



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

### Sommaire

- P.1– Edito
- P.2– IMP
- P.3– Femmes et fiscalité
- P.3– Bibliographie
- P.4– Parité, diversité : la tentation de l'égalité sous conditions
- P.4– Devenir élue
- P.5– Délinquance juvénile des filles
- P.5 – Prise en charge éducative des mineures délinquantes
- P.6– Thèmes de congrès
- P.7– Congrès
- P.8– Congrès

Photos du stage  
(MC Guérin)

### Comité de rédaction

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

### PARITE, EGALITE... débats au stage femmes

Le stage Femmes FSU a été l'occasion de faire venir des chercheuses sur des sujets très variés comme : *la fiscalité avec les effets du quotient familial et conjugal, ou encore la délinquance juvénile des filles, la prise en compte des mineures à la PJJ, ainsi que les femmes en politique et l'égalité sous condition.*

**Nous avons aussi travaillé sur les thèmes du congrès et l'éclairage des intervenantes nous a permis d'affiner et de préciser certaines parties des textes.**

Ainsi il est important de revenir de façon plus pointue sur l'imposition individuelle sur le revenu et la séparation entre politique fiscale et politique familiale qui apporte confusion et inégalité. Seuls 3 pays de l'OCDE, dont la France, ont l'imposition conjointe obligatoire pour les couples mariés ou pacsés, la majorité des pays a opté pour l'imposition individuelle.

### Comment aller vers l'égalité réelle ?

Les lois actuelles sur la parité peuvent-elles déconstruire le patriarcat ? Si elles sont insuffisantes, elles sont en partie efficaces. Le HCE<sup>1</sup> et le rapport rendu au CESE<sup>1</sup> sur "*Les forces vives au féminin*" concluent tous deux sur la nécessité de mesures contraignantes. De plus, l'objectif affiché doit être celui de la démocratie et de l'égalité, et non pas entrer dans le registre de la rentabilité néolibérale ("richesse de la mixité"). Pour une réelle déconstruction il est nécessaire de dépasser les « non-frères »<sup>2</sup> qui laissent les femmes du côté de la complémentarité et non pas de l'égalité. C'est donc bien par démocratie que les femmes doivent être 50 % dans les instances de la FSU et pas parce qu'elles seraient différentes et complémentaires des hommes. Donnons nous les moyens d'aller vers la parité dans la composition des instances, d'inciter aussi les sections départementales à fonctionner en collégiales mixtes qui permettent de partager les responsabilités mais aussi de voir les femmes plus nombreuses dans ce genre de responsabilité.

Quelques tableaux de chiffres et de courbes montrent clairement qu'il n'y a pas de déficit de femmes chez les adhérent-es des SN, qu'elles prennent des responsabilités au sein d'un collectif. Voir aussi le POUR Elles de septembre 2015.

Le collectif d'animation

1– Haut conseil à l'égalité et Conseil économique, social et environnemental  
2- voir livre de Réjane Sénac

## **INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE**

### **Leur mise en œuvre risque d'aggraver les inégalités salariales**

Alors que les femmes constituent 58 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré du secteur public, elles gagnent en moyenne 171 € de moins que leurs collègues hommes (*site observatoire des inégalités <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>*). Cette différence s'explique en partie par des mécanismes directs, comme le fait qu'elles accèdent plus difficilement aux postes les mieux payés ou qu'elles sont plus nombreuses à temps partiels. Les chiffres de l'Éducation nationale révèlent aussi que ces inégalités salariales existent aussi à poste équivalent et peuvent trouver leurs origines dans des mécanismes indirects de discrimination.

#### **Mécanismes indirects**

Selon la législation, constitue une discrimination indirecte « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner [...] un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes* ». La mise en œuvre à la rentrée prochaine des IMP<sup>1</sup> est inquiétante de ce point de vue car elle risque de renforcer encore ces mécanismes indirects de discrimination.

#### **Le temps disponible**

Les missions particulières les mieux rémunérées (référent-e de niveau, décrochage, etc.) sont déclinées en un nombre de tâches très importantes nécessitant un fort investissement professionnel et du temps. Or les enseignants en disposent plus que les enseignantes – les tâches domestiques ne sont toujours pas partagées, la prise en charge des enfants et de la dépendance est toujours plus fortement dévolue aux femmes... Les enseignants auront donc plus de « facilité » à investir ces IMP les mieux rémunérées.

#### **Conséquences de l'éducation et de la socialisation différenciées**

Toutes les études s'accordent sur le fait que l'éducation et la socialisation différenciées des filles et des garçons ont des conséquences directes sur les postures et les choix professionnels. Les hommes acquièrent des aptitudes plus

prononcées à la prise de parole en public, à valoriser leur travail invisible, à évoluer dans l'espace public... Ces compétences socialement construites et intégrées impliquent une plus grande confiance des hommes dans leurs capacités à prendre en charge certaines missions. C'est aussi dans ce cadre que les femmes se positionneront moins aisément sur les IMP.

#### **Les stéréotypes**

Les stéréotypes liés au sexe sont toujours fortement ancrés dans la société comme dans tous les champs professionnels et l'Éducation nationale n'est pas épargnée par ce phénomène. Même si les mentalités évoluent doucement, capacité de conduite de réunion, gestion des personnels, autorité « naturelle »... sont souvent pensées comme des « qualités » plus « masculines ». Certaines IMP risquent fort d'être attribuées à des enseignants plutôt qu'à des enseignantes lorsque celles-ci sont pensées comme relevant du « masculin ».

#### **Conclusion**

Temps plus disponible pour les hommes, socialisation différenciée et stéréotypes persistants font partie des mécanismes indirects qui risquent d'aggraver encore les inégalités salariales entre les enseignantes et les enseignants. Il serait important et nécessaire de réaliser une étude quantitative et qualitative sur ce nouveau dispositif afin de vérifier (ou invalider) ces hypothèses. Dans le cas où ces hypothèses se vérifieraient, remédier à cette discrimination indirecte sera du devoir de l'institution.

*1- Indemnités pour mission particulière*



## STAGE FEMMES FSU

les 19 et 20 NOVEMBRE 2015

### FEMMES ET FISCALITÉ

## Le quotient conjugal<sup>1</sup> et familial<sup>2</sup> préjudiciable aux femmes dans l'impôt sur le revenu



Christiane Marty

**Pour Christiane Marty**, ingénieure chercheuse et militante féministe, ce mode de calcul de l'impôt est discriminatoire pour les femmes et constitue un frein à leur activité professionnelle.

D'abord parce qu'il repose sur l'hypothèse non vérifiée qu'un couple met tous ses revenus en commun (seuls 59 % des couples mariés le font, et seulement 30% des pacsés-es). Ensuite parce que cela constitue une prime aux inégalités à l'intérieur du couple. Ainsi plus l'écart entre les deux salaires est grand et plus le plus haut salaire aura d'allègement, l'effet est maximum si l'un des deux reste au foyer. Or comme 75 % des femmes en couple gagnent moins que leur conjoint, elles sont les plus impactées, et le système a pour effet ultime d'inciter les femmes à ne pas exercer d'activité professionnelle surtout s'il y a des enfants.

D'autre part, l'administration fiscale ne connaît que le couple, pas les individu-es, ce qui est contraire au principe de citoyenneté.

Quant au quotient familial qui intègre une pondération par enfant, c'est un outil de politique familiale profitant aux couples les plus aisés, tout en laissant de côté les foyers les plus modestes qui eux ne paient pas d'impôts. Les 10 % des ménages aux plus hauts revenus se partagent 46 % du total des réductions d'impôts. La réduction d'impôts pour 1 enfant : 300 euros pour les 1 % des revenus les plus élevés et 35 euros pour les 50 % des revenus les plus bas<sup>3</sup> !

Le gouvernement avait annoncé vouloir passer au prélèvement à la source. Cela ne pourra être équitable que si l'imposition est calculée de façon individuelle et non sur la base du quotient conjugal et/ou familial, sans quoi les femmes en couple verraient majoritairement et immédiatement leurs revenus baisser. Il faudra aussi déconnecter la politique familiale des politiques fiscales.



Aurélia Sarrasin

1- quotient conjugal : base le couple, ce qui fait 2 parts et une moyenne par personne

2- les enfants représentent des parts supplémentaires : ½ pour chacun-e des deux premiers et 1 part à partir du 3<sup>e</sup> enfant

3- Page 93 d'« Un impôt juste pour une société juste »

### Références bibliographiques

[Le féminisme pour changer la société](#) / [édité par] Attac, Fondation Copernic ; [textes par] Catherine Bloch-London, Esther Jeffers, Huayra Llanque... [et al.] ; [sous la coordination de] Christiane Marty. Paris, Syllepse, 2013, 106 p.

[Retraites](#) : l'alternative cachée / Pierre Khalfa, Marc Mangenot, Rozenn Perrot... [et al.] ; [coordonné par] Jean-Marie Harribey et Christiane Marty ; [édité par] Attac, Fondation Copernic]. Paris, Syllepse, 2013, 83 p.

[Un impôt juste pour une société juste](#) / Fondation Copernic ; Christiane Marty (coord.) ; [contributions] Louis Adam, Vincent Drezet, Gérard Gourguechon... [et al.]. - Nouvelle édition complétée et mise à jour. Paris, Syllepse, 2014, Collection *Les notes de la Fondation Copernic*, 167 p.

#### [Les déterminants de la criminalité](#)

[sexuelle](#) : étude du viol / rapport final mai 2010 [réalisé par le] Centre d'études sociologiques sur le droit et les institutions pénales, CESDIP, CNRS, Ministère de la justice [pour la] Mission de recherche Droit et justice ; [rédigé par] Véronique Le Goaziou,... ; avec la collaboration de Laurent Mucchielli,... Guyancourt, CESDIP, 2010, 220 p

[Le viol, aspects sociologiques d'un crime](#) : une étude de viols jugés en cour d'assises / Véronique le Goaziou,... ; préface de Maryse Jaspard,... ; [publié par la] Mission de recherche Droit et justice. Paris, La Documentation française, 2011, Collection *Perspectives sur la justice*, 211 p.

[L'égalité sous conditions](#) : genre, parité, diversité / Réjane Sénac ; préface de Janine Mossuz-Lavau ; postface de Joan W. Scott. Paris, Presses de Sciences Po,

2015, Collection *Domaine Fait politique*, 215 p.

[Femmes-hommes](#) : penser l'égalité / sous la direction de Sandrine Dauphin,... [et] Réjane Sénac,... Paris, La Documentation française, 2012, 201 p.

[La parité](#) [Ressource électronique] / Réjane Sénac-Slawinski. Paris, PUF, 2010, Collection *Que sais-je ?* (en ligne)

[Devenir élue : genre et carrière politique](#) / Maud Navarre. Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, Collection *Respublica*, 257p.

[Quoi de neuf depuis la parité ? Du genre dans la construction des rôles politiques](#) / sous la direction de Matthieu Gateau, Maud Navarre et Florent Schepens. Dijon, Ed. universitaires de Dijon, 2013, Collection *Sociétés*, 200 p.

# FEMMES ET POLITIQUE

## PARITÉ, DIVERSITÉ : LA TENTATION DE L'ÉGALITÉ SOUS CONDITIONS

Selon Réjane Sénac, les politiques dites d'égalité interrogent notre trip-tique républicain. Il faut être considéré comme frère pour avoir accès à l'égalité et à la liberté, ce qui exclut les « non frères », c'est-à-dire les femmes et les racisé-es, qui sont pensé-es comme complémentaires, et non comme égales ou égaux.

Dans les programmes des partis, les politiques familiales sont révélatrices de leur volonté conservatrice ou au contraire transformatrice de la société. Les freins à une égalité réelle sont nombreux, on l'a vu avec l'opposition très forte au mariage pour toutes et tous et aux ABCD de l'égalité, c'est-à-dire à une éducation non hétéro-normée.



Réjane Sénac

Notre contrat social républicain est fondé sur le « papa-maman », les femmes sont garantes de l'ordre social et de la famille, à elles la procréation, aux hommes le pouvoir, la création et la décision. Il faut assumer le fait que notre héritage républicain est sexiste et raciste. Condorcet et Olympe de Gouges avaient bien compris que l'exclusion concernait les femmes et les non blancs.



Aujourd'hui, avec les politiques de parité et de diversité, qu'on justifie par leur aspect rentable, économiquement et socialement, on inclut au nom de la complémentarité, et non en tant que frères ou similaires. Il faut mettre en place des politiques d'ouverture, en les portant au nom de la lutte contre les discriminations et de l'égalité et non de la performance de la mixité. Il faut nous libérer à la fois de la fraternité et du marché, réfléchir réellement à ce que pourrait être une république critique.

## DEVENIR ÉLUE

Maud Navarre a écrit une thèse en sociologie : "*Des carrières politiques sous contraintes de genre. Le cas des élues en Bourgogne*". Elle a comparé les femmes et les hommes politiques, étudié leurs différences de parcours jusqu'aux fonctions électives, au cours d'une enquête qu'elle a menée de 2008 à 2013. Les campagnes électorales lui ont permis d'observer comment on met en lumière de jeunes femmes novices, tandis que les hommes tirent les ficelles et gardent la majorité des temps de parole.



Maud Navarre

Une fois élues, les femmes sont souvent en charge des affaires sociales, des personnes âgées, de l'enfance et de l'éducation, ce qui montre une répartition genrée des dossiers, les hommes conservant les compétences éminemment liées au pouvoir : transports, sécurité, aménagement du territoire, finances.

Les femmes consacrent autant de temps que les hommes à l'exercice de leur mandat, et s'investissent autant qu'eux dans les différentes activités. Maud Navarre a constaté peu de variations en termes de comportements et de pratiques concrètes, la principale différence se situant au niveau de la carrière : les femmes accèdent à des mandats plus tardivement, et y restent moins longtemps. Elles revendiquent une autre manière de faire de la politique, plus proche des gens, moins « politicienne ». Si elles ont le sentiment de ne pas être utiles, par manque de capacité d'action, elles s'en vont. Ces constats ont amené Maud Navarre à qualifier les carrières politiques de ces élues locales d'« étoiles filantes ».

## DÉLINQUANCE JUVÉNILE DES FILLES

Véronique Le Goaziou porte un regard sociologique sur la délinquance des femmes et des filles.

Un constat invariant historique est posé : sous-représentation des femmes dans les champs infractionnels repérés. En 2011, elles représentent 16 % des personnes mises en cause. Plus les actes incluent de la violence, moins les femmes sont représentées.

Au XIXe, on constate des explications tautologiques : les femmes sont moins délinquantes et violentes car femmes. Des raisons psychologiques, telles que le rapport des femmes à l'autorité, étayaient aussi cette thèse. Enfin, malignes, les femmes cacheraient leurs méfaits.

Les années 1940/50 voient apparaître la théorie de la réaction sociale. Les pouvoirs policiers et judiciaires seraient plus cléments envers les femmes.

Dans les années 1960/70, les explications sont sociologiques : les différents agissements sont liés à une différence d'apprentissage. L'espace public n'étant pas pour les filles, les actes commis sont dans la sphère familiale. Les actes de délinquance féminins sont considérés comme des accidents de parcours dans leur vie de femme, de mère ou comme une pathologie.

Le milieu social, comme l'accès à l'école, joue aussi un rôle dans le passage à l'acte.

On constate, à toute époque, une propension à s'alarmer très rapidement quand l'acte de délinquance est commis par une femme. Cela fait doublement peur car si les femmes deviennent aussi délinquantes que les garçons, il n'y a plus de différence des sexes. C'est également la fin de la civilisation car elles restent les garantes de la protection de l'ordre social.



Véronique Le Goaziou

## PRISE EN CHARGE ÉDUCATIVE DES MINEURES DÉLINQUANTES

Laurence Le Louët (SNPESpj-FSU), éducatrice, est intervenue sur la prise en charge éducative des mineures délinquantes.

Les outils de prise en charge des filles ont diminué progressivement, voire disparu à la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Leur place au sein des foyers éducatifs est remise en cause, voire impossible. Elles sont perçues en danger face au groupe de garçons, ou dangereuses du fait du rapport à la sexualité induit dans la relation filles/garçons.

A discuter avec les collègues, nous constatons combien la prise en charge des filles peut effrayer. Elles se retrouvent confrontées à des stéréotypes que l'absence de discussion et d'élément de théorie lors de la formation ne vient plus balayer, amenant craintes et réactions de rejet.

Confrontées au manque de solution éducative, les filles se retrouvent rapidement placées en Centre Éducatif Fermé. Un seul spécialisé pour filles existe actuellement. La question de la violence y est tout aussi présente que dans ceux pour garçons. Elles sont confrontées de la même manière à l'insupportable de l'enfermement et de la promiscuité non mixte.



Laurence Le Louët



Concernant l'incarcération des jeunes filles, la PJJ et l'Administration pénitentiaire ont décidé de regrouper les jeunes filles sur des lieux restreints de détention, quitte à les éloigner de leur famille. Quatre établissements pour femmes ont ainsi été retenus, mélangeant majeures et mineures. Trois Établissements Pénitentiaires pour Mineurs ont également été sélectionnés pour être mixtes.

La question de la mixité a totalement disparu à la PJJ alors qu'elle traverse actuellement fortement toute la société. C'est une véritable perte pour l'institution.

### THÈME 1

Il nous semble important de bien afficher les débats des batailles sur le « genre », les ABCD de l'égalité et d'insister sur cette débandade du gouvernement face aux extrêmes droites .

Avec les ABCD de l'égalité, l'école primaire semblait s'engager pour l'égalité, par la déconstruction des stéréotypes. Mais face à la mobilisation réactionnaire, le gouvernement n'a pas fait preuve de courage politique et a abandonné le dispositif, prétendument pour mieux le généraliser. Force est de constater que l'institution ne s'est pas donné les vrais moyens de le faire, notamment en ce qui concerne la formation des personnels. Quant aux ressources pédagogiques, le site des ABCD a été supprimé, et les contenus du nouveau site sont indigestes, voire essentialistes.

### THÈME 3

L'éclairage de Christiane Marty permet de préciser ce qu'on entend par une fiscalité « à la source » qui ne soit pas pénalisante pour les femmes et il nous faut déjà affirmer quelques principes même si nous complétons l'analyse par un mandat d'études.

Ainsi pour nous le prélèvement à la source ne doit se mettre en place que dans un système d'imposition séparée, donc sans quotient conjugal ou familial.

Actuellement la politique fiscale basée sur le quotient familial est profondément inégalitaire, pénalisant les familles qui ne paient pas d'impôts et favorisant les 10 % de familles aux hauts revenus qui se partagent 46 % du total de la réduction d'impôts liée au quotient familial. Les politiques familiales doivent être déconnectées des politiques fiscales, ce qui implique notamment la suppression du quotient familial. Les politiques familiales doivent fournir différentes prestations : allocations familiales revalorisées qui, versées dès le/la premier-e enfant, retrouveraient un caractère universel et égalitaire entre tous les enfants, mais aussi amélioration de l'offre de services publics (crèches...) voire la gratuité pour les familles défavorisées.

### THEME 4

Depuis plusieurs congrès, malgré la création de l'observatoire de la parité, les travaux du secteur Femmes, la FSU a peu avancé sur la question, pourtant cruciale, de la féminisation. La nécessité d'une représentation équilibrée femmes / hommes reste donc un objectif à réaliser sachant que le taux de femmes et le taux de syndiquées sont supérieurs à 50 % dans nombre de syndicats nationaux.

L'engagement de la FSU d'une doctorante

sur « l'engagement des femmes à la FSU » est nécessaire mais pas suffisant. Il faut dépasser le constat dans lequel nous sommes depuis plusieurs congrès.



En effet, les organisations ne sont pas neutres et portent en elles des valeurs induites par la société qui sans mesures actives en faveur de l'égalité restent enclines à reproduire les inégalités de genre. Il devient alors nécessaire d'avancer sur plusieurs niveaux en même temps : inciter les SD à avoir des responsables en collégialité mixte, ce qui permet aux femmes de prendre des responsabilités mais aussi avoir des listes de binômes F/H pour toutes les instances délibératives sans augmenter le nombre de sièges.

La fusion des régions va impacter la représentation des SD au CDFN ; profitons-en, à l'instar des nouveaux cantons des élections départementales, pour demander des binômes paritaires. Au CDFN, conformément à l'article 4bis, alinéa 2, du règlement intérieur de la FSU, la plupart des SN ont au moins 2 représentant-es et leurs délégations peuvent donc être paritaires. La recherche de la parité nécessite de mener la réflexion sur le BDFN quant à son redécoupage.

Le renouvellement, le rajeunissement sont perçus comme des questions vitales pour la FSU. La féminisation des équipes militantes peut participer à leur renouvellement, mais ne doit pas se justifier par son efficacité potentielle. Féminiser doit d'abord répondre à l'exigence d'améliorer l'égalité et la démocratie.



Zoé Haller doctorante

Le fonctionnement collégial des SD favorise leur renouvellement et la féminisation. Les SD qui choisissent ce mode de fonctionnement (co-secrétariat mixte) bénéficieront d'une bonification de décharge pour favoriser la coordination.

## THEME 4

### Un observatoire pour améliorer la parité

L'observatoire de la parité institué au congrès de Marseille (2007) ne joue pas souvent son rôle. Peu de militant-es estiment devoir consacrer un minimum de temps pour le faire vivre parce que la vie syndicale est trop souvent débordée par les questions d'actualité laissant dans l'ombre les questions pourtant décisives d'une meilleure intégration d'une grande partie de nos militant-es, les femmes. Pourtant, notre fédération dispose d'un vivier particulièrement important de femmes.

2015	% de femmes dans la profession	% de femmes syndiquées
SNUIPP	82,6	76,4
SNEP	41	44,3
SNPES PJJ	60,5	60,4
SNUEP	49,3	54,1
SNES	58,3	63,3
SNICS	95,8	95,4

2013	% de femmes dans la profession	% de femmes syndiquées
SNICS	96,3	95,7
SNES	60,4	63,7
SNEP	43,7	46,3
SNUEP	48,5	53
SNUIPP	81,6	75,75
SNU pôle emploi	76	76,43
SNPES-PJJ	59,73	57
SNUASFP	96,2	95,1



Bien que souvent légèrement mieux syndiquées que les hommes, elles sont moins présentes dans les instances et ainsi moins engagées dans l'activité syndicale. Il ne s'agit pas seulement de militer en faveur d'une meil-

leure présence à la seule fin de garantir « le plein emploi » syndical et une forme de rentabilité, mais de considérer que la forte présence des femmes dans nos professions devrait permettre une réelle égalité dans la prise en charge militante de notre activité et des revendications qui toutes peuvent être lues au prisme du genre. (Voir le compte rendu sur femmes et fiscalité, par exemple)



A échéance des congrès, l'observatoire publie une série de chiffres comparant la situation des femmes et des hommes à chaque niveau de structuration de notre fédération. Sont étudiés comme niveau structurant : les sections départementales et CFR (secrétariat et trésorerie), les décharges attribuées par la FSU à l'ensemble des militant-es et le niveau national.

Si cela donne une photographie de la situation nécessaire, cela n'est pas suffisant. Si l'observatoire était plus actif, il pourrait soumettre au débat des propositions concrètes pour changer le cadre de la photo, tout en prenant en compte l'extrême diversité de la féminisation des syndicats nationaux.

Le dernier stage syndical organisé par le secteur femmes FSU montre que beaucoup de militant-es sont intéressé-es par le sujet (plus de 75 inscrit-es, 51 présent-es malgré la situation « post-attentats »). Nous ne devons pas laisser se perdre ces énergies.

Nous publierons lors du prochain congrès les chiffres de la situation comparée femmes/hommes, en espérant que cela agite nos consciences et renouvelle la vision féministe de notre fédération.

Nous aurons aussi une « image » des congressistes F/H pour toutes les délégations.

#### Rappel des délégations du congrès 2013

	TENDANCES		SD		SN		TOTAL	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
FEMMES	23	33,3	111	37,9	166	45,1	300	41,1
HOMMES	46	66,7	182	62,1	202	54,9	430	58,9
TOTAL	68	100	293	100	368	100	730	100

## PISTES DE REFLEXION

Pour être efficace, il faut proposer plusieurs pistes de réflexion et prendre des décisions rapidement. Il faut agir en même temps sur les SD et les SN mais aussi inciter les tendances à agir à tous les niveaux de façon à avoir un effet boule de neige renforçant le résultat final.

Comme les chiffres le montrent plus haut les femmes ne sont pas minoritaires parmi les adhérent-es des syndicats de la FSU, elles sont même fortement majoritaires dans certains syndicats et souvent plus syndiquées que les hommes.

### 1- Fonctionnement en collégiales au niveau des SD « Forme d'organisation du pouvoir confiant la fonction exécutive à plusieurs personnes » Larousse

Les travaux au sein de l'observatoire de la parité de la FSU montrent que les collégiales mixtes (avec 1 femme au moins) des SD permettent d'inciter les femmes à prendre des responsabilités. Le partage des responsabilités permet l'implication de plus de militant-es, il a fait la preuve de son efficacité et est un gain pour la fédération en général, mais aussi pour les militant-es. Il correspond aussi mieux aux nouvelles attentes en termes d'équilibre vie militante/vie personnelle, et profitera aussi bien aux femmes qu'aux hommes.



Il serait judicieux de les développer y compris en accordant des moyens supplémentaires. Toute incitation ne peut qu'être positive.

### Comment s'y prendre ?

Si les SN, SD et tendances ont toujours refusé les mesures contraignantes, seules à même de réussir à inverser le phénomène d'après des recherches, il faut alors mettre en place des mesures valorisantes. Ainsi un peu plus de décharge pour les SD qui font le choix d'une collégiale mixte, même si cela joue à la marge vu le peu de quotités pour les SD. Certes cela sera au détriment des SD à 1 seule personne mais c'est un choix d'efficacité qui en bout de course profite à la FSU et aux militant-es.



Si nous privilégions cette option, il faut aussi l'afficher lors du congrès et aller vers une collégialité de toutes les SD dans un délai rapide : 6 ans par exemple.

### 2- les binômes CDFN, BDFN...

En mars 2015 pour la 1<sup>ère</sup> fois en France des élections politiques paritaires (1F/1H) ont eu lieu pour les élections départementales (avant : 87 % d'hommes). Il fallait obligatoirement un binôme mixte avec un binôme de remplaçant-es. Un redécoupage des cantons a fait baisser le nombre d'élu-es (divisé par 2). Le Courrier des maires constate : « un rajeunissement et une diversification socioprofessionnelle et politique des conseils départementaux ».

La FSU doit questionner à nouveau l'idée de binôme au niveau du CDFN, du BDFN. Plusieurs possibilités peuvent être étudiées et envisagées.

### a) Deux titulaires au lieu d'un ? Diviser par 2 le nombre de sièges ?

Si on multiplie par 2 le nombre de sièges (300 pour le CDFN au lieu de 150 et 120 pour le BDFN au lieu de 60), cela devient problématique financièrement mais aussi techniquement (efficacité, grandeur de salle ...). Rester à 150 pour le CDFN (75 F et 75 H) et 60 pour le BDFN (30F 30H) implique une réflexion sur le redécoupage et vraisemblablement des arbitrages entre SN, SD et tendances, mais cela devrait être faisable !

b) listes en nombre impair exemple 3 personnes (+ 3 supp), il y a la possibilité de dire c'est 1 Femme de plus et donc 2F et 1H présentés sur la liste titulaires et on peut concevoir que les supp sont inversés (2H + 1F), soit au total 3F et 3H. Pour les listes en nombre pair pas de problème : alternance F/H.

