



“La dette des gouvernements est une dette envers les femmes et non envers les banques !”*

En France comme dans tous les autres pays d’Europe, chaque jour ou presque est marqué par l’annonce d’une nouvelle mesure d’austérité. Le ministère de la Fonction publique vient ainsi d’informer les syndicats, le 7 février, du maintien du gel du point d’indice pour tous les fonctionnaires (la dernière augmentation remonte à juillet 2010) et du report à 2014 de l’examen d’une refonte générale de la grille indiciaire. “Conséquence de la crise”, nous explique-t-on, et l’on nous rebat les oreilles avec la question de “la dette publique” : le discours officiel tente de nous culpabiliser en nous présentant cette dette comme le résultat de dépenses publiques “trop généreuses”, d’une protection sociale “trop coûteuse”, etc. etc. Mais, pour nous rassurer, on nous affirme que si nous acceptons cette année encore de nous serrer la ceinture, “l’année prochaine ça devrait aller mieux”. Comme si les fonctionnaires que nous sommes ne savaient pas où cette logique d’austérité a amené la Grèce, par exemple : à amputer les salaires des fonctionnaires pour rembourser la dette publique !

En réalité cette dette provient principalement de politiques fiscales favorables aux catégories sociales les plus aisées et aux grandes entreprises : conséquence de ces cadeaux aux riches, la baisse des recettes publiques a amené les gouvernements, en France et en Europe, à financer par l’emprunt une partie croissante du budget, et donc à augmenter la dette publique. Est-il légitime d’en faire payer les conséquences aux catégories sociales les moins aisées ?

Les femmes en première ligne

Les femmes sont plus particulièrement touchées par ces mesures d’austérité : parce qu’elles sont majoritaires parmi les couches les plus pauvres, les “petits boulots” et les emplois précaires ; et parce que, en tant que principales allocataires des prestations sociales et familiales, elles sont les premières victimes des coupes opérées dans les services sociaux et de santé.

Et les droits des femmes sont eux aussi directement menacés lorsque ces coupes budgétaires se traduisent, comme en France, par une diminution des subventions aux organismes de lutte contre les violences faites aux femmes ou par des fermetures de centres d’IVG et de maternités...

Devant les effets dévastateurs de ces politiques, plusieurs associations féministes venant des différents pays d’Europe se sont réunies et ont décidé d’appeler ensemble les femmes - et les hommes qui sont solidaires - à se regrouper et lutter pour une Europe plus juste et plus égalitaire.

La FSU, avec ses syndicats, s’est engagée dans cette lutte et appelle tous les personnels à se mobiliser derrière le mot d’ordre “Femmes en lutte contre l’austérité et la précarité, pour une Europe solidaire”, qui était déjà celui du cortège féministe unitaire lors de la manifestation du 30 septembre 2012 contre la signature du Traité européen.



Pour un 8 mars de lutte !

Contrairement à ce que nous rabâchent chaque année la plupart des médias, le 8 mars n’est pas “la journée de LA femme”, encore moins “la FÊTE de LA femme”. Non ! Le 8 mars est une **journée internationale de lutte pour les droits des femmes**, en France et dans le monde entier. C’est pourquoi nous vous invitons à participer toutes – et tous – aux initiatives (manifestations, débats, etc.) qui auront lieu à cette occasion dans votre ville ou votre région.

Le 8 mars est aussi, depuis toujours, une journée de solidarité internationale : cette année nous voulons apporter un soutien tout particulier aux Tunisiennes, qui se battent tous les jours pour le maintien du Code du statut personnel et la défense de leurs droits, ainsi qu’aux Égyptiennes, pour qu’elles puissent continuer à venir manifester sur la place Tahrir sans être victimes d’opérations de viols collectifs !

* Slogan de la Marche mondiale des femmes (MMF), association dont la FSU est partie prenante.

L'égalité RÉELLE, c'est pour quand ?

À l'issue des discussions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entamées à l'automne 2012, le ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique a soumis un protocole d'accord à la signature des syndicats.

Le protocole d'accord "Égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique"

Ce protocole rappelle tout d'abord que, si cette égalité est depuis 1946 un "principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines", les inégalités persistent "tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions". Les statistiques sont en effet nombreuses sur ces inégalités, comme le montre la page suivante : il reste beaucoup de chemin à parcourir pour une égalité réelle !

Ce protocole définit 4 axes et 15 mesures qui sont censés déboucher sur "un programme d'actions concrètes" dans lequel devront s'engager tous les employeurs des trois fonctions publiques (état, territoriale et hospitalière). Chaque employeur devra ainsi publier un rapport annuel présentant "la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale". Ce rapport permettra d'étudier "les mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles" et, à partir de là, d'élaborer "un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités".

Le texte présente ensuite plusieurs mesures destinées à "rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels". La première prévoit d'engager des analyses détaillées des écarts de rémunération, y compris ceux liés au régime indemnitaire, et rappelle que les agents à temps partiel doivent bénéficier "d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps complet, notamment l'accès aux promotions et aux formations". Des actions "de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité" devront être proposées aux gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux "conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation".

Des formations spécifiques seront également proposées aux membres des jurys des concours et examens professionnels, afin d'assurer "le caractère non discriminatoire des processus de recrutement" – ainsi qu'aux membres des CAP (représentants des personnels et représentants de l'administration) : les CAP devront prendre en compte les questions d'égalité professionnelle avec l'objectif de "supprimer les freins à l'avancement et à la promotion des femmes". Pour cela l'administration devra présenter chaque année devant

les CAP un bilan intégrant les données sexuées des avancements de grade et des promotions.

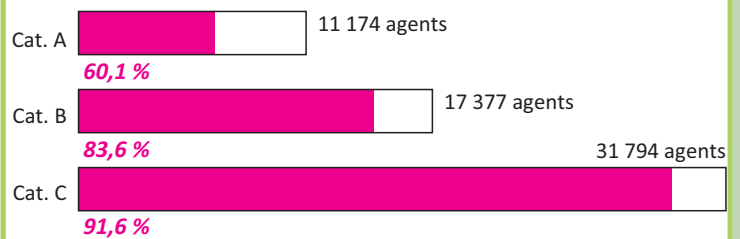
Dans le but de permettre "une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle", le protocole invite les administrations à assurer l'information des agents sur "les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel" et à déterminer les mesures qui permettront d'assurer "un meilleur partage entre les hommes et les femmes" du congé parental.

Ce protocole se termine par le rappel de toutes les actions à prendre pour prévenir les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

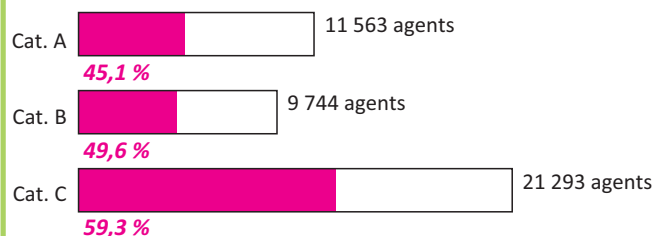
Toutes ces mesures vont dans le bon sens, bien sûr. C'est pourquoi la FSU a donné son accord pour signer ce protocole (cf. page 12). Mais attention : inutile de se bercer d'illusions, ce n'est pas la grande révolution du siècle ! Ce texte en effet ne propose pas de modifications législatives majeures ni de refonte générale de la grille indiciaire, et la question des retraites est renvoyée aux négociations générales. Pour les syndicats, il ne peut s'agir que d'"outils" qu'il va falloir mettre en action à tous les niveaux si l'on veut que ces mesures n'en restent pas aux bonnes intentions et entrent vraiment en application. Mais il faut pour cela de réels moyens, difficilement compatibles avec une politique d'austérité : il est évident que ces avancées, comme tous les droits sociaux, ne seront gagnées que par nos mobilisations, toutes et tous ensemble.

Part des femmes chez les personnels BIATSS

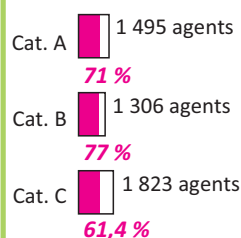
ADMINISTRATION (enseignement scolaire et supérieur)



ITRF (enseignement scolaire et supérieur)



BIBLIOTHÈQUES (enseignement supérieur)



Part des femmes dans chaque catégorie

Sources : Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche. Édition 2012. MEN-MESR.

Inégalités dans les carrières

Alors que le taux de réussite des filles au bac est supérieur à celui des garçons et qu'elles réussissent mieux à l'université, les courbes sont totalement inversées dans la vie active, comme le montre la répartition femmes/hommes des personnels BIATSS de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur : chez les administratifs, les femmes représentent plus de 91 % de la catégorie C, mais descendent à moins de 84 % en B et ne sont plus que 60 % en A (cf. graphique). Et, dans toutes les filières, les femmes restent sous-représentées parmi les cadres supérieurs : chez les ITRF, en catégorie A, les femmes sont 49 % des ingénieurs d'études mais seulement 35 % des ingénieurs de recherche ; dans les bibliothèques, la catégorie A est certes plus féminisée, mais si les femmes forment 78 % des bibliothécaires, elles ne sont plus que 68 % chez les conservateurs. Et l'on pourrait multiplier les exemples...

Inégalités en matière de rémunérations

Côté salaires, le système des grilles indiciaires de la fonction publique signifie, en principe, une réelle égalité salariale : à indice égal salaire égal. Sauf que ... les primes entrent en jeu, et là il n'est plus question d'"égalité", surtout chez les cadres : les femmes cadres gagnent ainsi 18,7 % de moins que les hommes dans la fonction publique d'État.

Rappelons également que, dans la fonction publique, le congé parental est pris à 96 % par les femmes et que 89 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes : certes il ne s'agit pas d'un temps partiel imposé comme bien souvent dans le privé (caissières des grands magasins, employées des services de nettoyage, ...). Mais peut-on vraiment parler de "choix" quand on sait que, dans la très grande majorité des cas, ce sont les mères qui demandent un temps partiel (notamment le mercredi) pour pouvoir s'occuper de leurs enfants, et très rarement les pères ?

Inégalités en matière de retraites

Comme le montre l'étude de la DREES*, parmi les retraités de plus de 65 ans 74 % des hommes et seulement 42 % des femmes ont une carrière complète. Ce qui se traduit par des variations de 31 à 33 % entre hommes et femmes dans le montant de retraite perçu. Et par une part croissante de femmes retraitées, y compris parmi les pensionnées de la Fonction publique, dans ce que les statistiques appellent les "nouveaux pauvres".

Au moment du débat et des luttes infructueuses contre la réforme des retraites, en 2010, des députées, des sénatrices, des syndicalistes l'avaient répété sur tous les tons : les femmes subissaient déjà, avant la réforme, de profondes inégalités du fait des carrières incomplètes (interruptions et temps partiel), elles partaient à la retraite plus tard que leur conjoint pour essayer de regagner en fin de carrière les trimestres perdus durant les années d'éducation des enfants. La réforme de 2010, qui a repoussé l'âge légal de départ et celui du départ à taux plein, conduit les femmes à allonger encore leur durée de présence au travail sans pour autant améliorer leur pension.

Cette situation largement dénoncée en amont de la réforme a eu pour effet de produire ... des discours sur la nécessité d'en venir (enfin !) à l'égalité des salaires, celle-ci devant produire mécaniquement à long terme un rééquilibrage hommes/femmes en matière de pension. C'est ne pas tenir compte de la lenteur du changement en matière de rôles sociaux et parentaux qui fait que les "aléas de carrière" restent essentiellement féminins. En matière de temps partiel les chiffres de la Fonction publique pour 2012 sont clairs : il y a 4 fois plus de temps partiels féminins que masculins en catégorie A, 8 fois plus en B, 5 fois plus en C.

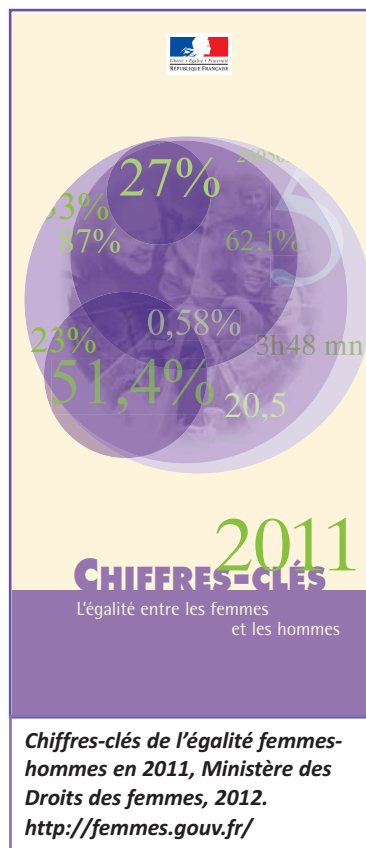
Ce qui fait que la Fonction publique d'État, vu son fort taux de féminisation en particulier dans les catégories B et C, produit mécaniquement des retraitées à pension incomplète. Une femme sur 4 des catégories B et C de la Fonction publique d'État travaille actuellement à temps partiel et se prépare donc une carrière incomplète et une pension incomplète. Ce phénomène ne peut que perdurer, sauf à modifier les bases de calcul.

Quand on sait le taux de féminisation de nos métiers – sur les 4600 personnels de bibliothèques que compte l'enseignement supérieur (chiffres de 2012), 7 agents sur 10 sont des femmes – le nombre de collègues partant à la retraite avec des pensions incomplètes dans nos secteurs d'activités n'est pas très étonnant. Dans l'enseignement secondaire les SAENES sont à 83 % des femmes avec un taux de temps partiel de 12 %, les agents administratifs sont à 92 % des femmes avec un taux de temps partiel de 16 %.

Dans le discours gouvernemental ce sont les dispositifs de majoration d'assurance qui sont censés remédier à cet état de fait, mais en pratique ces dispositifs eux-mêmes sont grignotés.

En septembre 2010, Marylise Lebranchu signait dans *Le Monde* une tribune dans laquelle elle dénonçait la "double peine" des femmes à la retraite et en appelait à une refondation politique des retraites. Et si on commençait par la fonction publique, maintenant que vous êtes ministre, Madame Lebranchu ?

* Les retraités et les retraites en 2010, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 2012.



Les femmes et l'action syndicale aujourd'hui

Ce qu'il en est dit

Les études sur la place des femmes dans le syndicalisme sont peu nombreuses mais celles qui existent posent toutes la même question : alors que les femmes représentent la moitié de la population active, qu'en est-il de leur place dans les syndicats ?

Toutes font le même constat : la part des syndiquées est toujours moindre que la part des femmes salariées. D'après les enquêtes réalisées ces dernières années auprès des différentes fédérations ou confédérations syndicales, le nombre de femmes syndiquées varie de 28 à 44 % mais ces chiffres sont très difficiles à obtenir car, à l'intérieur des fédérations, tous les syndicats ne recensent pas leurs syndiqués selon le sexe.

La part des femmes dans les lieux de décision des syndicats est encore moindre que la part des femmes syndiquées. Même si un effort vers la parité a été parfois fait aux échelons les plus hauts de la hiérarchie des structures, les femmes sont en nombre relativement faible à la tête des fédérations, des comités régionaux et des unions départementales. Il en est de même pour leur présence dans les instances de représentation des syndicats. De cela découle la répartition inégale des droits syndicaux.

Ces inégalités sont imputées à plusieurs facteurs :

- la reproduction de rapports sociaux sexués, les mêmes que dans la société en général, qui fait qu'il est difficile pour les femmes d'articuler les différents temps sociaux, prises qu'elles sont par les tâches domestiques ;
- la persistance du modèle du militant syndical avec une implication de soi très forte et une disponibilité temporelle ;
- la préférence fréquente des femmes pour un engagement associatif dans les domaines du social, de l'humanitaire ou du scolaire ;
- la difficulté pour les militantes de faire intégrer des revendications féministes (égalité des salaires, lutte contre les

discriminations, protection de l'emploi féminin) dans les revendications générales des syndicats ;

- la non acceptation des modes de fonctionnement proposés par les femmes, notamment lors des mouvements sociaux, lorsqu'elles veulent faire reconnaître leur place ;

- le fait aussi que l'implication syndicale des femmes est

rarement due à un besoin de reconnaissance ou de recherche d'intérêt sur leur lieu de travail.

Quels effets de la présence des femmes ?

Les femmes, parce qu'elles ne se reconnaissent pas toujours dans le modèle masculin du militant, ont une position plus critique face au fonctionnement syndical et à son manque d'efficacité. Elles prônent par exemple la limitation du cumul des responsabilités et des mandats. Souvent liées à plusieurs groupes d'appartenance elles proposent différentes pratiques militantes. Leur présence oblige à un questionnement sur l'articulation entre la sphère publique, militante et professionnelle, et la sphère privée en posant les questions liées aux conditions concrètes d'exercice de l'activité syndicale, telles que la durée et le nombre des réunions, la prise en charge des travaux domestiques et la garde des enfants.

La présence des femmes dans l'action et la représentation syndicale permet de porter plus haut des revendications liées à l'égalité professionnelle ainsi que celles en relation avec la fonction de parent et de mère telles que les droits liés à la maternité, à la parentalité, à la garde des enfants.

Permettre aux femmes de tenir une place dans les syndicats c'est aussi donner une chance à la syndicalisation des travailleurs précaires, là où les femmes sont les plus nombreuses.

Quelles solutions pour améliorer la participation des femmes ?

Les solutions les plus souvent avancées sont l'imposition d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les instances, un fonctionnement collégial dans les postes à responsabilité, la nécessité de formations pour permettre la diffusion de l'information et inciter à la prise de parole (cf. le "stage femmes" de la FSU en novembre et les journées de formation organisées en mars depuis 12 ans par l'Intersyndicale femmes FSU, Solidaires et CGT).

Cette problématique est de plus en plus évoquée, comme en témoignent les textes du congrès de la FSU de ce mois de février. Cependant elle n'occupe pas encore assez le devant de la scène des débats internes, faute notamment de chiffres sur lesquels s'appuyer pour en faire la démonstration.

Les journées intersyndicales femmes de mars 2013 :
<http://formation.fsu.fr/spip.php?article1372>

Pour en savoir plus : voir la bibliographie sur le site du SNASUB-FSU : www.snasub.fsu.fr

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

Journées Intersyndicales Femmes

> 25 et 26 mars 2013

- > Femmes et austerité en Europe
- > Corps, images de soi, publicités sexistes
- > Stéréotypes et égalité professionnelle
- > Femmes face à l'extrême droite



Formation - Débat
 Bourse du Travail de Paris - 85, rue Charlot - 75003 Paris
 République ou Filles du Calvaire

