



## Comment aller vers l'égalité réelle ?

Les lois actuelles sur la parité sont insuffisantes, même si 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.

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"). La féminisation des équipes militantes peut participer à leur renouvellement, mais ne doit pas se justifier par son efficacité potentielle. Les femmes ne sont pas "différentes" ou "complémentaires" des hommes, elles sont juste la moitié de l'Humanité. C'est donc bien pour répondre à l'exigence d'améliorer l'égalité et la démocratie que le taux de présence des femmes doit refléter ce qu'elles représentent dans la fédération.

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 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

Ecrire à  
[cafemmes@listes.fsu.fr](mailto:cafemmes@listes.fsu.fr)  
pour obtenir le document

## EXISTE-T-IL UN DEFICIT DE FEMMES DANS LES SN DE LA FSU ET DONC DANS LA FSU ?

Faire vivre le syndicalisme est difficile. Les questions féministes sont souvent pensées comme spécifiques, non transversales et ainsi elles sont renvoyées à la marge de l'activité syndicale, qui fonctionne toujours dans l'urgence de l'actualité. Ce sont ainsi quelques militantes qui pilotent le dossier, sans réelle prise en charge collective d'une vision plus féministe de toutes les revendications.

Pourtant, notre fédération dispose d'un vivier particulièrement important de femmes. Bien que souvent légèrement mieux syndiquées que les hommes, elles sont moins présentes dans les instances et ainsi moins engagées dans l'activité syndicale.

Les recherches du secteur femmes montrent qu'il existe des viviers dans tous les syndicats de la FSU en 2015, et les chiffres n'ont guère bougé depuis 2013.

Quelques exemples de taux de femmes dans la profession et parmi les syndiqué-es de 11 syndicats de la FSU, enseignants ou non enseignants.

2015	% de femmes dans la profession	% de femmes syndiquées
SNASUB	73,93	76
SNEP	41	44,3
SNES	58,3	63,3
SNESUP	[1]	40,46
SNICS	95,8	95,4
SNPI	41,7	47
SNPES PJJ	60,5	60,4
SNU TEFI	[2]	75,20
SNUEP	49,3	54,1
SNUIPP	82,6	76,4

[1] AU SNESUP, les syndicables ne peuvent être dénombré-es compte tenu de la grande diversité des corps et la présence importante de personnels issu-e-s du second degré. Les femmes représentent 22% des professeur-e-s et 43,2 chez les maîtres de conférences.

[2] Non communiqué

Voir sur le site les trois POUR Elles réalisés il y a trois ans pour le congrès de 2013. Le premier POUR Elles sur les thèmes du congrès de 2016 a été réalisé en septembre 2015 (voir site FSU).

## LES DECHARGES ATTRIBUEES

A échéance des congrès, l'observatoire de la parité de la FSU publie une série de chiffres comparant la situation des femmes et des hommes à chaque niveau de structuration de notre fédération. Sont étudiés comme niveaux structurants : les sections départementales et CFR (secrétariat et trésorerie), le niveau national et 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 la photo, la moderniser, tout en prenant en compte l'extrême diversité de la féminisation des syndicats nationaux.

### Les décharges

C'est un élément très important de la structuration de notre fédération. A la fois reconnaissance de compétences et engagement militant, les décharges libèrent du temps professionnel et personnel pour militer et s'investir. Elles sont calculées en quotité.

L'étude concerne les décharges attribuées à cette rentrée. Elle ne tient pas compte de celles attribuées par les syndicats nationaux. Ce panorama ne peut donc pas représenter l'exacte situation du travail militant mais permet cependant de mettre à jour une réalité que nous n'interrogeons pas souvent.

En 2015 pour l'ensemble des niveaux de la FSU nous avons 208 femmes et 311 hommes qui bénéficient d'une décharge horaire. En 2013, les femmes étaient 181 et les hommes 306. Il y a donc un premier rééquilibrage.

Au-delà du nombre de personnes concernées, il faut également étudier les quotités, facteur aggravant de la situation déséquilibrée puisque la quotité moyenne des femmes est inférieure à celles des hommes (0,15 contre 0,18) Le différentiel reste conséquent. C'est au

TOTAL DES DÉCHARGES (ETP) FSU 2015	SD	CFR	Nat	TOTAL ETP EN 2015
Femmes (208 femmes = 40 %)	24,436	1,683	5,811	<b>31,93 (35,12 %)</b>
Hommes (311 hommes = 60 %)	47,45	3,644	7,915	<b>59,009 (64,88 %)</b>

niveau départemental qu'il est le plus important.

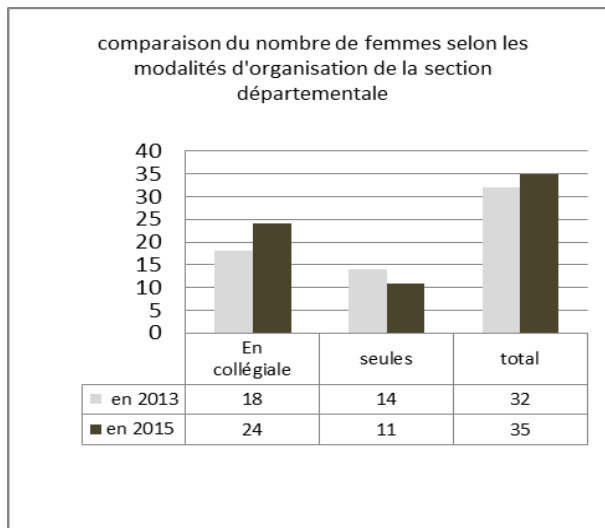
### Sections départementales

Il y a une évolution lente mais significative du nombre de femmes (en %), SD ou coSD s'investissant depuis

année 2006	année 2007	année 2010	année 2013	année 2015
15,18	16	22,6	23,3	26,5

2006.

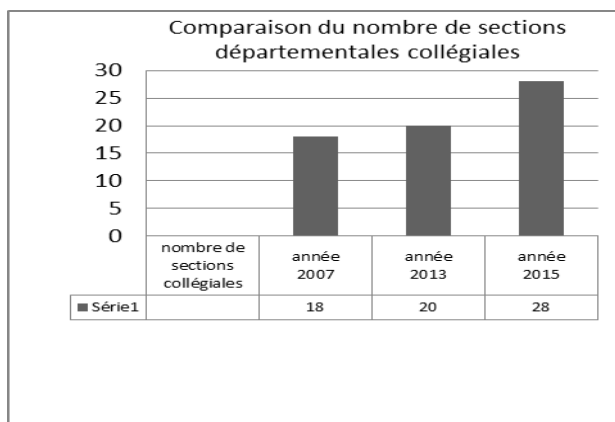
Les modes de fonctionnement des sections départementales permettent de constater que les collégiales œuvrent plus radicalement pour l'égalité. Elles sont à la fois plus nombreuses et permettent à plus de femmes d'y militer. Le graphique suivant le montre. C'est aussi un gain pour la FSU.



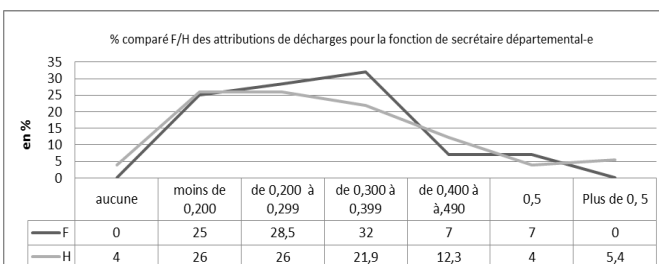
C'est aussi permettre de mieux répondre aux nouvelles attentes en termes d'équilibre vie militante/vie personnelle, et cela profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En 2015, 28 départements fonctionnent selon cette modalité dont 14 nouveaux. Cependant 6 départements l'ont quitté, et ce *turn over* laisse à penser un fonctionnement plus induit par les nécessités militantes que réellement choisi. Pourtant, il est significatif que celui-ci respecte beaucoup mieux nos exigences statutaires de représentation équilibrée que d'autres modalités.

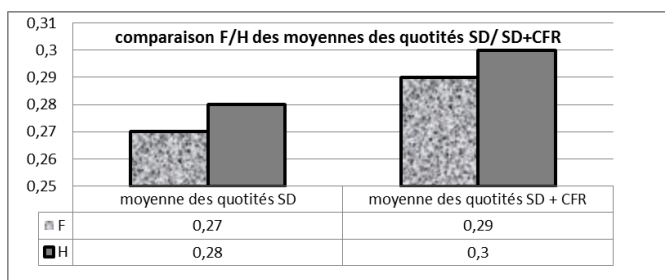
Nous avons tout intérêt à développer ce genre de fonctionnement et à le valoriser.



On repère que dans les quotités inférieures à 0,200, plus d'hommes fonctionnent en collégiales (12 collégiales) que dans les quotités supérieures (9 collégiales) confirmant ainsi que ce mode de fonctionnement permet un meilleur partage des décharges.



Pendant, ce constat doit être modulé si on ajoute à ces chiffres ceux cumulés avec les CFR. En effet, 9 hommes cumulent une décharge à ces deux niveaux quand ce n'est le cas que d'une seule femme. Les moyennes alors s'inversent entre les femmes et les hommes. Peut-on considérer que les inégalités se déplacent ?



### La trésorerie

En 2015, 40 femmes et 63 hommes assument cette fonction, ce qui en fait la responsabilité la mieux partagée. (38,8 % de femmes, 26,5 % pour les SD) Deux hommes cumulent avec la fonction de secrétaire départemental. Parmi ces militant-es 45 % de femmes ont des décharges, 34,9 % d'hommes. Pourtant ce chiffre n'est pas conforme aux quotités attribuées. La moyenne attribuée aux femmes est de 0,138 quand celle des hommes est 0,154. C'est aussi dans le cumul que les écarts se creusent.

Mais de telles différences pour une même tâche laissent à penser que ne sont guère examinées les conditions concrètes du militantisme et que les femmes continuent beaucoup plus que les hommes à le faire sur leur temps personnel déjà fortement contraint.

### Les CFR

22 % des décharges pour le fonctionnement des CFR sont attribuées à 10 femmes, 77,7 % à 35 hommes. La quasi-totalité des militant-es ont des quotités inférieures à 0,200, confirmant que c'est dans le cumul que les inégalités se produisent.

### Le niveau national

23 femmes et 35 hommes reçoivent des décharges, ce qui en fait le niveau le plus favorable aux femmes (39,6%). La moyenne de leur quotité est de 2,52 alors qu'elle est 2,26 pour les hommes.

Deux femmes (SG et trésorière) occupent des positions hautes dans la structuration syndicale, justifiant ainsi cette situation favorable.

### Le cumul

Peu de femmes cumulent des responsabilités quel que soit le niveau de responsabilité.

Calcul au niveau départemental entre les femmes et les hommes en ajoutant les décharges CFR

LE CUMUL	SD + CFR	CFR + NAT	SD + NAT	SD+CFR +NAT
Femmes	3	0	1	0
Hommes	22	3	3	1

## CONCLUSION

### Constat : 30 à 40 % de femmes dans les instances

Le nombre de femmes est toujours dans une fourchette oscillant entre 30 % et 40 % dans tous les lieux de décision et de pouvoir, au niveau des décharges, alors qu'elles sont plus de 50 % des syndiqué-es.

C'est dans les instances statutaires (CDFN, BDFN) que leur présence est la plus faible (23,8) alors que ce taux est de 45,39 dans les secteurs (36,29 si on élimine les réunions du secteur femmes-100% de femmes). Reste aussi à comparer le nombre avec la présence réelle aux réunions !

Dans un prochain POUR Elles d'après congrès nous publierons les nouveaux chiffres.

### Etude incomplète mais significative

L'étude de la place des femmes par l'étude des décharges peut paraître incomplète. Elle est cependant incontournable car un acte militant pose toujours la question centrale de l'organisation des temps de vie professionnel, personnel et militant.

On peut se réjouir des modifications, lentes mais certaines, de la part des femmes dans le travail militant. Ces évolutions concernent les moyennes de quotité, qui peuvent cependant recouper des réalités autres (le jeu des cumuls).

Il reste que les femmes sont encore en nombre insuffisant dans les structures compte tenu de leur nombre dans notre fédération. Leur présence insuffisante est un déficit démocratique dommageable à notre fédération.

## PISTES DE REFLEXION

Il serait judicieux de mettre en place des mesures incitatives et valorisantes, d'appliquer la parité des listes.

### 1- Valoriser le fonctionnement en collégiales au niveau des SD

Les travaux au sein de l'observatoire de la parité de la FSU montrent que les collégiales mixtes (avec une femme au moins) des SD permettent d'inciter les femmes à prendre des responsabilités et sont un gain pour la fédération, mais aussi pour les militant-es. Il serait judicieux de les développer y compris en accordant des moyens supplémentaires. Toute incitation ne peut qu'être positive.

### 2- Listes paritaires F/H aux CDFN, BDFN...

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

> parité dans les délégations (quand elles sont en nombre impair, veiller à ce que les suppléant-es rééquilibrent le tout),

> binômes pour les SD, en particulier suite aux fusions de régions, etc.

Rester aux environs de 160 pour le CDFN (80 F et 80 H) et 60 pour le BDFN (30 F 30 H) implique une réflexion sur le redécoupage et vraisemblablement des arbitrages entre SN, SD et tendances, mais cela demeure du domaine du possible !

# FEMMES ET FISCALITÉ

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

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 pacsé-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 un enfant représente 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.**

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 »

[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

### STAGE INTERSYNDICAL FEMMES — pré programme

#### | Lundi 21 mars |

9 h - 10 h : Accueil des participant-es

10 h - 13 h

##### • FEMMES ET CLIMAT •

- Anabella Rosenberg, responsable des questions environnementales à la Confédération Syndicale Internationale
- Marie Dominique Suremain, du réseau Enda (à confirmer)  
→ Débat

14 h 30 - 17 h 30

##### • FEMMES ET SANTE AU TRAVAIL •

- Laurent Vogel, de l'Institut Syndical Européen
- Interventions syndicales CGT, FSU, Solidaires

17 h 45 Pot féministe

#### | Mardi 22 mars |

9 h - 12 h

##### • SOLIDARITE INTERNATIONALE PAR LES LUTTES •

- Historienne à confirmer
- Lutte des femmes de ménage grecques
- Lutte des ouvrières de Latelec (Tunisie, à confirmer)
- Luttés des femmes de Kobané (à confirmer)  
→ Débat

13 h 30 - 16 h 30

##### • CONSTRUCTION SOCIALE DES CORPS •

- Film « Hommes grands, femmes petites » de Priscilla Touraille
- Intervenante à confirmer  
→ Débat

À l'initiative de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires

