



J'agis pour l'égalité !

© Fotolia.fr / Dashik

ÉDITO

Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes : une ambition démesurée à l'heure où les droits des femmes sont remis en cause sur bien des plans ?

Pour les enseignant-es, personnel-les d'éducation, adhérent-es et militant-es du SNES-FSU, c'est tout le contraire. Elles et ils s'engagent et y travaillent au quotidien.

Égalité salariale, fiscalité des politiques familiales, égalité professionnelle, égalité pour les élèves sont autant de terrains qu'elles et ils investissent pour faire vivre pleinement ces droits.

Cela passe par des actions qui pourraient sembler anodines, par des solidarités qui prennent forme et qui, cumulées, feront de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité.

Décidément, pour le SNES-FSU, l'égalité n'est pas un vain mot. Elle passe par une politique volontariste et cohérente qui permettra de faire évoluer les mentalités en profondeur, et qui, loin d'opposer les femmes et les hommes, rencontrera l'adhésion de toutes et de tous. ▀

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale
Aurélia Sarrasin, responsable du groupe Femmes

Marche Mondiale des Femmes : un élan d'égalité pour les femmes du monde entier

Agir syndicalement dans le cadre des mouvements féministes, comme le Collectif National des Droits des Femmes et la Marche Mondiale des femmes, c'est débattre de problématiques syndicales, mais aussi sociétales. Ces rencontres sont des espaces d'éducation populaire, de partage des revendications sur les droits des femmes, lieux incontournables de la concrétisation de la solidarité avec les femmes du monde entier.

Tous les cinq ans depuis 2000, les féministes du monde unissent leurs forces pour marcher ensemble avec l'objectif de construire un monde basé sur la Paix, la Justice, l'Égalité, la Liberté et la Solidarité. La 4^e Marche mondiale des Femmes (MMF) est partie de Turquie, du Kurdistan à quelques kilomètres de Kobané, pour se terminer à Lisbonne, en passant par Marseille le 19 septembre. Le SNES-FSU a contribué à la réussite de cette journée dans le cadre du Collectif 13 Droits des Femmes 2015, qui a accueilli des femmes en marche du pourtour méditerranéen pour une journée de témoignages, de réflexion, de débats et d'élaboration de revendications communes. Quelques-unes sont présentées ici.

FEMMES ET CREUSEMENT DES INÉGALITÉS : LA FRANCE NE FAIT PAS EXCEPTION

Pour Isabelle Lecouedic, militante du SNES-FSU et d'Attac : « *L'impact de la crise sur les femmes est sous-évalué et ne fait jamais la Une des journaux. Pourtant, elles sont les premières concernées par l'insécurité et la précarité croissante des emplois* ». En France, les femmes sont, depuis 2010, davantage exposées à la précarité des emplois, au licenciement et à la pauvreté. Les restrictions budgétaires dans les services publics touchent les femmes en tant qu'employées et comme bénéficiaires des services publics. Elles subissent de plein fouet les régressions de la protection sociale car elles prennent le plus souvent en charge les enfants et les personnes dépendantes. Le montant des retraites des femmes se situe à 61 % de celles des hommes et le niveau des retraites va encore baisser du fait des réformes de 2010 et 2013. Les femmes devront travailler plus longtemps et le taux de pauvreté des retraitées a augmenté. Notons, aussi, une baisse des subventions aux associations féministes de 10 à 30 %. 38 % des SDF sont des femmes, et 25 % avec des enfants. En France, plus de la moitié des migrants sont des femmes. Sur la route, elles sont particulièrement mal traitées et subissent davantage de violences que les

hommes. Le pourcentage des femmes seules diplômées qui migrent progresse, mais rares sont celles qui trouvent un emploi correspondant à leur qualification. Elles occupent plutôt des emplois mal rémunérés, précaires voire non déclarés et sont souvent isolées. Une large majorité des prostituées en France (hors traite) sont des étrangères seules, précaires et sans papiers.

leurs enfants, 44 % des ménages ont des difficultés à élever leurs enfants en bas âge, 322 000 d'entre eux souffrent de la faim et 32 000 élèves font face à l'insécurité alimentaire ».

EXTRÉMISMES RELIGIEUX ET ORDRE MORAL

Chahla Chafiq, sociologue-écrivaine, est intervenue sur les extrémismes religieux, et sur le tribut payé par les femmes dans les territoires occupés par Daesh, qui propage une idéologie criminelle et, au nom de Dieu, met en esclavage des femmes et sacrilise le viol. Des centaines de femmes sont tuées ou enlevées avec leurs enfants. Notre devoir est de leur apporter notre solidarité et d'agir pour défendre les droits des femmes, partie intégrante des droits humains. Ni sexisme, ni racisme : les crimes contre les femmes doivent être punis ! Chahla Chafiq nous rappelle que « *la laïcité est le meilleur rempart contre les extrémismes* ». Lors des rencontres méditerranéennes, nous avons pris notre part de responsabilité dans le débat public sur la conception que le SNES-FSU a de la laïcité, vue comme un principe permettant la paix dans une société et favorisant l'égalité entre les filles et les garçons. Elle permet l'émancipation en ne soumettant pas, dans le cadre scolaire, les élèves à des pressions religieuses. L'école doit privilégier une approche scientifique du monde, et il est vital de savoir nager pour les garçons, mais aussi pour les filles !



EN GRÈCE : MÈRES ET ENFANTS PRIS EN OTAGE

Voula Taki de la maison autonome des femmes de Thessalonique témoigne : « *les femmes sont frappées plus durement par les mesures d'austérité : les premières à être licenciées, les plus touchées par le chômage (67 % des jeunes femmes), un grand nombre d'entre elles travaille sans sécurité sociale, beaucoup n'ont pas de pensions décentes, elles ne peuvent plus accoucher gratuitement dans les hôpitaux publics et les nourrissons sont retenus en "hypothèque". Elles n'ont souvent ni nourriture ni vêtements pour*

FEMMES FACE À LA CRISE ÉCOLOGIQUE

Les pauvres sont, en général, les premières victimes des désordres écologiques. Les 20 % des ménages les plus pauvres émettent 8 tonnes de CO₂, contre 22 tonnes pour les 20 % les plus riches. Ils n'ont pas les moyens d'investir dans des modes de vie plus propres. Les ménages pauvres connaissent la précarité énergétique. Les femmes sont très peu présentes et représentées dans les négociations sur le climat. Tant que les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche !

« C'est la manière de militer en général qu'il faut interroger »

Agir pour les collègues, c'est une préoccupation constante et majeure pour le SNES-FSU. L'égalité demande un engagement de tous les instants. Benoît Teste, secrétaire académique du SNES-FSU Lyon, a répondu à nos questions.

L'US : Au sein de votre section académique, vous travaillez au quotidien au plus près des collègues. Pour vous, l'égalité femmes-hommes, est-ce une réalité ou un défi ?

C'est une lutte. Pour un syndicat comme le nôtre qui met l'égalité en général, et l'égalité au travail en particulier, au cœur de ses combats, lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes est une évidence.



ter tard le soir » et « s'investir davantage » : toutes les femmes candidates ont été recalées ! Le néomanagement à l'œuvre actuellement dans les établissements, avec son lot de recrutements sur profil et d'injonctions à « s'investir » toujours plus, est incompatible avec l'égalité réelle.

venons souvent, grâce à cette argumentation précise chiffrée à l'appui, à rétablir en partie l'égalité.

L'US : Favoriser l'engagement des femmes est une préoccupation importante pour le SNES-FSU. En tant que militantes et militants, quelles actions mettez-vous en place ?

Je crois que l'absence ou la moindre présence de femmes dans une structure militante est un problème en soi, mais est plus largement un symptôme de quelque chose d'encore plus large que le seul problème de représentation des femmes. C'est la manière de militer en général qu'il faut interroger. Son aspect parfois trop « sacrificiel » et chronophage en particulier est un problème, mais c'est un problème pour les femmes comme pour les hommes. Par exemple sur la participation aux réunions syndicales, il me semble que le problème vient aussi de leur contenu, de la place qu'on y laisse ou pas aux nouveaux et aux nouvelles, à celles et ceux qui, au départ, ne maîtrisent pas tous les « codes » : prise de parole... Il faut aussi agir pour que la répartition des tâches dans la société ne fasse pas au détriment des femmes. ▶

L'US : Avez-vous le sentiment que cette question est bien prise en compte par l'institution ?

L'institution, dans ce domaine comme dans d'autres, prend en compte la question de manière globale et tant que cela ne percute pas d'autres principes de gestion. Parfois, l'administration est mise devant ses contradictions. Pour ne donner qu'un exemple, nous avons dénoncé le profilage d'un poste de CPE dans un établissement prestigieux de Lyon dans lequel le chef d'établissement ne se cachait pas (à l'oral seulement...) de rechercher un homme supposé pouvoir « res-

L'US : Quel travail militant quotidien pour aider au mieux les collègues ? Quels sont les problèmes auxquels vous êtes le plus souvent confronté-es ?

Je ne crois pas qu'il faille traiter les problèmes que peuvent rencontrer spécifiquement les femmes comme une question à part : la seule question que nous devons nous poser quand nous défendons des collègues est celle de la justice et de l'égalité de traitement entre collègues. La défense individuelle de toute personne qui serait victime de discriminations fait partie de nos interventions permanentes.

Le travail minutieux que nous réalisons en CAPA sur l'accès à la hors-classe fait aussi partie de cette défense concrète et nous par-

Le Réseau femmes d'Amérique latine : s'unir pour l'égalité

Ce réseau, qui a commencé à fonctionner en 2006, a pour objectif principal la promotion de stratégies syndicales pour l'égalité des genres. Selon Yamile Socolovsky, membre de Conadu, Syndicat de l'enseignement supérieur d'Argentine : « il est important de développer des stratégies efficaces par le biais d'un réseau, à partir et avec

des syndicats qui ont en fait des expériences très différentes en matière d'égalité hommes-femmes ».

CONSTATS ET PISTES DE TRAVAIL

Force est de constater que la plupart des syndicats n'ont pas des politiques en matière d'égalité de genre dans leurs mandats. Il est nécessaire de développer des argumentaires afin d'expliquer pour quelles raisons les syndicats doivent avoir ces politiques d'égalité de genre. Yamile souligne que pour parvenir à « avoir des syndicats plus représentatifs et

plus démocratiques, il faut faire en sorte que les femmes accèdent à des postes à responsabilité ». Le Réseau travaille sur un éventail très large de sujets, des conditions de travail des femmes et des hommes aux programmes scolaires.

« Nous avons à mettre au point un agenda alternatif en matière de conditions de travail et de salaires pour les enseignant(e)s et personnels de l'éducation. Nous avons également à intervenir sur les questions d'ordre pédagogique si nous voulons avoir un impact concret sur les conditions de travail. » ▶

UN EXEMPLE VENANT DU SYNDICAT ADP (ASOCIACION DOMINICANA DE PROFESORES) DE LA RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Cette organisation a créé un poste de secrétaire à l'égalité de genre. Il a mis en place un plan national visant à renforcer la participation à des postes de responsabilité des femmes au sein du syndicat. Ce plan a servi de base au développement d'actions permanentes comme le jour de la non-violence faite aux femmes. L'organisation a conclu un accord avec le ministère de la Femme pour un programme de prévention de la violence de genre et de contraception, ainsi que d'éducation sexuelle en coordination avec le ministère de l'Éducation.



Une idée fausse : « le statut des fonctionnaires assure l'égalité »

Dans la Fonction publique de l'État, le salaire moyen des hommes est supérieur de 14,7 % à celui des femmes⁽¹⁾. Cet écart s'explique par des effets qui peuvent se combiner, traduisant les uns et les autres des inégalités liées au sexe : des effets de structure (comme la quotité du temps de travail), l'occupation d'emplois moins rémunérateurs, et des carrières moins favorables. Ce dernier aspect vient d'être appréhendé par des études récentes⁽²⁾.

L'observation par tranches d'âge met en évidence des carrières plus favorables aux hommes. L'écart est d'autant plus fort que l'on monte dans la hiérarchie et atteint 20 % en catégorie A. Une des recherches commandées par la ministre de la Fonction publique, comparant la probabilité pour un-e salarié-e de se trouver à un point donné de l'échelle de rémunération, confirme que le fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans la rémunération.

Ainsi, à l'âge de 50 ans une femme fonctionnaire de catégorie A gagne en moyenne annuelle 11 400 € de moins qu'un homme, 80 % de la différence est liée à la différence de traitement, 20 % aux primes.

Parmi les enseignant-es du second degré, les inégalités de rémunération sont aussi présentes. L'écart moyen entre les salaires nets moyens des certifiés hommes et femmes est de 5,2 %, de 6,3 % chez les agrégés⁽³⁾. La différence sur les traitements indiciaires est plus réduite (2,4 % et 1,9 % respectivement) que sur les primes (22,3 % et 29,8 %). Mais la différence globale dans le second degré de 7,6 %, supérieure à l'écart relevé au sein de chaque catégorie, montre que les femmes accèdent moins aux catégories les mieux rémunérées.

L'apport statistique est utile si l'on parvient à repérer les causes en vue de construire des orientations de lutte efficace contre les inégalités constatées.

NE PAS JETER LE STATUT AVEC L'EAU DU BAIN

N'en tirons pas la conclusion que statut ou contrat, cela soit indifférent pour l'égalité. Les différences sont d'ailleurs bien plus considérables parmi les personnels non titulaires, ne serait-ce que parce que le temps incomplet non choisi concerne davantage les femmes que les hommes (57,4 % des femmes non titulaires du MEN et 41,4 % des hommes⁽⁴⁾).

Le recrutement par concours assure aux femmes diplômées une activité en lien avec les qualifications qu'elles détiennent. Mais il nous faut identifier les règles à promouvoir

pour l'égalité, celles qui la mettent en cause comme celles des politiques qui vont à leur rencontre. Et s'inspirer de cette analyse dans la construction de nos revendications et dans toutes nos interventions syndicales.

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

► Contre les stéréotypes et pour la reconnaissance de toutes les qualifications
La ségrégation professionnelle, qui traduit

plus acceptable. Les forces réactionnaires ont obtenu que le ministère renonce aux *ABCD de l'égalité* à l'école primaire ; parce que le combat sera long, il importe de ne pas lâcher. Notre responsabilité est double, portant à la fois sur la lutte contre les stéréotypes dans les contenus d'enseignement, les pratiques professionnelles, l'orientation, d'une part, et d'autre part en faveur de la revalorisation de notre profession.

► Égalité dans le déroulement des carrières, contre la précarité

Il est d'abord nécessaire d'exiger des règles favorables et égalitaires en combattant les logiques managériales qui proposent de reconnaître avant tout les plus disponibles, les plus dociles des salarié-es. Dans toutes les opérations de carrière et au-delà des approches obligatoires des relevés de situation comparée, interroger les projets de l'administration au regard de l'égalité.

► Pour des emplois et contre le développement des heures supplémentaires

Le slogan phare de l'époque Sarkozy « travailler plus pour gagner plus » a débouché sur davantage d'inégalité salariale. Mieux partager le travail reste une problématique d'actualité. Le protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique fait de cet objectif une question transversale. Il nous permet de ne pas laisser les hiérarchies tranquilles. Il nous revient aussi d'interroger les revendications que nous portons à cette aune. Elles n'en seront que plus fortes, tous et toutes ont à y gagner. ►



© Fotolia.fr / camihesse

la concentration des femmes dans des professions moins bien rémunérées, peine à se réduire depuis 30 ans⁽⁵⁾. Le premier enjeu est celui de la mixité des métiers. L'atteinte de cet objectif demande une action résolue de l'école contre les stéréotypes qui enferment les filles et les garçons dans des comportements et des choix professionnels différenciés. Dès lors, les qualifications et compétences des secteurs féminisés sont socialement plus difficiles à faire reconnaître et la précarité de certaines filières féminisées est considérée comme

(1) Salaires nets annuels moyens de 2013. Source : rapport annuel sur l'état de la FP, édition 2015.

(2) Trois études ont été publiées le 10 mars 2015 par le ministère de la Fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf.

(3) Bilan social du MEN 2014.

(4) Le bilan social ne comporte pas de données sur les salaires des non-titulaires.

(5) Note de synthèse des trois études publiées le 10 mars.

Fiscalité, retraite : les femmes défavorisées

Tel est bien le problème français : si la politique familiale est relativement généreuse, et si les femmes peuvent compter sur un système de garde relativement développé puis sur l'école pour arriver à concilier vie professionnelle et maternité, la politique fiscale, en revanche, est et reste tout à fait inégalitaire. En cause, le quotient conjugal qui, lui, n'est pas plafonné, à l'inverse du quotient familial.

QUOTIENT CONJUGAL : UN SYSTÈME INÉGALITAIRE

Le quotient conjugal ? Ce sont tout simplement ces deux parts fiscales dont bénéficient automatiquement les couples mariés ou pacés. Le revenu total des deux époux-ses est divisé par deux, cette moitié est soumise au taux d'imposition correspondant à la somme en question, et l'impôt total est calculé en multipliant cette somme par deux : un système qui permet au revenu du conjoint le mieux rémunéré d'échapper, un peu, à la progressivité de l'impôt.

Ce quotient conjugal défavorise les couples avec des revenus modestes et égaux, mais favorise ceux où l'un des conjoints affiche un revenu bien plus élevé que l'autre.

La contrepartie de cet avantage fiscal est que le travail du conjoint touchant le plus faible salaire

peut dans certains cas apparaître comme peu avantageux financièrement : notamment si ce salaire est vraiment faible (travail peu payé ou à temps partiel), en valeur absolue et relative au salaire de l'autre conjoint, surtout au regard des coûts et des complications qu'occasionne la garde des enfants en bas âge. Et ce, d'autant plus qu'une aide financière est apportée en cas de cessation d'activité. Cela peut intervenir bien sûr aussi dans le choix opéré pour le congé parental. Il est plus coûteux pour le salarié le mieux rémunéré. Or, on le sait, le salaire des femmes est statistiquement plus faible que celui des hommes. Intervient aussi la question de la pression fiscale.

UN FREIN À L'EMPLOI DES FEMMES

Le quotient conjugal peut inciter les femmes à faible revenu à ne pas reprendre le travail après une grossesse. Une solution existe, bien entendu, pour qu'hommes et femmes puissent vraiment choisir de cesser temporairement le travail à la naissance d'un enfant sans biais fiscal : l'imposition séparée des conjoints.

Cette imposition séparée des couples, qui est en vigueur dans une majorité de pays de



© Fotolia.fr / iouig

l'OCDE, aurait en France un effet collatéral : elle obligerait à repenser le quotient familial. Il faut savoir que ce dernier est une curiosité fiscale dans le monde. Ce qui n'empêche pas d'autres pays de favoriser énormément les familles avec enfants, via des allocations familiales plus généreuses qu'en France, ou des déductions forfaitaires pour frais de garde d'enfant ou de charge familiale.

Sur cette question, la FSU n'a pas de position arrêtée mais un mandat d'étude. La réflexion se poursuit donc à l'issue du congrès FSU. Cela dit, l'égalité professionnelle et la mise en place d'une véritable réforme fiscale fondée sur des principes de justice constituent la réponse incontournable à ces questions. Et rappelons que la TVA pèse lourdement sur toutes et tous : 160 milliards d'euros contre 70 milliards d'Impôt sur le Revenu. ■

LA RETRAITE AMPLIFIE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES (extraits d'une intervention de Christiane Marty aux Journées d'Automne de la FSU)

« Le salaire moyen des femmes est inférieur de 27 % à celui des hommes, la pension moyenne des femmes, inférieure de 40 % à celle des hommes (pension de droit direct). En effet, aux salaires plus faibles des femmes, s'ajoute le fait qu'elles ont des carrières plus courtes, interrompues pour les enfants, et des parcours avec des périodes de temps partiel. Or, salaire et durée de carrière sont les composantes principales pour le calcul de la pension.

Le système de retraites (et de protection sociale) a été conçu il y a 70 ans sur le modèle patriarcal de famille, avec l'homme, soutien de famille, qui travaille à temps plein, sans interruption (pas de problème de chômage à l'époque) et il jouit de droits directs. La femme est au foyer et bénéficie de "droits dérivés" à la protection sociale, par son statut d'épouse ou de mère. Le mode de calcul de la pension, fondé sur cette norme, ne prévoit donc pas les carrières courtes, et de fait les désavantage fortement.

Impact des dispositifs familiaux

Des dispositifs familiaux ont été progressivement intégrés dans le système, visant à compenser la pénalisation de carrière due à l'éducation des enfants. Ils permettent de réduire en effet les écarts de pension entre hommes et femmes (à 28 % au lieu de 40 %). Mais, d'une part, ils sont loin d'annuler ces écarts ; d'autre part et surtout, ils n'agissent pas pour corriger la source des inégalités et, pire, ils les entretiennent car ils enferment les femmes dans le rôle de mères.

De plus, certains dispositifs liés aux enfants sont attribués sous condition d'interruption d'activité professionnelle : ils incitent les femmes à se retirer du travail, ce qui nuit à leur carrière, et plus tard à leur pension, c'est donc leur droit direct à pension qui s'en trouve diminué (même si formellement, ils s'adressent au

"parent", dans les faits, les normes sociales font que ce sont en très grande majorité les femmes qui se retirent de l'emploi). Les rôles sexués en sont pérennisés. Les femmes se voient attribuer des droits complémentaires à une pension... qui s'appliquent concrètement au détriment de leurs droits directs !

Une remarque : la maternité n'est pas le seul facteur qui pénalise les pensions des femmes. La pension moyenne des femmes sans enfant est de 19 % inférieure à celle des hommes. Ce qui reste occulté.

Des réformes qui aggravent les inégalités

Au fil du temps, les inégalités de pension entre femmes et hommes avaient tendance à diminuer (les femmes sortent plus qualifiées du système scolaire, elles participent plus au marché du travail). Mais les réformes précédentes contrecarrent cette tendance et leurs effets n'ont pas fini de se faire sentir :

- allongement régulier de la durée de cotisation qui pénalise plus durement les carrières courtes ;
- décote qui touche plus de femmes (9 %) que d'hommes (6 %) et pour un montant supérieur ;
- majoration de durée d'assurance (MDA) fortement réduite dans la fonction publique en 2003 (d'un an à six mois par enfant) : les femmes fonctionnaires ont perdu de nombreux trimestres de validation ;
- MDA réduite ensuite en 2009 pour le secteur privé ;
- passage du calcul du salaire de référence des 10 aux 25 meilleures années, ce qui se concrétise par une baisse immédiate de pension au moment de la liquidation, baisse d'autant plus forte que la carrière est courte et qu'on doit « piocher » dans les mauvaises années pour atteindre 25 ans, pour les salarié-es du privé et les polypensionné-es ».



Rapports de genre et accès à l'apprentissage

Prisca Kergoat, sociologue et maîtresse de conférence à l'université de Toulouse 2, dresse un bilan qui remet en cause l'image idyllique de l'apprentissage trop souvent présentée, en particulier en termes d'égalité fille-garçon.

L'US : Pouvez-vous dresser un rapide état des lieux de la formation professionnelle en apprentissage chez les filles et les garçons ?

Globalement, c'est une filière très sélective qui recrute les élèves avec un meilleur niveau scolaire : la plupart des recrutés ont déjà un diplôme. Ce bilan est révélateur de mécanismes d'une ségrégation sexuée s'exerçant à différents niveaux. Les filles, minoritaires et cantonnées à quelques spécialités, exercent des métiers différents sur des lieux séparés et connaissent des situations professionnelles spécifiques. Elles représentent moins de 32 % des apprentis, chiffres stables depuis 20 ans. À l'exception de quelques spécialités mixtes, les formations les plus préparées révèlent l'ampleur de cette ségrégation : au niveau bac pro, il y a 2 % de filles apprenties en génie civil, 5 % en construction et bois. Inversement, elles représentent plus de 80 % des effectifs dans les services et l'aide à la personne. Même à l'intérieur d'une spécialité, filles et garçons préparent des métiers différents : dans le bâtiment, les filles sont formées à la finition, les garçons au gros-œuvre. En hôtellerie-restauration, qui semble pourtant au premier abord être une formation mixte, les garçons sont en cuisine, les filles en salle, formations qui mèneront à plus de temps partiels.

L'US : Comment expliquer cette ségrégation sexuée ?

On a trop souvent tendance à se focaliser sur les questions d'orientation et de choix des métiers. La prédilection des services pour les filles, de la production pour les garçons n'explique pas tout : les filles ont toutes les difficultés à pénétrer la filière d'apprentissage, quel que soit leur champ de formation.

Quand elles se tournent vers les services, elles sont confrontées à une très forte concurrence, parce qu'elles sont enfermées dans une offre de formation beaucoup plus réduite. Il suffit de trois groupes de spécialités : coiffure-esthétique, commerce, hôtellerie-tourisme pour réunir six filles apprenties sur dix alors qu'il faut six spécialités pour réunir autant de garçons. Ce cantonnement génère une sursélection des filles. Elles ont donc encore plus de difficultés que les garçons à trouver une entreprise d'accueil, et celles qui y parviennent ont un niveau scolaire plus élevé qu'eux. On pourrait s'attendre à ce que les filles qui inversent les habitudes de genre en choisissant une formation dans laquelle les garçons sont

majoritaires soient avantagées : il n'en est rien. Les statistiques sont sans ambiguïté. Alors même que les spécialités de production sont fortement représentées en apprentissage, les filles, pour préparer ces formations, doivent beaucoup plus souvent que les garçons se tourner vers le lycée professionnel.

L'observation du recrutement d'apprentis dans de grandes entreprises démontre que les filles qui ne se conforment pas aux normes de genre sont éminemment suspectes. Les quelques filles recrutées doivent être premières aux tests, avoir obtenu un premier diplôme dans la spé-



cialité, déjà fait un stage dans l'entreprise et démontrer qu'elles peuvent s'acculturer à un milieu masculin.

Indéniablement, l'apprentissage amplifie les effets de la division sexuée du travail et le fait « encore mieux » que l'école.

L'US : Comment sortir de cette spirale ?

L'apprentissage conduit à déconstruire l'idée selon laquelle la mixité au sein de notre système éducatif est acquise. C'est surtout au moment de l'adolescence que la rencontre des sexes est une expérience sociale importante. Son absence dans les filières où les filles sont minoritaires est vecteur de violence. Souvent victimes d'intimidations, de harcèlement, elles sont nombreuses à rompre leur contrat d'apprentissage pour ces raisons.

Outre les campagnes visant à déconstruire les stéréotypes participant aux choix d'orientation, il faut s'attaquer aux pratiques des différents acteurs, pas seulement aux représentations des élèves :

- revoir les politiques des CFA qui pratiquent de fait une non-mixité au sein de leurs établissements du fait du regroupement par filières (lycées des métiers). Ne pourrait-on pas penser des établissements rassemblant des filières féminisées et masculinisées, des formations regroupées partiellement dans certaines matières ?
- réfléchir aux contenus de formation. Les enseignants, souhaitant que les filles accèdent à l'emploi, reproduisent parfois à leur insu les pratiques de recrutement des entreprises, qui elles-mêmes conduisent à conformer les filles aux normes de genre, à les défaire d'une culture

Éducation à la sexualité : mieux se connaître et mieux se comprendre

L'éducation à la sexualité des filles et des garçons est un facteur d'égalité, à condition que les personnels soient bien et suffisamment formés. Elle doit se faire dans le respect de l'autre, en binôme mixte et pluridisciplinaire.

Pour être efficace et de qualité, une approche transversale est nécessaire et doit s'inscrire plus globalement dans l'éducation à l'égalité. Il faut réhabiliter le rôle du masculin, car trop souvent l'éducation à la sexualité renvoie encore une image négative des garçons, agresseurs potentiels, et ne pas négliger la prévention des maltraitances sexuelles, rarement évoquées avec les élèves. Aborder ce sujet des maltraitances sexuelles faites aux enfants, faire connaître les conséquences possibles de ces maltraitances et en faire reconnaître la gravité faciliterait pourtant grandement le repérage, l'accompagnement des jeunes victimes.

POUR UN PARTENARIAT EFFICACE ET ENCADRÉ AVEC LES INSTITUTIONS ET ASSOCIATIONS

Au cours de ces trente dernières années, ce sont les mouvements d'éducation populaire (principalement le Planning familial) et les centres de planification ou d'éducation familiale, qui ont constitué une grande partie des ressources humaines et logistiques pour que l'éducation à la sexualité se concrétise chaque année à l'école, dans les collèges et les lycées. Or des associations réactionnaires, anti-IVG, LGBTIphobes... cherchent à infiltrer l'école par ce biais.

Le ministère de l'Éducation nationale doit rester le garant de l'éducation à la sexualité à l'école. Les interventions des partenaires doivent être construites, coordonnées et réalisées en présence des professionnels de l'Éducation nationale. Cela est indispensable pour s'assurer de leur qualité.



© Clément Martin

POUR UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE DE TOU-TES LES PROFESSIONNEL-LES DE L'ÉDUCATION, EN LIEN AVEC LES PARENTS

Nous avons donc besoin de programmes obligatoires à inclure dans les ESPE pour former tou-ttes les professionnel-les à ces problématiques et bien sûr, en amont, des formations de formateurs.

Il faut développer des formations communes à l'ensemble des professionnels et des partenaires intervenant en éducation à la sexualité dans les établissements scolaires, afin d'harmoniser les objectifs et de développer des liens pour mieux se coordonner. Cela conforte les revendications du SNES-FSU qui souhaite des équipes pluriprofessionnelles associant enseignant-es, CPE, Conseiller-es d'Orientation-Psychologues, assistantes sociales, AED... Il faut aussi construire avec les parents des outils qui expliquent en quoi consiste l'éducation à la sexualité selon l'âge de l'enfant, quels en sont les buts et quelles sont les thématiques abordées, le tout pour rassurer et éviter des craintes non fondées. ▀

Lesbiennes : l'égalité se conquiert

Dans la société et au travail, l'égalité en droits et dans la vie réelle n'est pas encore gagnée.

ÉGALITÉ AU TRAVAIL

L'orientation sexuelle des enseignant-es et personnel-les, et des lesbiennes en particulier, est encore trop souvent un sujet difficile à aborder, même en salle des profs. Certainement parce qu'elles peuvent être discriminées à la fois en tant que femmes et du fait de leur orientation sexuelle.

Pourtant, la recherche de Dominique Cau-Bareille et Julie Jarty menée avec le SNES-FSU⁽¹⁾ tend à montrer que la connaissance de l'homosexualité d'une personnel-le enseignant-e peut constituer une ressource, notamment pour les élèves faisant partie des minorités sexuelles et de genre qui disposent alors d'un modèle positif.

PMA ET FILIATION : DES DROITS QUI RESTENT À CONQUÉRIR

La PMA, qui devait être ouverte à toutes les femmes, est une promesse qui n'a pas été tenue.

L'ouverture de la PMA à toutes les femmes touche des enjeux multiples et fondamentaux, les questions de filiation, mais aussi le droit à disposer de son corps, le libre choix des femmes d'avoir ou non un enfant, d'avorter ou non. L'ouverture du mariage aux couples de même sexe n'a pas entraîné une égalité pleine et entière de toutes les familles. Le droit continue de discriminer les familles homoparentales. Par exemple des femmes se voient encore refuser l'adoption de l'enfant de leur épouse par certains tribunaux. La reconnaissance légale des familles dans leur diversité (homoparentales, monoparentales, recomposées...) est d'autant plus urgente qu'elles ont été stigmatisées par les offensives réactionnaires, et que cela crée des situations d'insécurité juridique pour les enfants. C'est une question d'égalité des droits et d'intérêt supérieur des enfants.

Le SNES-FSU continue de revendiquer l'accès à la PMA pour toutes les femmes, et une meilleure prise en compte de la filiation sociale : présomption de parenté pour l'épouse



© Fotolia.fr / staensso

de la mère biologique, mais aussi coparentalité, statut du beau-parent, reconnaissance des filiations homoparentales en mairie... ▀

(1) Dominique Cau-Bareille et Julie Jarty, « Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré » : www.snes.edu/IMG/pdf/rapport_final_snes_groupe_femmes.pdf. Pour en savoir plus : www.ufal.org/wp-content/uploads/2014/09/filiation-des-la-naissance_A4.pdf.

Le SNES-FSU s'engage...

Pour la formation de toutes et tous...

Le SNES-FSU exige :

- ▶ Une formation initiale et continue de qualité qui permette aux enseignant-e-s de favoriser l'épanouissement, la socialisation et l'égalité, notamment entre les filles et les garçons.
- ▶ Des contenus d'enseignement, des pratiques pédagogiques et des manuels scolaires qui contribuent à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, et à la construction d'une culture commune émancipatrice, respectueuse et égalitaire.
- ▶ La prise en compte de la construction sociale du genre dans les programmes.
- ▶ Des programmes d'éducation à la sexualité, sans tabou, pour tous les élèves, assurés par des professionnel-les et des personnel-les formé-es, et l'application de la loi du 4 juillet 2001 qui prévoit trois séances par an à tous les niveaux de la scolarité.
- ▶ Le développement des programmes de lutte contre les violences sexistes, lesbophobes et homophobes.

Salaires et conditions de travail...

- ▶ Le SNES-FSU dénonce la dévalorisation des métiers enseignants, comparable à celle des autres filières professionnelles féminisées.
- ▶ Il combat les politiques de management des personnels, d'individualisation des carrières et des rémunérations, porteuses d'aggravation des inégalités entre femmes et hommes.
- ▶ Il lutte contre le temps partiel subi par les non-titulaires, et particulièrement les enseignantes contractuelles, synonyme de revenu salarial partiel.
- ▶ Il lutte contre l'interruption des contrats pour cause de grossesse.

Retraites

- ▶ Le SNES-FSU dénonce des régressions pénalisant particulièrement les femmes et ayant aggravé les inégalités femmes-hommes : recul de l'âge de la retraite, augmentation des annuités et décote, perte des bonifications pour enfant.
- ▶ Il revendique le rétablissement de la bonification pour enfant et une majoration de la durée d'assurance portée à deux ans pour les mères fonctionnaires, comme pour les parents ayant élevé seuls leurs enfants.

Pour une politique familiale ambitieuse

Le SNES-FSU porte des revendications :

- ▶ Les mêmes droits familiaux doivent s'appliquer à toutes les familles.
- ▶ Le congé maternité doit être étendu à 26 semaines et le congé du second parent allongé et rendu obligatoire.
- ▶ Il faut favoriser le partage des tâches domestiques (congé parental).
- ▶ Il faut créer davantage de structures de garde des enfants accessibles ou gratuites selon les revenus et accompagner au mieux les mères isolées et leurs enfants.



Contre les violences et les inégalités

Le SNES-FSU exige :

- ▶ La définition européenne du harcèlement sexuel doit être intégrée dans le code du travail et de la Fonction publique.
- ▶ Les métiers féminisés, systématiquement dépréciés, ne doivent plus être laissés à l'écart des revalorisations salariales. Les lois sur les violences doivent être appliquées immédiatement et être renforcées.
- ▶ Il faut favoriser la mixité des métiers et l'orientation des femmes vers des métiers plus rémunérateurs.

Le Groupe Femmes du SNES-FSU travaille sur les questions de droits des femmes, d'égalité. Il fait partie du secteur Droits et Libertés.
Le SNES-FSU participe au GNIES (Groupe national d'information et d'éducation sexuelle) qui est un collectif regroupant associations de parents d'élèves, de personnels de l'Éducation nationale et de mouvements d'éducation populaire. Il agit auprès des pouvoirs publics pour favoriser l'éducation à la sexualité des jeunes, en rappelant que le rôle de l'école est complémentaire à celui de la famille. Le SNES-FSU participe au secteur femmes de la FSU.

Qui joindre ? SNES-FSU Groupe Femmes – 01 40 63 29 11 – groupefemmes@snes.edu – www.snes.edu

Où s'informer ? Dans les CIDF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) : www.infofemmes.com

Par téléphone : 3919 Violences conjugales Infos : www.sante.gouv.fr/ivg – Dans les antennes locales du Planning

Familial : www.planning-familial.org – Centre Hubertine-Auclert (auquel participe la FSU) : www.centre-hubertine-auclert.fr

Collectif National pour les Droits des Femmes : www.collectifdroitsdesfemmes.org – Marche Mondiale des Femmes : www.mmf-france.fr

