger nos partenaires, et particulièrement la CGT et Solidaires. Nous proposons donc un amendement qui nous permet de qualifier la situation sans être juge, voire donneur de leçon.

>>>



Jacqueline Toutain

>>>

La plus grande partie de notre intervention concernera la féminisation et le rajeunissement.

Tout d'abord, nous tenons à dire que la manière dont les débats se sont déroulés sont symptomatiques de la situation actuelle. Nous voyons d'abord que seules des femmes sont inscrites sur cette partie, et dans la commission, on a pu voir qu'une seule tendance était investie sur cette question. Il est clair pour nous que tant que les hommes, l'ensemble des SN et des tendances n'admettront pas qu'ils ne se sont pas encore saisis de cette question, nos mandats resteront de belles idées sans réalisation concrète. Nous ne pouvons pas affronter tous les sous-entendus, tous les héritages sociaux, psychologiques et culturels qui sont présents dans nos inconscients, et qui sont terriblement difficiles à combattre. Il est d'ailleurs intéressant de dire que les mandats de la FSU 93, que nous avons faits intégrer, étaient déjà les nôtres il y a trois ans, et que nous n'avons pas pu avancer non plus dans notre congrès départemental pour aller vers des règles plus contraignantes.

D'autre part, si nous voyons l'objectif, nous déplorons le choix de séparer les parties rajeunissement et féminisation. Pour nous, la collégialité permettrait d'agir sur plusieurs leviers. Il nous semble primordial que les hommes comprennent que l'avancée des droits des femmes dans la fédération leur bénéficiera aussi. La collégialité, qui intègre davantage des femmes, permettrait un allègement de travail des responsables hommes qui auraient alors du temps pour mettre en œuvre leurs idées dans leurs propres foyers, s'ils sont jeunes et chargés de famille. Camarades, il faut concrétiser notre lutte contre le patriarcat. Je serais personnellement heureux que mon investissement syndical ne pèse pas sur ma compagne, qu'elle ne soit pas obligée de me soutenir en s'occupant seule de notre enfant. Un allègement de la charge de travail des hommes militants bénéficierait à tous. Il permettrait aussi aux pères de famille de militer tout en étant présents pour leurs enfants (et cela inclut les tâches ménagères...), et de mettre en acte dans nos vies personnels nos belles idées. Il permettrait aux femmes de s'investir elles aussi.

Finissons-en avec la vision jésuitique de l'engagement syndical, faisons les liens nécessaires entre les intérêts de chacun, et avançons !



Maryvonne Guignonnet, présidente thème 4

INTERVENTIONS EN COMMISSION

THEME 4 Partie II.4.b.3. intitulée « *Renouvellement, rajeunissement et féminisation* »

Intervention Ecole Emancipée

Dans la partie « *Renouvellement, rajeunissement et féminisation* » la question de la féminisation est trop noyée avec celles du renouvellement et du rajeunissement. Il y a pourtant des problématiques spécifiques à aborder.

On peut choisir de militer et de prendre des responsabilités syndicales.

On perd à un moment de sa vie le statut de jeune.

Le statut de Femme, la plupart du temps, on l'a pour la vie !

Si « *renouvellement et rajeunissement sont des questions vitales* » comme nous l'écrivons, la féminisation est une question essentielle.

Alors pourquoi ne pas l'écrire, pourquoi ne pas se donner les moyens de l'intégrer réellement dans notre fonctionnement.

Le groupe Femmes a proposé des amendements.

Des contributions ont été publiées.

Des propositions concrètes ont été testées.

Pourtant dans cette partie bien peu de ces éléments apparaissent.

Alors dans nos textes, et dans nos pratiques, quelle place la FSU accorde-t-elle réellement à la féminisation des équipes militantes ?

Dans le paragraphe 198 nous écrivons que « *les moyens supplémentaires envisagés en 2013 pour concilier vie militante et vie privée n'ont pas pu être dégagés.* » Et c'est tout ?

On ne peut pas rester sur ce constat sans chercher à comprendre pourquoi un tel échec, ni sans décider de ce que nous allons mettre en place pour y remédier.

Donnons à la question de la féminisation des équipes militantes une place à part entière en en faisant un sujet prioritaire dans nos textes et dans nos pratiques.

Mylène Denizot

Intervention SNPESpjj

Je vous rappelle, mais vous le savez déjà, que 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* ».

Au congrès de La Rochelle en 2001, l'article 5 des statuts précisa « *...la fédération créera les conditions et mettra en œuvre une représentativité équilibrée entre les hommes et les femmes* ».

Pourtant, instances et délégations de la FSU restent tout aussi masculines de congrès en congrès.

Le principe des mesures plus contraignantes est alors posé. Il s'agit de réfléchir à la mise en place des mesures techniques telles que les prises de parole alternée, les décharges ou encore les modifications statutaires.

Au SNPES-PJJ, nous pensons que la question de la féminisation des instances, comme celle de la limitation des mandats des responsables, sont des facteurs qui contribuent aussi au renouvellement générationnel et à la féminisation.

Le SNPES-PJJ/FSU depuis 1972, limite à 6 mandats (soit douze ans maximum) celui de ses responsables. Par ailleurs, depuis 2008, l'élection au premier tour de la Commission Administrative Nationale rend obligatoire la parité.

Le constat est fait, que ces deux mécanismes n'ont pas empêché ce syndicat de fonctionner et à, au contraire, permis un renouvellement réussi de ses instances en intégrant de nouveaux et nouvelles militant-es.

Enfin, sur la question de « favoriser un minimum de parité » comme écrit dans le texte, ce n'est pas possible, la parité n'est pas un minimum, c'est 50/50. De plus, cet objectif est déjà atteint car en ce qui concerne la parité à la FSU, nous sommes déjà au minimum.

Nous déposerons un amendement sur cette question défini ainsi :

Le congrès mandate la direction de la FSU à engager un travail d'élaboration de mesures contraignantes destinées à parvenir à :

>> la parité dans les instances de la FSU

>> la limitation des mandats des responsables à tous les niveaux de la fédération

Laurence Le Louet

Intervention SNUEP

Le texte est en retrait par rapport au congrès de Poitiers, et aussi de Lille, voire de 2007 avec la création de l'observatoire de la parité. Comme l'a dit Bernadette dans son discours général, les instances ne sont féminisées à seulement 30%/40%.

On ne peut plus continuer comme cela, il faut se donner les moyens de féminiser les instances.

Les femmes sont plus que majoritaires dans beaucoup de SN et plus syndiquées proportionnellement que les hommes (voir le POUR Elles de la pochette des congressistes). Les femmes sont dans toutes les catégories

et il faut donc faire des paragraphes différents pour la féminisation et le rajeunissement. Il faut donner des moyens supplémentaires aux collégiales mixtes (au moins 1 F) qui participent à la prise de responsabilité des femmes;

Marie-Caroline Guérin

Amendement SNUEP

déposé après intervention en commission après intervention de MC Guérin, SNUEP

- Faire des paragraphes distincts entre féminisation et rajeunissement.

- Suppression du paragraphe 198

- Ajout :

« Aujourd'hui des sections départementales ou des SN ont mis en place d'autres façon de travailler : collégiales mixtes avec au moins une femme, limitations des mandats, voire parité dans leurs instances. Cette nouvelle façon de fonctionner a permis à plus de femmes de s'investir. Il faut poursuivre et développer ces modalités. Profitons du prochain mandat avec la fusion des régions qui nous obligera à ré-analyser notre représentativité et à réfléchir à la répartition des moyens. La FSU doit veiller également au rééquilibrage des quotités de décharges attribuées entre les femmes et les hommes. Elle devra aussi prendre en compte

Les collégiales mixtes avec au moins une femme.

L'ensemble des structures de la FSU doit s'investir pleinement dans le fonctionnement de l'observatoire de la parité afin qu'il joue son rôle de mise à jour de l'état de la féminisation de la fédération et de l'élaboration de mesures à même de la faire progresser.

Féminiser toutes nos instances répond d'abord à l'exigence d'améliorer l'efficacité, l'égalité et la démocratie. ».

Marie-Caroline Guérin

**amendement soutenu
par le SNPESpjj et le SNU TEFI**



ENTRETIENS

Avec Anne Féray

Responsable du secteur situation des personnels de la FSU jusqu'au congrès

Comment faire prendre en compte ce qui concerne les femmes ?

C'est tout l'intérêt des statistiques sexuées que de mettre en évidence les différences. Il faut vraiment se saisir à chaque occasion des bilans sociaux, des rapports de situations comparées pour révéler les discriminations, en comprendre l'origine et formuler des solutions.

Les débats sur les retraites ont-ils été un déclencheur pour beaucoup de personnes dans les syndicats ?

Probablement, car dans ces mobilisations on a cherché à savoir, à comprendre. En même temps, on peut penser que le moment était venu pour que la problématique émerge.

Que penses-tu de l'accord égalité professionnelle dans la Fonction publique ?

C'est un outil dont il ne faut pas se priver ; à juste titre, il fait de l'égalité professionnelle un sujet transverse ; il nous permet de questionner tous les projets de l'administration à l'aune de l'égalité. Dans la négociation PPCR, la FSU a interpellé les représentants de la ministre sur l'absence de cette problématique dans les premiers documents. Cela a débouché sur la catégorie A pour la filière sociale : un pas insuffisant mais qui n'était pas inscrit dans le projet gouvernemental de départ.

Comment analyses-tu les profondes différences de revenus/pensions entre Femmes et Hommes dans la FP ?

Les écarts de salaires ont plusieurs sources : des carrières moins favorables, des primes plus faibles, et surtout un accès des femmes plus réduit aux emplois les plus rémunérateurs. A cet égard, le décalage salarial des filières les plus féminisées est un facteur majeur.

Quand aux pensions de retraite, les différences F/H sont moins importantes dans la FP qu'au régime général. Il y a là l'effet de la garantie d'emploi et celui du calcul de la pension sur les six derniers mois, qui égalise en partie les parcours de carrière pour la pension.

Que penses-tu de l'imposition de la parité dans les instances politiques ? Dans les syndicats ?

Le projet de loi ne retient pas la parité mais le respect de la part de chaque sexe dans le corps électoral. Dans les métiers les moins accessibles aux femmes, on continuera à ne voir que des hommes et à l'inverse. Il aurait sans doute fallu conjuguer les deux objectifs de parité et de représentation. Dans les syndicats, la préoccupation existe de rechercher l'équilibre. La réflexion sur les responsabilités partagées et sur les modes de fonctionnement me semble déterminante.

Avec Eliane Lancette
Trésorière nationale
jusqu'au congrès

La fonction de trésorière est-elle souvent occupée par des femmes ?

1/3 des responsables de la trésorerie des Sections Départementales et des Conseils Fédéraux régionaux sont des femmes. En ce qui concerne les Syndicats Nationaux on trouve 6 femmes sur 22 responsables de la trésorerie auxquelles il faut rajouter au moins deux trésorières adjointes ce qui donne à peu près... la même proportion que pour les SD et CFR soit 1/3... A noter qu'on trouve les mêmes



difficultés de renouvellement que pour les autres postes à responsabilités dans les organisations syndicales... les SD font assez souvent appel aux retraités pour assurer la trésorerie... Oui j'ai été la première Trésorière nationale de la FSU... Là aussi, je n'avais aucune compétence en trésorerie/comptabilité... Heureusement José Mathieu à qui je succédais et le trésorier adjoint de la FSU Jean-Jacques Mornettas m'ont aidée et formée... Si ce tuilage n'avait pas existé, je n'aurais jamais accepté de prendre ce poste.

Crois-tu qu'il est important pour travailler ensemble au plus haut niveau de se respecter ?

On se connaît très bien avec Bernadette, cela fait 20 ans qu'on milite ensemble au SNUipp puis à la FSU... Quand j'ai pris mes fonctions c'est Gérard Ascheri qui était SG c'est d'ailleurs lui qui a eu l'idée de me proposer le poste... Je connaissais beaucoup moins Gérard même si nous avons travaillé ensemble pendant quelques mois sur les aides-éducateurs dans nos syndicats respectifs. Avec l'un comme avec l'autre, il a été facile et plaisant de travailler... Tout d'abord, au delà d'éventuels débats qui sont nécessaires voire sains, la pensée unique est plus que dangereuse de mon point de vue - on voit d'ailleurs en ce moment même les dégâts qu'elle peut provoquer-, donc au delà de cela, ce qui importe c'est l'écoute et la recherche de la synthèse que l'un et l'autre ont portées et portent encore même si c'est souvent difficile car il faut être parfois intelligent pour deux dans notre Fédération.

Lorsque tu as proposé la création de l'observatoire de la parité en 2007, pensais-tu que nous allions pouvoir procéder rapidement ? Quels sont les freins d'après toi ?

Très honnêtement, je me souviens vaguement du contexte de cette proposition, je me rappelle qu'on manquait de données concrètes et que cela m'agaçait qu'on parle de revendications légitimes des femmes en terme de déploration... Et qu'il fallait essayer de faire débattre des propositions... et enfin surtout la question des femmes soit une préoccupation constante, naturellement, des SN et de la Fédération... L'idée est venue de là, me semble-t-il... Les freins ? Ils sont essentiellement d'ordre militant... de disponibilités, de faisabilité... Pour que l'Observatoire fonctionne il faut qu'on arrive à l'élargir à l'ensemble des SN et surtout qu'il ne regroupe pas les vaincu-es ou les "spécialistes" des femmes dans leur SN... Or les militant-es ont rarement un seul dossier à s'occuper et de fait... des priorités se font jour qui favorisent rarement les femmes. On avancera quand on aura "banalisé" le sujet... c'est dire s'il y a encore du travail !!!!!

Pourquoi est-ce aussi difficile dans un milieu très féminisé comme l'éducation ? Que penses-tu des mesures contraignantes en France ?

S'il existait une réponse simple à cette question, ce serait magnifique... A part dire que la réponse n'est pas unique... Les solutions qu'on peut mettre en place existent, ont été listées au congrès du Mans, ne s'opposent pas entre elles mais elles sont pas magiques et elles nécessitent que sans arrêt on les rappelle et je reconnais que c'est assez fatigant... Sur les mesures contraignantes, je suis partagée vraiment... j'ai l'exemple d'un SN qui a acté dans ces statuts les dites mesures qui n'ont de contraignantes que le nom car pas appliquées... pas exigées... Je peux comprendre la difficulté mais il me semble qu'il vaut mieux ne rien écrire plutôt que de ne pas respecter les règles qu'on se donne : c'est pire que tout... A contrario, je sais au moins deux autres SN qui ont pris les mêmes dispositions et qui s'y tiennent... Donc voilà pour le constat, pas de solution miracle mais un travail sur la durée usant souvent, qui nous oblige trop souvent à supporter bêtise et caricature, Mais cela me paraît la seule possibilité, aujourd'hui, peut-être pas pour toujours, pour que la place des femmes continue à progresser.

ENTRETIENS

MILITER A LA CONFEDERATION SYNDICALE AUTONOME SENEGALAISE



N'Deye est infirmière dans un hôpital public de Dakar. Elle milite syndicalement depuis son entrée dans le métier (1988) et à la CSA¹ depuis 2004, une des principales centrales syndicales de la fonction publique du Sénégal, où elle est présidente du mouvement des femmes depuis 2010.

Ce mouvement des femmes, non mixte, est structuré en bureaux, présents dans toutes les régions du Sénégal. Les femmes adhérentes viennent

pour beaucoup de la fonction publique (santé et éducation) mais aussi du secteur informel, très présent dans le pays et en butte à de nombreux problèmes (formation, reconnaissance, droits du travail...). Le mouvement des femmes bénéficie d'une autonomie financière.

Les femmes doivent se battre, particulièrement dans les zones rurales, pour s'opposer « *aux mœurs et aux coutumes* » qui obligent les femmes par exemple à vendre les dernières leurs produits quitte à les brader. Cela passe par des réunions non mixtes, des classes d'alphabétisation, une formation technique de la transformation des céréales, du micro jardinage... Ainsi de la graine d'arachide elles sont passées à l'huile.

Pour N'Deye, il faut organiser des formations pour que les femmes soient plus autonomes, plus aptes à diriger leur vie et leur travail. Mais il faut aussi inciter les femmes à se syndiquer et pour tout cela N'Deye souhaite avoir un local pour discuter avec les femmes.

Les formations engagées en coopération avec la FSU aident et portent leurs fruits, puisque de plus en plus de femmes participent et apprennent à diriger localement leur mouvement. Cette riche coopération a démarré concrètement en 2012 et la 4^{ème} édition aura lieu en avril de cette année.

Pour N'Deye, la sous estimation constante des capacités des femmes et le manque de professionnalisation, la conciliation de leur vie professionnelle et familiale, la trop faible alphabétisation des femmes sont autant de freins à une meilleure intégration dans la société. L'égalité reste à conquérir...

La prochaine étape décisive devrait approfondir les problématiques de la professionnalisation et continuer à œuvrer à une meilleure alphabétisation des filles².

L'engagement de N'Deye dans le mouvement autonome des femmes de la CSA est de plus en plus reconnu, voire un modèle. Cette reconnaissance pourrait la voir accéder lors des prochaines élections syndicales à la direction de la CSA comme secrétaire adjointe.

Nous lui souhaitons pleine réussite dans ses projets syndicaux !

Nina Charlier, MC Guérin

1- Confédération Syndicale Autonome

2- Taux d'alphabétisation des adultes (femmes par rapport aux hommes) : 62,6 %, 2008-2012*

MILITER TOUTE UNE VIE

Jacqueline TOUTAIN, SNUEP, SFR, FGR...



Très jeune j'avais perçu la nécessité pour un-e salarié-e de se syndiquer car je ne voyais pas autrement la défense des travailleurs et des travailleuses. Je suis syndiquée dans la FP depuis 1953 après quelques années de syndicalisation dans le privé.

Après avoir effectué une période d'une quinzaine d'années dans les services du rectorat, j'ai rejoint le lycée en 1969 pour y assurer un service d'enseignement. Et j'ai adhéré au SNET-AA affilié à la FEN. J'ai milité au SNET-AA au niveau départemental et surtout académique. Puis un court passage en CAPA en fin de carrière. Inutile de préciser que j'ai vécu les périodes difficiles du SNET-AA et de la FEN. J'ai participé à 5 ou 6 congrès de la FEN.

J'ai participé à la création du SNUEP en 2001 au cours de laquelle j'avais proposé une représentation des retraité-es dans les instances, ce qui a été fait dès le début.

Pour moi l'engagement syndical comprend d'abord l'adhésion régulière à un syndicat avec participation à la vie de ce syndicat, votes, etc. ce qui peut conduire au militantisme.

Au début de ma carrière le militantisme des femmes était moins répandu que maintenant. C'est seulement depuis la FSU, à force de réclamer l'égalité avec les hommes que leur participation a été augmentée et petit à petit elle atteindra la parité. (*auparavant dans les syndicats les femmes étaient surtout « utilisées » pour des tâches administratives et manuelles que nécessitaient les anciennes technologies. Elles étaient peu associées aux prises de décisions*).

Pendant ma période d'activité je n'ai pas toujours pu militer comme je l'aurais souhaité à cause de mes charges familiales.

Concernant les retraites et pensions, il existe encore une inégalité hommes/femmes. Etant donné que le calcul est effectué sur les salaires perçus pendant la période d'activité les femmes sont pénalisées puisque leur salaire est souvent inférieur à celui des hommes, à formation et diplômes identiques. L'écart de salaire qui existait récemment se situait à 20 % dans le privé et 15 % dans le public. Les femmes ont eu aussi des carrières plus irrégulières, souvent hachées. La bataille pour obtenir l'égalité doit se poursuivre sans relâche. La FSU doit s'y impliquer avec les actifs/actives intersyndicalement puisque c'est pendant la vie professionnelle que les salaires sont perçus. Je pense que la même bataille doit être menée simultanément pour les emplois, sans discrimination.

Je suis retraitée depuis 1994. Je me suis investie dans ce secteur et je milite à la SFR nationale. Je « pilote » la SFR de mon département avec toutes les activités que cela nécessite au sein du Conseil départemental la défense des retraité-es. Je participe également à la représentation du SNUEP à la FGR-FP.

Le 8^e congrès de la FSU en 2016 au Mans a été une réussite. Un travail sérieux en amont dans les départements, et au Mans dans les délégations, est un encouragement pour les responsables et tous les militants.

Pour moi c'était le 6^e congrès de la FSU. Si j'en ai la possibilité je participerai volontiers au 9^e congrès.

TEXTES DEFINITIFS

THÈME 1

IV-a-1. Petite enfance : structures d'accueil, qualité, cohérence, plan d'urgence créations, recrutements formations

Corpus : Poitiers IIIb.

IV. m. Construire l'égalité, améliorer les relations filles/garçons

Corpus IV-h Poitiers

Avec les ABCD de l'égalité, le ministère montrait son engagement dans la déconstruction des stéréotypes. Force est de constater que l'institution ne s'est pas donné les moyens de la faire, notamment en ce qui concerne la formation des personnels. La FSU continuera de promouvoir une éducation à l'égalité qui lutte contre les stéréotypes, le sexisme, et l'homophobie. Elle demande que soient pris en compte les résultats scientifiques issus des études sur le genre comme le préconise la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

IV.n. Construire l'égalité, lutter contre les LGBT-phobies

Corpus IV-i Poitiers.

Dans la continuité des mandats de Poitiers, la FSU demande que la réflexion et le travail autour l'égalité, la mixité et les relations filles-garçons soient des préoccupations constantes de l'école.

THÈME 2

2.7. Retraites

Dans le même temps, le rapport Fragonard (comme ceux du COR) pointe le fait que les pensions des femmes sont très inférieures à celles des hommes malgré l'existence de droits familiaux qui, en réalité, profitent plus aux hommes. Ce rapport envisage de transformer la majoration actuelle pour famille nombreuse en un système forfaitaire dès le 1er enfant. Or, cette majoration correspond à une réalité sociale et professionnelle et ne peut être transformée sans une étude de la politique familiale globale, sans un examen des effets de sa transformation, y compris sur l'équité hommes femmes. Il évoque également la suppression de la majoration de la durée d'assurance pour enfants préservée jusqu'alors dans le régime général l'harmonisant par le bas avec le code des pensions où la bonification pour enfant est supprimée depuis 2004. La FSU condamne de telles orientations dont le seul objet est de diminuer encore les prestations sociales, et revendique pour les femmes fonctionnaires et les parents ayant élevé seuls leur enfant le rétablissement de la bonification d'un an par enfant, et l'attribution de 4 trimestres d'assurance.

ZOOM : « Égalité professionnelle femmes-hommes »

Les stéréotypes sociaux et sociétaux restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. En effet, comme le salaire des femmes est souvent le plus faible, ce sont elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité, ce qui impacte leur carrière. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la Fonction publique a été signé par la FSU et toutes les autres organisations syndicales en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action.

Pour l'instant, les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti.

Le problème de la mixité des métiers perdure : les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas significative et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux, les périodes à temps partiel ne doivent plus être des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément utilisé aujourd'hui par la hiérarchie pour gérer les carrières, est très souvent absente ou défavorable. Après ces interruptions d'activité, les agent-es doivent pouvoir être renommé-es sur leur poste ou sur un poste comparable dans une zone géographique proche.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances notamment les CAP de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées. La FSU mènera une réflexion sur la mise en place de dispositifs de compensation de carrière, dans les situations de carrière ralentie.

Elle mettra à l'étude une analyse juridique permettant de contraindre l'employeur public à vraiment mettre en application les textes réglementaires existant sur l'égalité professionnelle.

THÈME 3

II.2.3. La fiscalité

« François Hollande a décidé d'aller vers un prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Cette mesure pose des questions de faisabilité, de justice dans la mesure où seul-es les salarié-es seraient concerné-es et de confidentialité vis à vis de l'employeur de ces dernier-ères. Elle entraînerait une externalisation du recouvrement de l'impôt en transférant une fonction régaliennne de l'État aux employeurs privés avec le risque qu'ils ne reversent pas l'intégralité des sommes collectées. Elle semble peu compatible avec le maintien des quotients conjugal et familial. Elle pourrait par ailleurs ouvrir la voie vers une fusion de l'IR et de la CSG à laquelle la FSU continue de s'opposer.

Le quotient conjugal mérite d'être questionné car il constitue une prime à l'inégalité des revenus dans le couple.

Le quotient familial reste anti-redistributif malgré les plafonnements (cf II.2.7).

Prélèvement à la source, quotient conjugal, quotient familial..., la FSU se donne un mandat d'étude sur toutes ces questions afin de se positionner le plus rapidement possible. »

II.2.4. Financement de la protection sociale

« Une nouvelle dynamique de financement solidaire de la protection sociale doit par ailleurs être accompagnée d'une réelle égalité des salaires entre les hommes et les femmes et d'une véritable politique de prévention en matière de santé et d'amélioration des conditions de travail pour réduire les dépenses qui affectent la sécurité sociale (assurance maladie, AT/MP). »

II.2.7. Politique familiale

Pour réaliser des économies sur les prestations familiales tout en réduisant les cotisations patronales pour la branche famille, le gouvernement a fait le choix de ne pas revaloriser la plupart des prestations. Il a fait aussi celui de recentrer l'allocation de base de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant) puis les allocations familiales sur les ménages les plus modestes en modulant les montants en fonction de leurs revenus. La FSU conteste ces choix qui remettent en cause l'universalité des droits. Il est normal et juste que les ménages les plus aisés contribuent davantage aux dépenses publiques et sociales (selon le principe fondateur « chacun-e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ») mais il faut qu'ils puissent en retirer un bénéfice quand ils en ont besoin. La FSU rappelle que les allocations familiales ont vocation à compenser partiellement les dépenses liées à l'entretien d'un-e enfant (redistribution horizontale) et que c'est par la fiscalité que doit s'opérer la redistribution verticale.

La pérennité de notre système de protection sociale passe par le consentement et la contribution de tous et toutes à son financement. Cela suppose des droits protecteurs et universels.

Le quotient familial appliqué dans le calcul de l'impôt sur le revenu joue un rôle anti-redistributif car la réduction d'impôt qu'il procure pour chaque enfant est d'autant plus forte que les revenus des parents sont élevés.

Le plafonnement de cette réduction à 1 500 € par demi-part limite l'avantage fiscal pour les plus riches mais il ne supprime pas l'effet inégalitaire et anti-redistributif d'un mode de calcul qui ne profite du reste pas, par définition, aux ménages non imposables.

Pour la FSU, il convient de déconnecter les politiques familiales des politiques fiscales. Une suppression du quotient familial irait dans ce sens mais ne peut s'envisager que dans le cadre d'une réforme fiscale globale qui veille à une redistribution plus juste des richesses. Les moyens dégagés par cette suppression permettraient de revenir sur la modulation des allocations familiales selon les revenus du ménage (que la FSU a condamnée) et de satisfaire son exigence d'allocations familiales revalorisées, versées dès le/la 1^{er} enfant.

La politique familiale ambitieuse que la FSU revendique passe également par l'amélioration de l'offre de services publics de la petite enfance.

III.1.1.5. Filiation - Parentalité

L'ouverture du mariage aux couples de même sexe n'a pas entraîné une égalité pleine et entière de toutes les familles. Le droit continue de discriminer les familles homoparentales : par exemple des femmes se voient encore refuser l'adoption de l'enfant de leur épouse par certains tribunaux. Cela crée des situations d'insécurité juridique pour les enfants. De même, l'abandon du projet de loi relatif au parent social a privé les enfants d'un lien officiellement établi avec leur beau-parent dans les familles recomposées.

La reconnaissance légale des familles dans leur diversité (homoparentales, monoparentales, recomposées...) est d'autant plus urgente qu'elles ont été stigmatisées par les offensives réactionnaires. C'est une question d'égalité des droits et d'intérêt supérieur des enfants. La Cour de cassation l'a d'ailleurs pris en compte, suivant en cela la CEDH, puisqu'elle s'est prononcée en faveur de la transcription à l'état civil d'enfants nés par GPA à l'étranger.

La FSU revendique l'accès à la PMA pour toutes les femmes, et une meilleure prise en compte de la filiation sociale : coparentalité, statut du beau-parent, présomption de parenté pour l'épouse de la mère biologique, reconnaissance des filiations homoparentales en mairie, conditions d'adoptions...

Zoom Droits des Femmes

Les droits des femmes, grâce aux luttes, ont connu quelques avancées en France comme le remboursement à 100 % de l'IVG (mars 2013) ou la suppression du délai de réflexion (avril 2015).

Mais le bilan global de la situation des femmes n'est pas pour autant positif, le plafond de verre existe toujours et des régressions apparaissent. Rien n'est jamais acquis.

Les politiques d'austérité compromettent la santé des femmes et le droit à l'IVG : baisse des financements des CIVG, maternités-usines, collectivités territoriales diminuant les subventions au Planning familial pour des raisons budgétaires et/ou idéologiques.

Ces politiques accentuent la précarité, le temps partiel imposé, la détérioration des services publics. La loi Macron, au regard du taux de féminisation des professions concernées par le travail du dimanche étendu, aggravera encore la situation pour les femmes. Après avoir supprimé le ministère des Droits des Femmes, le gouvernement va supprimer l'obligation des rapports de situations comparées dédouanant les entreprises de toute prise en compte de l'égalité professionnelle.

Les lois successives sur la parité pour les élections politiques amènent des évolutions favorables à une meilleure représentation des femmes mais sont sujettes à des stratégies de contournement de la part des partis et ne garantissent pas un égal accès des

femmes aux responsabilités démocratiques à tous les niveaux, la répartition des tâches entre élu-es étant très marquée par le genre.

Dans cette période de régression, les mobilisations contre le mariage pour toutes et tous ont fait une promotion agressive de l'essentialisme, des rôles prétendument « naturels » des femmes et des hommes. Prônant la mythique complémentarité des sexes, ces offensives réactionnaires s'opposent de fait à l'égalité et trouvent un large écho aussi bien à l'extrême droite que dans les franges traditionalistes des religions. Ces mouvements ont amené le gouvernement à abandonner les ABCD de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes à l'école mais aussi à revenir sur les promesses telles la PMA pour toutes les femmes. C'est pourtant bien le système de genre (qui scinde l'humanité en deux catégories distinctes et hiérarchisées) qui conforte le patriarcat et produit inégalités, discriminations et violences ; il faut donc œuvrer à le déconstruire, à l'école comme dans la société tout entière !

La FSU continuera à dénoncer les discriminations et violences dont sont victimes les femmes, en particulier les doubles discriminations subies par les femmes lesbiennes, transsexuelles, « racisées », c'est-à-dire réduites à leurs origines ethniques, ainsi que tous les intégrismes, obstacles à l'émancipation des filles et des femmes. Elle confirme ses revendications en matière de droits des femmes.

THÈME 4

II.4.b.3. Elargissement, renouvellement, rajeunissement et féminisation : passer à des mesures concrètes

La féminisation de l'outil syndical : un enjeu majeur pour la FSU

La féminisation s'inscrit dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans notre société. La volonté de la FSU de développer un syndicalisme de transformation sociale lui impose d'agir concrètement pour améliorer la représentation femmes/hommes dans ces instances. Depuis le congrès de 2013, malgré les travaux du secteur Femmes, la FSU a peu avancé sur la question, pourtant cruciale, de la féminisation. L'observatoire de la parité n'a pas réellement fonctionné, faute d'engagement de toutes les composantes de la fédération. Afin qu'il joue pleinement son rôle de mise à jour de l'état de la féminisation de la fédération et de la préconisation de mesures à même de la faire progresser, l'ensemble des composantes de la fédération doivent pleinement s'investir dans l'observatoire de la parité. Certains syndicats nationaux ont travaillé spécifiquement sur la question, sans bilan fédéral. Aujourd'hui, force est de constater que les progrès sont minimes, les femmes restent minoritaires dans les instances fédérales. L'ensemble des composantes de la fédération ont la responsabilité de mettre en œuvre des politiques volontaristes. La nécessité d'une représentation équilibrée femmes/hommes reste donc un objectif à réaliser. Les contributions des syndicats qui ont mis en œuvre des mécanismes statutaires ou des politiques volontaristes pour garantir la féminisation de leurs instances doivent alimenter les débats dans la fédération (fonctionnement collégial, limitation des mandats...). Une recherche-action pour l'observatoire de la parité pourrait y contribuer. Cette volonté de ne pas rester dans le constat doit se traduire par des mesures concrètes.

Le congrès mandate le CDFN pour introduire dans le règlement électoral de la fédération l'obligation pour le vote national d'orientation de présenter des listes comportant au moins autant de femmes que d'hommes. Un bilan de la parité dans le CDFN sera présenté annuellement.

[...]

Faciliter l'engagement de toutes et tous : des pistes communes aux différents enjeux

[...] De nouvelles pistes sont à explorer pour faciliter l'investissement des militant-es (mandats, décharges, horaires des réunions, frais de garde ...). Le fonctionnement collégial, la désignation de binôme, facilitent la prise de responsabilité de jeunes militant-es et peuvent garantir la parité. Le mandat d'étude sur la répartition de moyens de la fédération devra prendre en compte ce mode d'organisation.

LE CONGRÈS EN QUELQUES CHIFFRES ...

	SN		SD		Tendances		TOTAL	
F	177	48.1 %	102	36.7 %	27	36.0 %	306	42.4 %
H	191	51.9 %	176	63.3 %	48	64.0 %	415	57.6 %
TOTAL	368		278		75		721	

Les syndicats nationaux

SN	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
EPA	2	40 %	3	60 %	7	1.0%
SNAC	3	50 %	3	50 %	6	0.8%
SNASUB	11	61 %	7	39 %	27	3.7%
SNCS	7	64 %	4	36 %	11	1.5%
SNE	7	88 %	1	13 %	8	1.1%
SNEP	18	62 %	11	38 %	52	7.2%
SNEPAP	3	50 %	3	50 %	7	1.0%
SNES	32	50 %	32	50 %	195	27.0%
SNESup	11	50 %	11	50 %	29	4.0%
SNETAP	11	61 %	7	39 %	21	2.9%
SNICS	2	15 %	11	85 %	18	2.5%
SNPESpjj	4	40 %	6	60 %	10	1.4%
SNPI	2	50 %	2	50 %	4	0.6%
SNUACTE	14	70 %	6	30 %	26	3.6%
SNUAS-FP	6	29 %	15	71 %	7	1.0%
SNUCLIAS	15	63 %	9	38 %	35	4.9%
SNUEP	9	53 %	8	47 %	26	3.6%
SNUipp	24	41 %	34	59 %	176	24.4%
SNUITAM	6	75 %	2	25 %	10	1.4%
SNUCDC	1	25 %	3	75 %	4	0.6%
SNUPDEN	3	75 %	1	25 %	4	0.6%
SNU TEFI	6	46 %	7	54 %	14	1.9%
SUPMAE					1	0.1 %
Non renseigné					23	3.2%

Ensemble des délégué-es par tendance

Unité et Action	378	52,4%
Ecole Emancipée	129	17,9%
Emancipation	27	3,7%
Front Unique	16	2,2%
URIS	18	2,5%
Sans tendance	153	21,2%

Les délégué-es de tendances (chambre de compensation)

Chambre compensation	H		F	
Ecole Emancipée	18	49%	19	51%
Emancipation	13	81%	3	19%
Front Unique	7	78%	2	22%
URIS	10	77%	3	23%

CONGRES FSU

Le secteur femmes avait déjà travaillé en amont du congrès national, notamment dans la rédaction du zoom du thème 3 mais aussi lors du stage femmes FSU de novembre. Ce stage a permis de réfléchir (grâce aux chercheuses) sur des points comme la fiscalité, la parité... Suite à cette formation un POUR Elles (voir site FSU) a été diffusé permettant des interventions dans les congrès académiques. Certains congrès sont même allés jusqu'aux mesures contraignantes pour obtenir la féminisation dans les instances.

Le congrès national a été un moment fort qui a permis au secteur femmes FSU d'intervenir tant en commission qu'en plénière, particulièrement dans les thèmes 3 et 4.

