

POUR

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

Info

Comité rédaction
*Nina Charlier,
Sigrid Gérardin,
Marie-Caroline Guérin,
Elizabeth Labaye,
Thomas Lancelot,
Marie-Noëlle Lemoine,
Danielle Ridet,
Ingrid Darroman,
Monique Migneau*

Imprimé par nos soins- n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455 - Dépôt
Légal: Janvier 2010 - Prix: 0.40€
Directeur de la Publication: Gérard Aschieri

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

104 Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
TEL: 0141632730 - FAX: 0141631548
E-Mail : fsu.nationale@fsu.fr

**Retrouvez les infos
sur le site web
de la FSU :**
<http://fsu.fr>

Année 16 – Janvier 2010

Pour une politique volontariste

Il n'y a pas de faiblesse numérique des femmes dans nos organisations mais elles sont pourtant singulièrement absentes de nos instances. Lors du congrès de Marseille, il a été mis en place un Observatoire de la parité chargé d'analyser la place des femmes dans les diverses instances. Force est de reconnaître que cet observatoire n'a pas pu fonctionner. Il faut aujourd'hui se donner vraiment les moyens de le faire vivre.

Si nous ne mythifions pas les statistiques en tant que telles, nous pensons qu'une analyse chiffrée peut servir un projet syndical et permettre de procéder par étapes. Accepter sans essayer de trouver des solutions, une masculinisation de nos instances, ou une éviction de certaines classes d'âges des lieux de prises de décisions (ces tendances sont encore renforcées au niveau le plus haut comme le congrès national, ou le CDFN) serait reculer sur notre propre projet syndical d'égalité.

L'analyse des décharges, de leur volume, montre que les femmes sont souvent défa-

vorisées à situation égale de responsabilité avec les hommes. Elle montre aussi que les femmes s'investissent mieux dans les directions collégiales départementales. Pourquoi alors ne pas favoriser ces situations?

Comme le dit la sociologue Yannick Le Quentrec, sans politique volontariste, sans mesures coercitives on peut attendre longtemps les changements, chose que les syndicalistes savent parfaitement et rencontrent régulièrement.

Nous devons nous donner comme priorité -avec une prise en charge collective- la féminisation de nos instances, sachant qu'elle n'évacuera pas la question suivante du cantonnement des femmes dans certaines tâches ou secteurs.

Bon Congrès à toutes et tous.

Marie-Caroline Guérin

JOURNÉES INTERSYNDICALES FEMMES 11 ET 12 MARS 2010 À SAINT-DENIS (93)

Cette année, les journées de réflexions, d'échanges et de confrontations porteront sur 3 thèmes : « *les femmes et la crise* », « *40 ans de mouvement féministe* », « *la parentalité dans l'entreprise* », et vendredi après-midi sur « *femmes et guerre* » dans la Marche Mondiale des Femmes. Cette formation, outre les apports théoriques très sérieux, permet aussi d'approfondir les questions revendicatives mais aussi de poser la question de la place des femmes dans les syndicats.

Inscrivez-vous auprès des sections départementales de la Fsu.

MARCHE MONDIALE DES FEMMES

Après 2000 et 2005 la Marche Mondiale des Femmes se remet en place en 2010. De multiples initiatives sont déjà prévues tant au niveau français (le **8 mars** partout où cela est possible, puis les **12 et 13 juin** à Paris), qu'europpéen (**30 juin** à Istanbul en Turquie) et mondial (**17 octobre** 2010 à Bukavu au Congo).

Le lancement des actions a lieu dans tous les pays le 8 mars.

<http://www.mmf-france.fr>

Sommaire

P.1 : Editorial - Marche mondiale - journée intersyndicale
P.2 : l'histoire montre que rien n'avance naturellement
P.3 : la place des femmes dans les congrès fédéraux
P.4 : Sans discrimination, la grossesse ? - Des chiffres...
Bien.....mais peut encore mieux faire - Observatoire de quoi ?

Entretien avec Yannick Le Quentrec, sociologue, université de Toulouse 2, professeure associée à l'Institut Régional du travail de Midi-Pyrénées

A chaque congrès nous produisons des statistiques permettant de constater la répartition Femmes/Hommes dans nos instances, souvent en défaveur des femmes. A quelles conditions ces "mises à jour" peuvent-elles contribuer à faire avancer la parité dans nos organisations ?

Pour moi les statistiques ne sont pas une fin en soi mais un point de départ. Si l'on veut promouvoir une politique d'égalité professionnelle des salarié-es, il faut introduire cette question au sein même des organisations syndicales. Il s'agit de voir comment les syndicats sont aussi traversés par les inégalités entre les femmes et les hommes, par exemple dans la répartition des fonctions et des tâches. Dans cette perspective, l'approche statistique constitue un travail d'exploration préalable : où sont les femmes, dans quels secteurs, à quels postes, avec quel type de responsabilités, etc. ?

Mais ces statistiques ne permettront d'avancer que si elles font l'objet d'un recueil systématique, et surtout, si elles sont au service d'un projet syndical. Une fois que dans l'organisation syndicale, on s'est accordé sur un projet commun autour d'une visée d'émancipation des salarié-es qui intègre les femmes au même titre que les hommes, on peut se fixer des objectifs chiffrés et procéder par étapes, comme les syndicalistes le font d'ailleurs dans de nombreuses actions revendicatives. Chaque étape fait ensuite l'objet d'évaluations qui permettent de mesurer les avancées et les insuffisances et d'introduire de nouvelles questions : dans telle profession ayant tel taux de féminisation, a-t-on un taux de femmes syndiquées et de dirigeantes syndicales correspondant ? Pourquoi ? Où doit-on porter l'effort ? En somme, les statistiques sont là pour guider et soutenir la mise en œuvre d'objectifs généraux et intermédiaires dans les instances décisionnelles.

Nous constatons que les moyens horaires distribués aux militant-es ne sont pas égalitaires... les hommes militent beaucoup donc plus sur leur temps professionnel que les femmes qui militent donc beaucoup plus sur leur temps personnel... Les femmes ne contribuent elles pas inconsciemment, en ne prenant pas de décharges, à maintenir ces inégalités en « ne lâchant rien sur leur vie familiale » ?

Ce constat, qui est à ma connaissance le résultat d'une étude interne à la FSU, est en lui-même très intéressant pour l'organisation syndicale et pour les chercheur-es, si l'on considère que les décharges horaires sont décisives pour faciliter l'activité militante. Il permet d'introduire des questions clés :

Qui distribue ces moyens ? A qui ? Vers quels échelons ? Et selon quelles procédures ?

Si l'on observe qu'à chaque étape de la distribution de ces moyens, les hommes sont systématiquement favorisés, c'est qu'il y a un hiatus en regard des professions souvent fortement féminisées que la FSU syndique.

Je suis par contre gênée par la seconde partie de cette question : « Les militantes ne contribuent-elles pas inconsciemment à maintenir ces inégalités en ne "lâchant rien" sur leur vie familiale ? » car elle suggère que la responsabilité de la situation d'inégalité relèverait exclusivement des femmes. C'est un argument souvent avancé dans les syndicats pour renvoyer le problème hors de leur champ d'intervention. Cette question a

malgré cela l'intérêt de rappeler que la sur-représentation des hommes dans les syndicats est étroitement liée à l'inégale répartition des tâches domestiques. Mais il faut aller plus loin et se demander d'où viennent les inégalités domestiques ? Elles sont elles-mêmes le produit des interactions entre les hommes et les femmes dans un monde social où les femmes sont encore traditionnellement assignées aux rôles de mères, d'épouses, de ménagères...

Pour que les femmes en lâchent, il faut donc que, dans le même temps, les hommes prennent le relais. Or, dans la question posée, on ne regarde que les femmes. Que font les hommes ?

D'autre part, je ne pense pas que si les femmes assument 80 % des tâches domestiques, c'est parce qu'elles aspirent toutes à être des fées du logis. Même si l'on peut éprouver parfois du plaisir à accomplir telle ou telle tâche, le travail domestique est d'abord une charge, une tension continue, de la fatigue physique et mentale. Et cette charge est inégalement répartie dans le couple. Le fait que certaines femmes intériorisent ces inégalités ne dispense aucunement de les combattre, surtout en ce qui concerne les syndicats qui ont pour but de défendre les intérêts des salarié-es (de la même façon, ce n'est pas parce que certains salariés intériorisent la domination économique que les syndicats cessent de la combattre). De plus, le fait que des femmes et des hommes intériorisent les inégalités entre les sexes ne permet pas d'en déduire que ces inégalités ont disparu. Dans l'ordre social actuel, le fait est que les femmes disposent de moins de temps pour l'activité militante, que ce soit dans les syndicats, la politique ou les associations. Et un homme qui serait soumis à des contraintes domestiques analogues aurait autant de difficultés à militer qu'une femme.

A la FSU, fédération qui fonctionne avec des syndicats nationaux, des courants de pensée et des sections départementales, il est particulièrement difficile d'utiliser des moyens coercitifs qui seraient inscrits dans les statuts...

Il n'y a pas qu'à la FSU ! Sans politique volontariste, sans mesures coercitives, on peut attendre longtemps ! Dans certaines organisations syndicales, il existe des Chartes pour l'égalité qui sont intéressantes et donnent des pistes pour l'action. Mais au cours de mes recherches, j'ai constaté qu'elles pouvaient être peu connues et encore moins appliquées par des responsables syndicaux qui les avaient pourtant unanimement votées !

A la différence des mesures coercitives, ces chartes n'ont pas plus un caractère obligatoire que les chartes égalité dans les entreprises. Or, l'histoire montre que rien n'avance « naturellement », que ce soit dans les syndicats ou dans les conditions de travail. Il doit y avoir un système d'obligations qui permet ces transformations. Des organisations syndicales montrent qu'elles peuvent imposer la parité au plus haut niveau de leurs instances pour mieux se rapprocher de la réalité du salariat. Pourquoi les syndicaux nationaux seraient incapables de s'engager dans cette voie, en commençant par instaurer une représentation des femmes dans les postes de responsabilité proportionnelle à leur présence parmi les adhérent-es ?

Tes ouvrages portent sur la mise en jour des inégalités dans les organisations syndicales. La FSU, fédération qui syndique des professions très féminisées, serait-elle pour toi un bon sujet d'études ?

Si je me réfère à l'idée que les syndicats sont des outils de démocratie sociale et d'émancipation des salarié-es, étudier la façon dont ils remplissent ou non leurs tâches et pourraient être plus efficaces, me passionne.

De plus, vos professions sont majoritairement orientées sur l'éducation et la transmission des connaissances sur notre monde commun. Ce n'est pas rien. Il y a pour moi un réel enjeu que les enseignants, hommes et femmes, intègrent les valeurs d'égalité et sensibilisent les jeunes générations à toutes les formes d'exploitation. Alors oui, de par vos métiers, la FSU est un bon « cas d'étude ».

Dans ton livre (1) tu parles de parité qualitative et de parité quantitative ?

La parité quantitative est nécessaire pour modifier la domination des hommes dans les organisations syndicales. Mais elle ne suffit pas pour assurer un partage équilibré du pouvoir. Il faut se placer d'un point de vue qualitatif, c'est-à-dire la manière de fonctionner pour les syndicats et les modèles de militantisme auxquels ils se réfèrent. Il s'agit par

exemple de faire en sorte que les femmes accèdent aux tâches politiques et ne soient pas cantonnées aux tâches administratives.

Propos recueillis par Nina Charlier

(1) Le Quentrec Yannick. Femmes: engagements publics et vie privée. Paris 2003 Editions Syllepse (co-auteure Annie Rieu)

Le Quentrec Yannick 2009, « les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », in Informations sociales, CNAF n°153, mai, 112-119

LA PLACE DES FEMMES DANS LES CONGRÈS FÉDÉRAUX

François Castaing (Universitaire et syndicaliste Fsu) a analysé les différentes enquêtes réalisées depuis le congrès de Macon (congrès fondateur en 1994), et les a par ailleurs comparées à des enquêtes menées auprès des syndicats nationaux Snes, Snuipp et Snep.

Si quelques précautions de recherche doivent être prises, les grandes tendances en ce qui concerne la place des femmes peuvent être retenues. Précaution sur les réponses au questionnaire, qui n'a pas forcément été rempli par toutes les congressistes (par exemple les responsables : rapporteurs...).

Rappel aussi : les femmes représentent plus de 65 % dans la plupart des syndicats de l'éducation nationale (les syndicats enseignants représentaient dans la Fsu : 94,25 % en 1994 et 83,72 % en 2009) et à peine 40 % des congressistes.

Forte masculinisation des congrès fédéraux

La masculinisation des congrès fédéraux oscille entre 59,8% en 2004 et 69% en 1997. Le taux de femmes dans les délégations des sections départementales est de 30 %, suivi par les tendances (environ 35 %) et un peu plus important pour les syndicats nationaux. Plus le nombre de délégué-e-s est restreint et plus il est masculin.

La masculinisation du congrès fédéral est renforcée par rapport aux congrès de ses syndicats nationaux, ainsi les femmes du Snes sont 47,2 % au congrès du Snes et seulement 37 % au congrès Fsu (idem pour le Snep -6% de différence et le Snuipp -10%). Aux deux extrêmes nous avons le Snics avec seulement 10 % de femmes et le Snics avec 10 % d'hommes, correspondant chacun à leur champ de syndiqué-e-s.

Les différences entre les délégué-es femmes et hommes

En moyenne les femmes déléguées sont plus jeunes (environ 4 ans de moins), avec quand même une tendance au vieillissement par rapport au congrès fondateur, vieillissement constaté d'ailleurs pour l'ensemble des délégué-e-s, les nouveaux syndicats n'inversant pas la tendance. De plus, la tranche d'âge 46-60 ans est plus représentée dans le congrès fédéral que dans ceux des SN.

La proportion de célibataires est plus forte chez les femmes que chez les hommes (20 % chez les femmes et 5 % chez les

hommes), idem pour les délégué-es marié-es (29% des femmes et 52 % des hommes).

D'autres différences sont relevées, comme le fait qu'il y a plus d'hommes que de femmes propriétaires (6 % de différence), comme la proportion de conjoints fonctionnaires dans l'EN (plus de 8% de différence) ou le fait que les femmes changent moins de métiers que les hommes.

Si de façon générale les délégué-e-s sont très massivement engagé-e-s dans le mouvement associatif quelques différences existent sur le type d'associations de leur engagement.

En ce qui concerne les décharges des congressistes, même si la différence globale est minime entre les hommes et les femmes, elle peut l'être pour les congressistes de certains SN (ex : au Snuipp les déchargé-es à temps complet sont plutôt masculins). Il faut quand même signaler que le cumul des mandats (syndicaux et fédéraux) est très fort au niveau des congressistes et que beaucoup sont déchargé-es à plus de 50 %.

Nous constatons que certains indicateurs sont encore renforcés dans le congrès de la Fsu, par rapport aux congrès des SN enseignants, comme : masculinisation, vieillissement, cumul des mandats, décharges plus importantes. Cela montre aussi que le nombre de délégué-es est significatif et plus il est faible plus ces mêmes critères sont renforcés, comme si « le politique » ne pouvait qu'être le fait d'hommes, plutôt vieillissants, bien établis et reconnus.

Marie-Caroline Guérin

Sans discrimination, la grossesse ?

A la suite d'un sondage de février 2009, la HALDE vient de publier un dépliant : *Les conseils de la HALDE – Une grossesse sans discrimination*. L'étude de février montrait que 22 % des femmes avaient été interrogées sur leurs projets parentaux lors d'entretiens professionnels. Ce dépliant, qui sera diffusé dans des lieux comme le planning familial ou les maternités, répond donc à un besoin : informer les femmes quant à leurs droits de salariées liés à la grossesse, comme l'interdiction de licenciement d'une femme enceinte, les droits à congé maternité, le droit de retrouver son poste ou un emploi comparable avec un salaire au moins équivalent au retour du congé maternité. Depuis sa création, la HALDE a reçu plus de 400 réclamations liées à la grossesse - la partie visible de l'iceberg. Les droits des femmes enceintes sont donc loin d'être respectés partout...

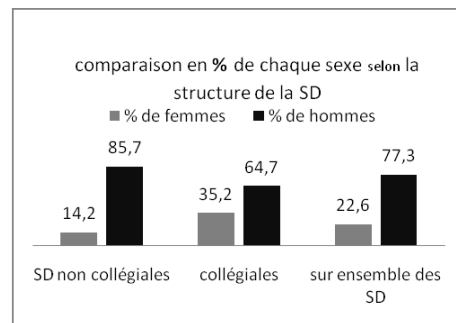
Ce dépliant s'adresse particulièrement aux femmes salariées du secteur privé mais cette initiative doit nous interpeller en tant qu'organisation syndicale de la fonction publique. Dans les services publics, les agents féminins n'ont pas les mêmes évolutions de carrière que leurs collègues masculins, et cette différence est notamment liée à la maternité : stagnation des notes administratives, non proposition de postes à responsabilités. Quant à l'information sur les droits liés à la grossesse - comme l'aménagement de poste ou d'horaires, les autorisations d'absence de droits pour examens médicaux - elle n'est pas diffusée largement.

L'initiative de la HALDE gagnerait à être étendue à la fonction publique. Pourquoi ne pas commander une étude envers les femmes agents de la fonction publique concernant l'évolution de leurs carrières durant les années entourant leur congé maternité ?

Ingrid Darroman

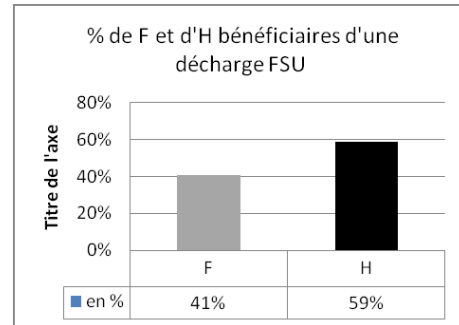
Des chiffres... Bien... ...mais peut - encore - mieux faire

342 hommes et 246 femmes bénéficient d'une décharge FSU. Celles-ci peuvent être de quotité très variable mais ces chiffres sont en hausse par rapport à ceux de 2007 ; La moyenne des quotités de décharges (autres que celles des secrétaires départementaux/tales) attribué est équivalente entre les femmes et les hommes, ce qui représente un progrès indéniable pour l'égalité militante entre les sexes. (0,208 pour les femmes /0,206 pour les hommes)

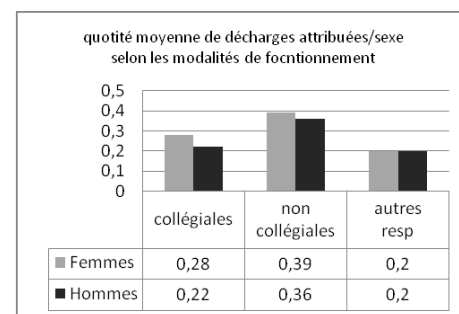


Nous avons choisi d'examiner plus précisément les sections départementales où la place des femmes n'est pas vraiment acquise, bien que la situation soit également meilleure qu'en 2007. Les femmes sont nettement moins présentes à ce niveau de responsabilité. On constate un % de femmes très inférieur dans les sections départementales non collégiales ; Les modalités de fonctionnement influent donc directement sur leur présence ou non dans nos sections.

Les directions non collégiales sont plus consommatrices d'heures mais quelque soit les modalités, les quotités moyennes sont favorables aux femmes alors qu'elles ne l'étaient absolument pas en 2007. (le cumul éventuel décharges FSU/décharges des syndicats nationaux ne peut pas être intégré à cette étude). Ces « innovations » permet-



tent ainsi d'envisager un nouvel essor de l'égalité. La dernière enquête de la DARES montre que les femmes assument encore majoritairement les tâches familiales. Il est donc incontournable que les décharges puissent compenser cet « écart de vie ».



Les moyennes ne sont que des moyennes ... Cela peut recouvrir des disparités importantes entre les quotités... L'observatoire de la parité devra poursuivre ce travail afin qu'à chaque congrès un bilan plus complet puisse être réalisé. Mais il n'en reste pas moins que c'est surtout sur le nombre de femmes qu'il faut agir en priorité.

Nina Charlier

Observatoire de quoi ?

Un observatoire est un organe administratif qui permet de suivre l'évolution d'un phénomène social ou économique. Il a pour mission de compléter des connaissances afin de faciliter les prises de décisions et de faciliter l'accès à l'information dans différents domaines (Wikipédia).

C'est bien ce que devait faire l'observatoire de la parité de la FSU voté au congrès de Marseille : dresser un état des lieux de la féminisation de la fédération pour permettre une prise de décision. Il n'a pas réellement fonctionné. Aujourd'hui, il faut donner à l'Observatoire des moyens en termes de décharge et de reconnaissance au sein de la FSU.

