

POUR

L'ENSEIGNEMENT

L'ÉDUCATION

LA RECHERCHE

LA CULTURE

LA FORMATION

L'INSERTION

POUR ELLES INFO -
MAI 2019

SOMMAIRE

- P.1 Édito
- P.2 La représentativité des femmes suite aux élections - CP du SNICS
- P.3 SNETAP
- P.4 Femmes passagères clandestines dans le monde scientifique

COMITÉ DE RÉDACTION

Amandine Cormier, Sigrid Gérardin, Laurence Le Louët, Sandra Leroux, Anne-Marie Pavillard, Anne Roger, Milena Surlbled, Aurélie Sarrasin, Alexandra Bojanic.

RETROUVEZ ET TÉLÉCHARGEZ LES
NUMÉROS PRÉCÉDENTS DE
["POUR ELLES INFO"](#)



FSU - ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN



@PRESSEFSU



Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
Tél.: 01 41 63 27 30
www.fsu.fr - fsu.nationale@fsu.fr

ÉDITO

LES GRANDS CHANTIERS DU GOUVERNEMENT METTENT EN DANGER LES PERSPECTIVES D'ÉGALITÉ !

Au niveau européen, l'égalité femmes-hommes progresse dans certains domaines comme dans celui de la représentation politique. Mais la pauvreté des femmes, même en situation d'emploi, reste un sujet très alarmant. En France, par exemple, le taux de travailleuses pauvres est de 7,3%. Autre sujet d'inquiétude : les violences faites aux femmes restent extrêmement élevées puisqu'une femme sur trois fait l'objet de violences physiques ou sexuelle à partir de l'âge de 15 ans et que le nombre de femmes tuées par leur conjoint ou ex-compagnon est en hausse. Ces constats nécessitent des réponses politiques fortes et un véritable engagement financier pour des sociétés plus justes, plus solidaires et plus démocratiques.

Or, en France le budget alloué aux droits des femmes est de 30 millions d'euros soit 0,0066% du budget total de l'Etat. Lorsqu'on prend en compte les chapitres budgétaires de tous les ministères consacrés à l'Égalité on passe à 440 millions d'Euros. Cette faible somme révèle que les engagements du gouvernement pour l'égalité risque de se cantonner à de l'affichage et que peu de mesures concrètes pourront en réalité être mises en œuvre.

Alors que les injustices environnementales et sociales affectent plus fortement les femmes, les politiques néolibérales menées renforcent cet impact. Les projets menés actuellement par le gouvernement ne prennent pas en compte la vie globale des femmes. Le projet de loi Fonction Publique impliquera une destruction progressive de notre modèle social contraignant les femmes à assumer, par exemple, les soins aux enfants et aux ascendant-es.

Augmenter ce temps de travail gratuit pour les femmes c'est aussi limiter leur accès aux activités rémunératrices et aux activités de formation. Les services publics de qualité, accessibles à toutes et tous sur l'ensemble du territoire, sont un enjeu féministe. Il y a aussi une nécessité forte de revaloriser les métiers de la petite enfance comme ceux de l'éducation. Et pour combattre les violences faites aux femmes, instaurer et financer une éducation à l'égalité à tous les niveaux de l'Ecole est indispensable.

Pour la FSU, c'est l'ensemble des politiques publiques qui doivent donc être revues au prisme de l'Égalité. La FSU continuera de mener ses réflexions et de porter ses propositions pour que les perspectives d'égalité soient prises en compte dans toutes les transformations économiques, sociales et environnementales comme dans tous les chantiers envisagés par le gouvernement. ■

Les nouvelles règles de représentativité dans les instances de la fonction publique

1 : La représentativité des femmes dans les instances en danger

Depuis ?, les nouvelles règles de représentativité dans les instances de la fonction publique imposent la présence de 40% de chacun des sexes et celle de 2 suppléant-es pour 1 titulaire dans les conseils communs.

Ces nouvelles règles impliquent les répartitions suivantes :

- Quand on a 1 siège (1 titulaire et 2 suppléant-es) : 1H/2F ou 1F/2H
- Quand on a 2 sièges (2 titulaires et 4 suppléant-es) : c'est forcément 3H/3F
- Quand on a 3 sièges (3 titulaires et 6 suppléant-es) : 5H/4F ou 5F/4H
- Quand on a 4 sièges (4 titulaires et 8 suppléant-es) : 6H/6F ou 7H/6F ou 7F/6H

Se dessine ici, sauf pour la situation où l'on a 2 élu-es, qu'une certaine « souplesse » est possible dans toutes les situations.

La FSU a 3 sièges au Conseil Commun de la Fonction Publique donc 3 élu-es et 6 suppléant-es (9) et plus précisément 5H/4F. Elle a 4 sièges au Conseil supérieur de l'Etat donc 4 élu-es et 8 suppléant-es (12), soit 6H/6F

Cette obligation imposée aux organisations syndicales permet le renouvellement et une amélioration de la place des femmes dans les instances représentatives. Cependant les choses ne sont pas si simples car 3 cas sont envisageables :

- Lorsqu'on augmente la représentativité de l'organisation syndicale (gain aux élections professionnelles) : on place prioritairement des femmes et ça se passe plutôt bien car il n'y a pas d'homme à « retirer ».
- Lorsqu'on perd en représentativité (perte aux élections professionnelles) : c'est souvent plus compliqué dans nos organisations car il faut souvent « retirer » un homme.
- Lorsque sur des commissions spécialisées il y avait 3 femmes, alors il faut aussi retirer une femme pour placer un homme du fait de l'obligation des 40%.

Il apparaît donc clairement que ces nouvelles règles ne sont pas sans bousculer nos pratiques syndicales du point de vue de l'égalité. Elles permettent certes d'améliorer la place des femmes mais parfois elles peuvent aussi en exclure.

2 : Une réforme de la Fonction publique qui annonce un renforcement des inégalités FH

La réforme dite de « transformation de la Fonction Publique » qui en cours actuellement va elle aussi impacter lourdement la place des femmes dans les syndicats car elles vont subir plus fortement les impacts négatifs des mesures. Ces transformations majeures sont inédites pour l'ensemble des fonctionnaires (et à ce titre l'ensemble des OS en demande le retrait pour entamer des concertations sur des bases de renforcement de la Fonction Publique et d'amélioration des Services Publics pour le plus grand nombre, et non d'une destruction organisée, telle qu'elle se présente).

La fusion des instances de dialogue social

A delà de la transformation des CHSCT en simple commission spécialisée, qui ne pourront plus être un véritable levier pour l'ensemble des femmes victimes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles au travail, la fusion des CAP et des CT en une seule instance impliquera une baisse assez considérable d'élu-es syndical-es, et par ricochet de femmes représentant-es syndical-es. De surcroît les CAP qui vérifiaient l'équité des déroulements de carrière et les « erreurs » dans les mutations seront réduites à traiter des cas particuliers notamment disciplinaires.

Demain, si cette loi passe, les fonctionnaires ne bénéficieront plus de militant-es pour dénoncer et rétablir les nombreuses erreurs. Elles et ils se retrouveront seul-es devant leur hiérarchie pour contester des décisions. D'autant plus que les modalités de contestation se durcissent et se compliquent aussi. Dans un contexte où persistent les stéréotypes sexistes même dans l'administration, il est fort à parier que les femmes seront plus discriminées.

Le recours accru au contrat en lieu et place du recrutement par concours impliquera une augmentation de la précarité dans la FP (la FP représente en France 20% de l'emploi dont 62% de femmes). Cette mesure impactera donc plus les femmes, ne serait-ce que par leur nombre. Or, on le sait, la précarité est défavorable à l'engagement syndical du fait de la répression possible plus forte sur les personnels précaires que titulaires - comme sur l'empêchement à peine masqué (les blocages) des déroulés de carrière pour accéder aux postes à responsabilité. Si effectivement une baisse de syndicalisation des femmes est à craindre elle entraînera également de fait une baisse de l'engagement des militantes syndicales.

Une part accrue du salaire au mérite qui pourrait atteindre jusqu'à 20% du salaire : on le sait la FP n'est pas épargnée par les inégalités salariales qui représentent un écart de plus de 20% tout confondu et de 9% à poste et à temps de travail équivalent. Ceci constitue la preuve que le statut ne protège pas des inégalités professionnelles. Les deux problèmes majeurs émanant de cette mesure sont notamment les suivants :

- 1) Devenir méritant-es implique du temps car l'évaluation de ce mérite se fera sur des tâches professionnelles qui seront en dehors des missions prévues par nos statuts : du temps pour effectuer le travail invisible (des projets par exemple) et du temps pour valoriser (vendre) ce projet/travail aux évaluateurs. Chacun-e sait que le temps des femmes et celui des hommes est fortement déséquilibré du fait des tâches ménagères toujours imputables aux femmes et de la prise en charge plus importante des ascendant-es et descendant-es. Il est donc évident que ce « mérite » sera plus fréquemment octroyé aux hommes qu'aux femmes. Et les inégalités salariales risquent de se renforcer dans la FP. Il faudra alors réfléchir à des mesures d'égalité contraignantes.
- 2) Les femmes qui décideront d'améliorer leurs salaires par cette mesure prendront donc sur leur peu de temps disponible. Certaines seront donc obligées de faire un « choix » entre investir une organisation syndicale gratuitement ou améliorer leur salaire. Mais les deux, déjà compliqués aujourd'hui avec les dispositifs existants, notamment les heures supplémentaires, seront de plus en plus incompatibles. ✓

LA COLERE DES INFIRMIER.E.S et LA LOI BLANQUER

Parce que la réussite scolaire des élèves et étudiant-es a toujours été sa priorité, le SNICS FSU se mobilise pour que la promotion de la santé à l'école ne soit pas sacrifiée !

Alors que plusieurs articles sur la santé à l'École vont être examinés par le Sénat dans le cadre du projet de loi « pour une école de la confiance », alors que d'importantes avancées de la politique éducative et de santé à l'école issues de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République sont menacées, le SNICS-FSU tient à rappeler les orientations qu'il défend.

Le SNICS-FSU, syndicat majoritaire des infirmier-es de l'Education nationale, alerte sur les modifications graves de conséquences apportées par la loi BLANQUER. Il demande l'application des textes de 2015 et le maintien d'une politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves, sous la gouvernance et la responsabilité pleine et entière du Ministre de l'Education nationale.

La santé étant un des déterminants d'une possible réussite scolaire des élèves, le SNICS FSU exige le maintien des infirmier-es au sein de l'équipe éducative et pédagogique sous la hiérarchie du chef d'établissement, au plus près des besoins des élèves.

Il refuse la constitution d'une équipe pluriprofessionnelle avec une organisation fonctionnelle intégrant les infirmier-es, psychologues, assistant-es de service social et les médecins car cette structuration ne correspond ni aux besoins des élèves ni à ceux de l'École. Plusieurs corps professionnels à l'Education nationale s'indignent de l'ajout d'articles n'ayant fait l'objet d'aucune discussion car ils seraient délégués pour les élèves et leur réussite scolaire.

.../...

Congrès extraordinaire du SNETAP-FSU : La parité, enfin !

Les 27 et 28 mars 2019 le SNETAP-FSU a organisé à l'École nationale vétérinaire d'Alfort une Journée d'études sur le thème suivant : « La parité, enjeux et bénéfices pour un syndicat », suivie le lendemain d'un Congrès extraordinaire afin d'instaurer la parité dans les statuts, à tous les niveaux décisionnaires du syndicat. Lors des élections du prochain Congrès en 2020, les femmes pourront donc accéder en plus grand nombre à des postes à responsabilité.

La question de la parité n'est pourtant pas nouvelle au SNETAP. Un groupe Femmes a fonctionné pendant plusieurs années mais s'est essouffé à partir de 2011. Des événements internes ont amené par la suite à remettre au centre des débats la question de l'égalité femmes-hommes lors du Conseil syndical national (CSN) de janvier 2015. Deux ans plus tard, le secteur Vie syndicale a proposé un ajout aux statuts indiquant qu'il faudrait tendre le plus possible vers la parité. En mars 2017, une réunion s'est tenue afin de préparer, lors du Congrès de Laval en mai de la même année, deux rassemblements du Groupe femmes, rebaptisé alors Groupe femmes-hommes, afin de rédiger une motion. Si la nécessité de tendre vers plus de parité a été ajoutée aux statuts, la motion du Groupe femmes-hommes a été en grande partie retoquée, et a fait l'objet d'intenses débats. A l'issue du Congrès de Laval, une Commission égalité femmes-hommes a ainsi été validée et mandatée notamment pour organiser une Journée d'études et rédiger des propositions d'amendements pour un Congrès extraordinaire.

Riche en enseignements et en débats, la Journée d'études a permis de mettre au jour les freins de la parité mais aussi de souligner les avantages qu'il y aurait à l'instaurer, grâce aux invitées qui étaient présentes. Comme l'a d'abord rappelé Annick Coupé, Secrétaire générale d'ATTAC, historiquement, la question de l'intégration des femmes dans la société et en politique ne va pas de soi. Pourtant, les syndicats ont tendance à minimiser cet état de fait, a ensuite expliqué Clémentine Comer, sociologue. Si l'égalité est présentée comme une évidence, les femmes restent moins impliquées que les hommes, car les syndicats reproduisent les inégalités créées par la société à travers des stéréotypes de genre. Voilà pourquoi, comme le montre la journaliste Aude Lorriaux, la question des quotas est un sujet presque tabou, qui amène à suspecter les femmes, à questionner leurs compétences. Evidemment, pense-t-on encore beaucoup, si elles n'accèdent pas à des postes à responsabilité, c'est parce qu'elles n'en sont pas capables, mettant ainsi de côté les discriminations dont elles sont victimes ou la conception patriarcale des rapports femmes-hommes véhiculée dans la société. Or, dans les syndicats où il y a une volonté d'instaurer la parité, le nombre de femmes dans les instances décisionnaires est plus élevé que dans les autres. Ce qui montre bien que le problème est celui des représentations genrées qui sont ancrées dans les mœurs, comme l'a évoqué Elsa Faucillon, députée de la Gauche démocrate et républicaine en début de séance.

Les interventions de la matinée de cette journée ont donc mis en évidence les difficultés pour que la parité fasse son chemin et ont rappelé à quel point il convient de rester vigilant-es sur les avancées petit à petit acquises.

Les débats des quatre ateliers de l'après-midi ont permis quant à eux de s'interroger sur la parité à plusieurs niveaux. Est-elle nécessaire pour

assurer le fonctionnement démocratique d'une organisation syndicale ? Question sur laquelle Frédérique Rolet, Secrétaire générale du SNES-FSU, a apporté son expertise. Annick Coupé, quant à elle, était invitée pour débattre de la question de la parité en tant que gage d'attractivité dans des organisations syndicales qui, dans leur fonctionnement, entretiendraient la minorisation des femmes. Sur la manière dont un syndicat pourrait défendre les droits des femmes, c'est Laurence Le Louët, co-secrétaire nationale du SNPES-PJJ, qui a présenté son analyse. Enfin, Cécile Cukierman, porte-parole du PCF et sénatrice, a apporté son éclairage sur la question des lois sur l'égalité, pouvant être vues comme des avancées positives mais aussi comme une preuve que notre société est foncièrement inégalitaire. Lors de cette journée, la Commission égalité femmes-hommes avait décidé de mettre à l'honneur les femmes. En effet, à la tribune de la matinée et dans les débats de l'après-midi, ce sont les femmes qui ont mené la danse, un choix qui a néanmoins dû faire l'objet de discussions au sein du SNETAP. Pourtant, comme l'a fait remarqué avec pertinence une militante, si uniquement des hommes avaient été invités lors d'une précédente journée d'études, aurait-on seulement évoqué la question ?

Toujours est-il que la Journée d'études a été un beau prélude au Congrès, pendant lequel les militant-es présent-es se sont exprimés sur les différentes propositions pour instaurer la parité. Ainsi, au sein du Secrétariat général – élu parmi les membres du Bureau national (BN) – qui compte aujourd'hui un secrétaire général et quatre secrétaires adjoints, il y aurait à l'avenir un binôme de secrétaires généraux/ales avec une femme et un homme et quatre secrétaires adjoint-es, à parité, avec un écart d'un toléré. Pour le Bureau national – élu parmi les membres du Conseil syndical national (CSN) – représenté par onze hommes et quatre femmes, il serait représenté par seize membres dont huit places réservées aux femmes et huit autres réservées aux hommes, toujours en instaurant un écart de plus ou moins un. Pour le CSN, dans lequel siègent les secrétaires régionaux/ales, les secrétaires de secteur et les élu-es catégoriel-les, il n'y aurait plus de suppléant-es mais uniquement des co-secrétaires à parité avec toujours cet écart de plus ou moins un toléré. Le nombre de membres serait ainsi doublé et siègerait par alternance au CSN. Le vivier de femmes et d'hommes pouvant être élu-es au BN serait ainsi plus important. Cependant si les co-secrétaires des régions, des départements et des sections locales doivent tendre le plus possible vers la parité, aucune obligation n'a été instaurée étant données les difficultés éprouvées à ce niveau pour recruter des militant-es.

Il reste encore à ce que tous ces choix soient approuvés par les syndiqués, mais ce Congrès est déjà une avancée considérable pour l'égalité femmes-hommes et espérons-le, restera dans les annales. ✓

LA COLERE DES INFIRMIER.E.S et LA LOI BLANQUER

.../...

Le SNICS-FSU rappelle que les infirmier.es de l'Education nationale sont les conseiller.es en santé des équipes éducatives et pédagogiques, des chefs d'établissement, des directeurs d'école des IA-DASEN, des recteurs et de la DGESCO.

Face à la vision réductrice et corporatiste de la santé à l'école du projet de loi « BLANQUER », sans dialogue social, ni même de débat à l'Assemblée nationale, il est essentiel que notre Ministre prenne enfin en

compte l'expertise et la compétence des 8000 infirmier.es dans l'intérêt de tous les élèves.

Les infirmier.es de l'Education nationale et le SNICS exigent la suppression des articles 2 ter, 16 bis et 16 ter du projet de loi « pour une école de la confiance » car ils transforment en profondeur le concept de santé à l'école et l'exercice infirmier à l'éducation nationale.

Les femmes : passagères clandestines dans le monde scientifique ?

Françoise Papa, membre du bureau national

Anne Roger, secrétaire nationale

Après Maryam Mirzani, devenue en 2014, la première femme lauréate de la médaille Fields, la plus prestigieuse récompense en mathématiques créée en 1936, c'est à la mathématicienne américaine Karen Uhlenbeck, que l'Académie norvégienne des sciences et des lettres vient de décerner le prix Abel 2019, qui existe depuis 2003, pour son travail fondamental dans l'analyse géométrique et la théorie de jauge. Les médias ont à juste titre souligné le caractère inédit d'une telle décision : de nombreuses études ont en effet montré l'existence d'un écart continu et de longue date entre les sexes en ce qui concerne la participation et le succès dans la recherche scientifique, particulièrement dans le domaine des sciences physiques, des mathématiques ou de l'informatique. Sur l'ensemble des 80 lauréat·e·s de ces deux prix depuis leur création, on ne compte donc que deux femmes... !

Les statistiques qui viennent d'être publiées pour le MESRI¹ ne font que confirmer la situation à l'échelle de la France : 18 % de lauréates figurent au palmarès des 3 grands prix scientifiques (Prix Paul Langevin, Prix des trois physiciens, Prix Descartes-Huygens) décernés au cours de la période 2000-2018, 6 distinctions scientifiques sur 10 ayant été attribuées à des hommes. Elles nous livrent un autre chiffre très inquiétant : la participation des femmes aux appels à projet ANR ne dépasse pas 27%, quand elles ne sont que 14% à être parties prenantes des demandes de brevet publiées.

Au-delà de l'attribution de récompenses, la visibilité des femmes dans les publications scientifiques est donc en question. Récemment, une étude des scientifiques du département de biologie de l'université de l'état de San-Francisco² révélait les contributions cachées des femmes à la science dans le domaine de la génétique des populations. En étudiant près de 900 articles publiés dans la revue scientifique *Theoretical Population Biology* entre 1970 et 1990, ils mettent en évidence que les femmes, qui ont pourtant largement contribué aux travaux en réalisant un lourd travail de programmation, se retrouvent, selon les normes de publication, majoritairement nommées en notes de bas de page dans les remerciements et non parmi les auteur·e·s. Ils questionnent de ce fait les normes de publication dans leur champ en montrant que celles-ci peuvent, si elles ne sont pas suffisamment pensées au prisme de l'égalité, favoriser certains groupes ou individus.

Dans un article fondateur³, Margaret W. Rossiter, reprenant la parabole de Matthieu : « car à celui qui a il sera donné, et il sera dans la surabondance ; mais à celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré », a nommé « effet Matilda » la sous-estimation systématique des contributions des femmes à la science en opposition à l'effet « Matthieu » marquant l'excès de reconnaissance dont bénéficient ceux qui sont déjà célèbres. M. W. Rossiter

soulignait l'importance de nommer cette réalité répandue sous diverses formes pour lui donner une visibilité, la faire exister.

Comme le souligne l'appel des historiennes françaises « Sortons du Blois », publié en octobre 2018 à l'occasion des rendez-vous de l'histoire à Blois et signé par 520 historiennes, même si les femmes sont plus nombreuses en sciences humaines et sociales, le constat demeure de « la persistance de la prédominance masculine particulièrement palpable dans les espaces de visibilité et de pouvoir académique ». Ces espaces peuvent renvoyer aux directions de collections, de revues, de laboratoires ou plus largement aux lieux de prestige. La présidence des établissements publics d'enseignement supérieur et la direction des organismes publics de recherche restent également très majoritairement confiées à des hommes.

Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'ESR (inégalités de carrière, d'accès aux ressources, aux emplois, etc.) sont de facto un obstacle majeur à la reconnaissance des premières : il nous faut les rendre visibles pour mieux les combattre. Le protocole « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », signé en novembre dernier, prévoit l'obligation d'établir dans chaque université dès 2020 un plan d'action comportant notamment des mesures pour :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Le SNESUP-FSU appelle les collègues à s'en saisir pour que l'égalité femmes - hommes soit notre nouvelle réalité. Il veillera particulièrement, durant la phase de négociation en cours, à ce que des moyens suffisants soient systématiquement associés aux intentions louables et qu'un système de contrainte soit mis en place pour garantir la mise en œuvre des mesures proposées. ✓

¹ ESRI. *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019* ; http://cache.mediasection.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite_et_discrimination/52/9/parite2019_1087529.pdf

² GENETICS, february 1, 2019 vol. 211 no. 2 363-366; <https://doi.org/10.1534/genetics.118.301277>

³ *The Matilda Effect in Science, Social Studies of Science*, SAGE, London, Newbury Park and New Delhi, vol. 23, 1993, pp. 325-341.

