

femmes et syndicalisme : quelle histoire ? quel avenir ?

ÉDITO

D'abord hostiles au travail des femmes, les syndicats, craignant la dévalorisation de certains métiers, se sont confrontés aux femmes et aux féministes. De cette confrontation et de cet échange, des avancées en terme d'égalité et d'émancipation ont eu lieu tant dans les domaines professionnels et personnels que dans ceux du militantisme politique et syndical. En France, les femmes sont entrées massivement dans le monde du travail salarié, et donc leur place dans les organisations syndicales a changé progressivement. Les questions des inégalités et des discriminations ont été traitées de façon à la fois plus globale (égalité femmes-hommes au travail..) et plus féministe (travail sur la compensation des inégalités spécifiques aux femmes...); la mixité a été interrogée, notre rapport même à l'autre a été repensé au travail comme dans notre vie personnelle ou syndicale. Pourtant, malgré un taux d'activité féminin qui ne cesse de progresser, le taux de syndicalisation des femmes est faible (10,6 % pour les hommes toutes catégories socio-professionnelles confondues et 3,46 % pour les femmes), leur participation aux instances syndicales est encore très largement minorée et cela même dans les syndicats enseignants où le nombre de femmes syndiquées est plus important que celui des hommes. Seulement 20 % des responsables syndicaux sont des femmes alors qu'elles représentent 42 % des actifs. Pourquoi de telles différences ? Quelles difficultés pour les femmes qui veulent s'investir dans le militantisme syndical ? De nombreux-ses sociologues ont interrogé la place respective des femmes et des hommes dans les instances politiques et syndicales et ont relevé des rapports différenciés à la politique et au syndicalisme.

Ce supplément revient sur la place des femmes et l'égalité dans le syndicalisme : les succès, les entraves et les perspectives ... entre hier, demain et aujourd'hui pour construire une histoire syndicale toujours plus juste, plus égalitaire et plus émancipatrice pour les femmes. ■

Pour le secteur femmes, Maryvonne Guignonnet

Dossier réalisé par : C. Cauvy, N. Charlier, C. Corfmat,
A. Dalançon, I. Darroman, V. Gaillard, F. Giovanazzi, M. Guignonnet,
M. Lagane, M. Migneau, S. Rojman



© Collection particulière



D.R.



D.R.



D.R.

FEMMES, HISTOIRE ET SYNDICALISME

Des « problèmes féminins » à la « condition féminine »

Aperçu historique des positions du SNES sur la « question féminine » au XX^e siècle

On ne peut aborder l'histoire de l'évolution de la prise en compte des questions concernant les femmes par le syndicalisme enseignant du second degré, sans procéder à une mise en rapport avec les évolutions de la place de la femme dans la vie sociale, le travail, les représentations et avec celle des mouvements féministes dans le monde occidental « pris dans la continuelle tension entre le besoin de bâtir une identité féminine et celui de démolir la catégorie femmes »⁽¹⁾.

On observe au cours du XX^e siècle une discordance longtemps marquée entre, d'une part, la féminisation du professorat et la progression de la scolarisation des filles dans le second degré et, d'autre part, la place restreinte des femmes dans les instances syndicales et leurs programmes revendicatifs. Discordance d'autant plus paradoxale que le syndicalisme auquel le SNES se rattache, visant à l'émancipation des travailleurs, a de plus en plus inscrit son action revendicative dans la perspective de transformations sociales profondes à partir de la Libération. Or cette discordance ne disparaît qu'à partir du début des années 1970, après le commencement d'un nouveau « partage sexuel » dans le monde occidental au milieu des années 1960.

Immédiatement après 68, le fait social de masse de l'entrée des femmes dans le salariat et l'éducation est pris en compte par le SNES à travers une analyse de la situation des « femmes enseignantes » qui fait la quasi-unanimité au congrès de 1969 (rapporteur Françoise Regnaud). Elles ne sont pas privilégiées malgré la conquête de l'égalité des traitements et des services depuis la fin des années 1920 et du statut de la Fonction publique de 1946. Le syndicat doit donc défendre des revendications particulières tenant compte indissolublement des deux fonctions également sociales de la femme, le travail et la maternité, mais « inséparables de l'ensemble des questions sociales et familiales »⁽²⁾. Il n'est cependant pas fait allusion au droit des femmes à la maternité consentie⁽³⁾ et à la sexualité libérée. Distinction notable par rapport aux « féminismes de la différence » qui se développent alors en se concentrant sur la spécificité des femmes. Le combat syndical est un combat de classes et non de genres.

Cette approche va demeurer au cœur de l'analyse du syndicat dans la décennie suivante et l'inspire toujours. Mais sous la pression des mouvements féministes, de l'évolution des mentalités en faveur des aspirations des femmes pour la reconnaissance de leur égalité, autant dans la sphère publique que privée, s'ajoutent pro-

gressivement de nouvelles dimensions à l'approche syndicale. En 1973, le SNES prend position « Pour une information et une éducation sexuelles et pour le droit à la maternité et à la contraception » (rapporteur Annette Krakowski). Il adopte en 1975, année décrétée par l'ONU, « année internationale de la femme », la première motion « Amélioration et émancipation de la condition des femmes ». Pourtant la loi Veil de décembre 1974 est alors à peine signalée et la création d'un secrétariat d'État à la condition féminine ignorée. C'est le capitalisme qui est en effet jugé le premier responsable de l'aggravation des discriminations dont souffrent les femmes, les solutions du programme commun de la

Dès années 70 à 90 : le regard d'une militante du SNES

Dans le cadre de son activité, le syndicat a toujours traité les revendications des femmes dans leur carrière, leurs promotions, leurs droits sociaux. Après 1968, avec l'émergence de la revendication d'une autre place pour les femmes dans la société, du droit à la contraception et à l'IVG, d'une représentation plus égalitaire, des syndicats comme le SNES, le SNEP, le SNESup, des courants de pensée comme Unité et Action, l'École Émancipée, se sont peu à peu engagés et mobilisés pour les droits des femmes. Il ne fut pas simple pour la militante féministe que j'étais d'agir en syndicaliste dans le mouvement des femmes et de faire reconnaître les revendications féministes dans le syndicat. En effet à côté d'hommes et femmes désireux de mettre en lumière cette forme de militantisme, d'autres voyaient un renoncement à la lutte de classes, ou une émancipation dangereuse pour la société, persuadés qu'ils étaient que la qualité de fonctionnaire était une garantie d'égalité.

Le cheminement fut long : à partir de 1977, la création de commissions féminines à tous les niveaux du syndicat, en 79, le secteur condition féminine. Semaines d'action particulières, rencontres et interventions diverses auprès des pouvoirs publics, des ministres en charge des femmes, motions de congrès... tout cela a jalonné l'histoire vécue dans le syndicat.

J'en garde le souvenir de débats, de rencontres exaltantes, d'avancées et de publications syndicales obtenues collectivement. Je veux oublier les réticences, les incompréhensions – qui n'ont pas été que masculines – le refus de constater que les structures sociales étaient aussi bâties sur un modèle masculin, sur des discriminations évidentes. Il était exaltant de travailler avec Gisèle Halimi à l'Unesco, de faire un travail particulier sur la situation des femmes à la Fipeso et à la CMOPE (organisations internationales de l'époque), et d'écouter aussi dans des réunions une jeune retraitée dire sa vie, ses silences, ses sacrifices, une jeune collègue dire sa lutte pour pouvoir continuer ses études.

Peu à peu, le mouvement perdit de sa force dans le syndicat comme ailleurs : recherche d'une seule égalité formelle, moindre attention aux discriminations vécues par les femmes ? Et la mémoire collective manque vite. Il nous reste dans la fonction publique ce rapport fourni au Parlement tous les deux ans sur la situation des femmes à la suite du rapport de 1983 de Annick Davaise chargée de mission. La résistance à l'émancipation des femmes subsiste encore et ce d'autant mieux qu'en dépit de qualifications meilleures, de places plus grandes dans la société, l'image des femmes reste encore dévalorisée dans le champ de la réussite, le champ familial encore mis en avant. Les hommes certes n'y sont pas pour rien, les femmes non plus de temps à autre.



D.R.



D.R.

(1) Françoise Thébaud dans l'introduction au tome 5 de *l'Histoire des femmes* (Plon).

(2) Allongement du congé de maternité à 16 semaines, réversion de la retraite de la femme fonctionnaire, en cas de décès, sur son conjoint, reconduction des mesures d'abaissement de l'âge de la retraite des femmes en raison du nombre de leurs enfants.

(3) Loi Neuwirth du 19/12/1967.

inine »

gauche permettront de les combattre. Au congrès de 1977, la motion rapportée par Madeleine Lagane, s'intitule pour la première fois « condition féminine » et mandat est donné aux CA académiques et nationale de mettre en place des « commissions femmes ». Le SNES prolonge ses analyses et luttes précédentes, par un appel à combattre tous les stéréotypes illustrant infériorisation et oppression des femmes dans la société (« salaire d'appoint », « métier féminin... ») et inégalités et discriminations dans le système éducatif : sous-qualification des femmes et auxiliaariat, orientation des filles et sexisme dans les contenus d'enseignement.

Mais ce virage s'accomplit en maintenant une distance vis-à-vis des mouvements féministes du type MLF. Des positions communes sont élaborées avec le SNEP et le SNESup notamment. Entre Unité et Action et l'École Émancipée, les analyses



se rapprochent. Dans la FEN qui s'empare également de la « question féminine », les débats entre tendances, et jusqu'au cœur de chacune, renvoient à ceux existant entre féminismes et partis de gauche.

À partir des années 1980, les questions féminines disposent de moins en moins d'une place particulière dans le syndicat, elles sont traitées dans le cadre du vaste ensemble de la protection sociale, même si continuent à exister des groupes de travail « femmes ». Sans doute parce qu'on est entré dans l'ère du « post-féminisme ». Dans *L'US*, paraissent de temps en temps des articles, notamment en mars... Est-ce à dire que le SNES se désintéresse des femmes ? Non, mais les problèmes auxquels sont confrontés les enseignants concernent pour l'essentiel les enseignantes devenues très majoritaires dans la profession et aussi nombreuses que les hommes dans les instances du syndicat. La présence à la tête du SNES puis de la FSU d'une femme, Monique Vuailat, reste cependant un fait assez rare dans le monde syndical à la fin du xx^e siècle. ■

CARRIÈRE DES FEMMES

Dénoncer et combattre les inégalités

Analyser les discriminations entre hommes et femmes du point de vue de la carrière se heurte à de nombreux obstacles tant les éléments statistiques manquent. Reste que l'on peut affirmer que là où l'intime conviction de l'administration s'exerce le plus librement – souvent celle de l'inspection – la porte est largement ouverte aux discriminations de toutes sortes tout spécialement à l'encontre des femmes.

La **liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés** l'illustre clairement. L'intervention, des élus du SNES dans la

Liste d'aptitude agrégés : part des femmes (%)

Année	Propositions rectorales	Nominations
2003	45	45
2004	45	46,2
2005	46	46,9
2006	48	48,6

CAPN a fini par permettre qu'au moins la répartition H/F des nommé-e-s soit la même que celle des propositions rectorales. La part des femmes dans les propositions rectorales augmente un peu mais si 58 % des promouvables sont des femmes, elles ne représentent que 48 % des proposé-e-s en 2006.

Cela cache aussi des disparités académiques très fortes entre des académies où un véritable effort est fait (Versailles, Paris...) et d'autres où les recteurs négligent manifestement la question, au point de ne faire remonter qu'un tiers de femmes dans leurs propositions. De plus, faute d'une véritable politique d'égalité de traitement, l'administration, pour présenter des bilans moins honteux, pratique à l'intérieur de ses listes de

proposé-e-s l'arbitraire entre femmes et entre hommes et femmes parce qu'elle refuse de remettre en cause ses choix initiaux fondés sur l'absence de critères objectifs.

Les affectations en **CPGE** sont un autre exemple de ces discriminations. La qualification et l'investissement professionnel des femmes seraient-ils plus faibles ? Alors que les femmes représentent 49 % du corps des agrégé-e-s⁽¹⁾ elles ne constituent plus que 30 % des professeurs de chaires supérieures, corps accessible aux agrégé-e-s affecté-e-s dans les classes préparatoires. Même si les disciplines scientifiques ne sont pas les plus féminisées (SVT exceptées), moins de 29 % des enseignant-e-s en CPGE dans les disciplines scientifiques sont des femmes.

Le contrôle paritaire permet de faire émerger le problème et de limiter en partie les dégâts mais les critères contestables de l'inspection et de l'administration écartent les femmes.

Depuis 2005, par le biais des avis, **l'accès à la hors-classe** est lui aussi soumis à l'intime conviction des corps d'inspection et des chefs d'établissement. Chez les agrégés, le barème, bien qu'il ait massivement généré injustices et exclusions, est jusqu'ici resté largement fondé sur l'ancienneté de carrière même si celle-ci n'était reconnue qu'acquise au choix. La parité n'est ainsi que modérément malmenée : 47,7 % de femmes ont été promues en 2006 (46,2 % en 2005). Nous serons très attentifs aux effets des nouvelles modalités introduites par la note de service. Dans les corps à gestion déconcentrée (certifiés, CPE, ►►►

(1) Voir *Les femmes au ministère de l'Éducation nationale 2004-2005*, note d'information de la DEPP n° 06-14 de mai 2006, <http://www.education.gouv.fr/cid2762/les-femmes-au-ministere-de-l-education-nationale-2004-2005.html>

►►► PLP, professeurs d'EPS), les barèmes sont académiques. Au niveau national les femmes restent légèrement sous-représentées en 2006 (58,8 % des promouvables et 57,9 % des promu-e-s mais 57,4 % des promouvables au 11^e échelon), situation qui marque un progrès par rapport à 2005 (55,9 % des promus). La situation est légèrement moins favorable chez les certifiés.

L'intervention du SNES a permis que les consignes envoyées aux recteurs par l'administration centrale mettent en avant la problématique de la sous-représentation des femmes. La situation n'est pas pour autant satisfaisante. Bien souvent les arbitrages obtenus en CAPA ne peuvent compenser l'arbitraire initial des avis : les exclues du premier projet restant exclues au bout des opérations, les rééquilibrages ne se faisant qu'entre ceux préalablement distingués par les avis. De plus, la situation est très différente d'une académie à l'autre : chez les certifiés 12 académies ont ainsi des ratio F/H inférieurs à 1 (parfois à 0,9 : Guadeloupe, Poitiers, Reims...). Il faudrait affiner l'étude pour démêler dans ces chiffres ce qui ressortit à une discrimination des femmes et ce qui tient à des pratiques différentes des inspections qui défavoriseraient des disciplines particulièrement féminisées et non les femmes en tant que telles. En tout cas, ce qui semble avéré est que les académies où la parité est mise à mal sont largement celles où le « mérite » pèse le plus lourd. C'est aussi dans ces académies que les autres types d'iniquités (disciplinaires, collège/lycée, centre/périphérie...) sont les plus forts. On peut ainsi constater que les opérations de gestion barémées de façon équilibrée sont moins sexuées que celles qui ne le sont pas. Ce que confirme l'analyse d'opéra-



D.R.

tions comme les mutations, où l'arbitraire hiérarchique reste contenu. Il faut aussi ouvrir des chantiers nouveaux. La question de l'évaluation est une question majeure, et pas seulement du point de vue des discriminations sexistes : nous devons par exemple absolument analyser finement les pratiques de notation et leurs conséquences sur l'avancement. Travail de bénédictin qui ne peut se satisfaire de visions exclusivement globales : il faut repérer au milieu de situations apparemment satisfaisantes, Le chef d'établissement ou L'inspecteur dont les pratiques sont contestables. L'analyse des concours et des écarts de réussite qu'on y constate dans les deux sens mériterait aussi d'être approfondie⁽²⁾. Certes, dans les écarts de carrière entre les hommes et les femmes, tout n'est pas imputable aux pratiques des hiérarchies. C'est ainsi que l'écart d'indice moyen de rémunération que l'on peut constater entre hommes et femmes pour toutes les catégories s'explique pour beaucoup par les départs anticipés en retraite. De même, on connaît l'influence sur la notation et les carrières des temps partiels et des congés. Notre administration ne doit pour autant pas ignorer ces questions, des décisions doivent être prises y compris en ces domaines. Ainsi, moins flagrantes et massives que dans d'autres secteurs, les inégalités entre les carrières des hommes et celles des femmes existent bel et bien dans nos métiers. Les dénoncer, les combattre est un impératif pour notre organisation syndicale. ■

tions comme les mutations, où l'arbitraire hiérarchique reste contenu.

Il faut aussi ouvrir des chantiers nouveaux. La question de l'évaluation est une question majeure, et pas seulement du point de vue des discriminations sexistes : nous devons par exemple absolument analyser finement les pratiques de notation et leurs conséquences sur l'avancement. Travail de bénédictin qui ne peut se satisfaire de visions exclusivement globales : il faut repérer au milieu de situations apparemment satisfaisantes, Le chef d'établissement ou L'inspecteur dont les pratiques sont contestables.

L'analyse des concours et des écarts de réussite qu'on y constate dans les deux sens mériterait aussi d'être approfondie⁽²⁾.

Certes, dans les écarts de carrière entre les hommes et les femmes, tout n'est pas imputable aux pratiques des hiérarchies. C'est ainsi que l'écart d'indice moyen de rémunération que l'on peut constater entre hommes et femmes pour toutes les catégories s'explique pour beaucoup par les départs anticipés en retraite. De même, on connaît l'influence sur la notation et les carrières des temps partiels et des congés. Notre administration ne doit pour autant pas ignorer ces questions, des décisions doivent être prises y compris en ces domaines.

Ainsi, moins flagrantes et massives que dans d'autres secteurs, les inégalités entre les carrières des hommes et celles des femmes existent bel et bien dans nos métiers. Les dénoncer, les combattre est un impératif pour notre organisation syndicale. ■

(2) Voir les statistiques disponibles sur le site du ministère : <http://www.education.gouv.fr/siac/siac2/stat2005/index.htm>

(3) Voir note 1.



D.R.

Travail des femmes et syndicalisation dans l'Union européenne

S'il est assez aisé de montrer l'évolution des taux d'activité chez les femmes dans l'Union Européenne, il n'en est pas de même en ce qui concerne leur répartition par secteur d'activité et leur taux de syndicalisation.

Le taux d'activité des femmes

Le taux d'emploi des femmes dans l'UE a atteint 55,7 % en 2004. L'objectif fixé dans la Stratégie européenne pour l'emploi est de faire passer d'ici à 2010 le taux d'emploi global dans l'UE à 70 % et celui des femmes à plus de 60 %. L'écart en matière d'emploi entre hommes et femmes est passé à 15,3 points en 2004.

Cependant ces chiffres varient d'un pays à un autre et masquent les déséquilibres qui subsistent entre hommes et femmes. L'écart hommes-femmes est inférieur à 10 % en Suède, Finlande, Danemark et les pays Baltes, alors qu'il est supérieur à 20 % à Chypre, Malte, Luxembourg, Grèce, Italie et Espagne. Les femmes sont davantage touchées par le travail à temps partiel que les hommes (32,6 % des femmes actives contre 7,3 % pour les hommes, avec là encore de fortes variations de 3,9 % des femmes actives à temps partiel pour la Slovaquie à 75,3 % pour la Belgique).

Les femmes sont aussi plus souvent au chômage : 9,6 % contre 7,6 % pour les hommes, ce taux de chômage des femmes varie de 3,8 % en Irlande à 19,1 % en Pologne.

En ce qui concerne les femmes cadres de l'UE ; un tiers seulement étaient des femmes au 1^{er} janvier 2006 (de 44 % pour la Lettonie, à 15 % pour Chypre et Malte). Enfin l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes était de 15 %.

Le constat est clair ; si l'augmentation du travail des femmes semble irréversible, les inégalités en termes de chômage, de salaires et de carrière restent criantes.

La Stratégie européenne pour l'emploi lancée en 1997 recommande maintenant le *mainstreaming*, une approche plus intégrée de l'égalité femme-homme, afin de casser les représentations « métiers féminins » et « métiers masculins » et de travailler sur l'égalité des chances. Pour ce qui est de la place des femmes dans les différents secteurs d'activité, le constat est moins aisé car le travail a changé et la place du travail informel reste importante. Il est difficile aujourd'hui de connaître la situation, tant la structure de l'emploi à changer et les données chiffrées font défaut.



D.R.

Place des femmes dans le syndicat et parité : qu'en est-il ailleurs ?

Frédérique Dupont, membre du bureau confédéral de la CGT et secrétaire générale de l'Union départementale du Val-de-Marne a accepté de répondre à nos questions. Elle est l'auteur, avec Denise Foucard, d'un livre intitulé *Ce que femme veut !* Éditions Les Points sur les i.

En 1999, la CGT a adopté la parité dans la CE confédérale et le Bureau exécutif confédéral, quel bilan sept ans après ?

La CGT fait un bilan plutôt positif de cette décision, même s'il reste beaucoup à faire, car cela aura permis de véritables avancées sur la prise en compte de la place des femmes dans l'organisation syndicale, sur les revendications relatives à l'égalité professionnelle. Les résultats de tout cela sont traduits par la signature de l'accord interprofessionnel sur l'égalité professionnelle en 2004, une charte égalité intégrée dans le 48^e congrès confédéral de la CGT.

Le militantisme des femmes est-il aujourd'hui facilité par cette décision ?

Il y a de nettes progressions mais cela n'empêche pas qu'il nous reste beaucoup d'efforts à produire. Dans les syndicats qui prennent en compte l'engagement des femmes et la prise de responsabilité, des limites objectives sont toujours présentes : les moyens syndicaux, les moyens financiers, le travail précaire, l'articulation vie professionnelle-vie personnelle. D'autres

leviers sur lesquels il nous faut agir et qui sont d'ailleurs d'actualité dans une bataille revendicative plus large.

Quelle évolution au niveau des UD ?

Dans les unions départementales, les évolutions sont réelles aussi mais plus difficiles car elles sont intimement liées aux moyens syndicaux et à la reconnaissance d'un syndicalisme interprofessionnel. Nombre d'UD multiplient leurs efforts pour permettre aux femmes d'être en situation d'animer la CGT au plan interprofessionnel dans les limites précédemment citées. La CGT au plan national, en ayant adopté et la charte confédérale et la charte de la vie syndicale, poursuit son impulsion en la matière pour aller encore plus loin.

Travaillez-vous avec des femmes d'autres confédérations ou fédérations sur la question des droits des femmes dans les syndicats ?

Oui, nous travaillons avec des femmes d'autres organisations syndicales mais aussi associatives. C'est une question essentielle et les convergences entre les organisations et associations sont bien réelles et depuis longtemps.

La place des femmes dans les syndicats

La part des femmes dans le salariat est de plus en plus importante (45,5 % en France). Mais, la massification du travail des femmes n'a pas pour autant brisé les discriminations en tous genres. Une enquête réalisée par la confédération européenne des syndicats met en évidence l'augmentation de la syndicalisation des femmes même si, en Europe, les disparités sont importantes selon les pays. En Europe, en moyenne 40 % des femmes salariées sont syndiquées.

Le nombre de femmes dans les directions syndicales est aussi

à réfléchir. Un des obstacles communs à tous les pays tient à la culture masculine dominante (réunion, disponibilité, mobilité) repoussant les femmes et les jeunes générations.

Un programme financé par la commission européenne et coordonné par Rachel Silvera vise à développer une autre démarche pour intégrer l'égalité dans le syndicalisme de façon transversale et permanente, ce que l'on appelle le *gender mainstreaming*.

Force est de constater que l'intégration des femmes et de l'égalité est un processus lent... ■

Travailler la mixité d'un point de vue féministe

La mixité, obligation institutionnelle ou enjeu éducatif ? Le rôle conjoint du féminisme et du syndicalisme

Malgré les quelques précurseurs, Comenius au XVII^e, Condorcet et Poulain de la Barre au XVIII^e... la volonté de mixer les classes est née avec le syndicalisme enseignant, dès le début du XX^e siècle. De nombreux débats, religieux, politiques, pédagogiques et revendicatifs alimentent la question, particulièrement portée par les milieux syndicaux français⁽¹⁾ et les mouvements d'éducation nouvelle. Ces syndicalistes avaient déjà perçu que cette question n'était pas seulement contingente par la problématique éducative, mais aussi par celle de la sexualité et de la morale⁽²⁾. Pourtant, il faut attendre 1975 pour que la mixité institutionnelle s'installe définitivement dans nos classes.

La mixité des classes posait conjointement et d'une manière indissociable le développement de la scolarisation des filles, source de compétition entre le religieux et le laïc. On comprend mieux la forte résistance des milieux de la bourgeoisie, les filles ne devant pas assumer le même « destin » que les garçons de leur classe sociale.

Dans le dédale des lois promulguées entre 1833 et 1975, 1924 apparaît comme la plus essentielle puisqu'elle instaure le même baccalauréat pour les deux sexes, repoussant ainsi toute velléité de spécifier un enseignement pour les filles (une éducation spécifique délimitant souvent une trajectoire de vie sociale spécifique).

Dès lors, les sociétés féministes françaises mettent la mixité à l'ordre du jour de leurs actions. Derrière ce débat, c'est toute

la question de l'égalité de traitement entre les sexes qui est posée, dans les familles comme à l'école. On peut remarquer que l'instauration institutionnelle de la mixité à l'école est concomitante d'autres mesures tout aussi importantes pour l'égalité et le droit des femmes : la réforme des régimes matrimoniaux (1965), la loi Neuvirth sur la contraception (1970), le partage de l'autorité parentale et la suppression de la notion de chef de famille (1975).

Pourtant, 30 ans après l'avènement des classes mixtes, l'appartenance de sexe reste encore un marqueur puissant de la différence scolaire des filles et des garçons. Ce fait reste un « *impensé pédagogique*⁽³⁾ ». Les programmes scolaires ignorent la question, tout juste est-il signalé en EPS, discipline particulièrement marquée par les appartenances de sexe et les inégalités, que « *la mixité doit être encouragée mais, sous peine de produire l'inverse des effets recherchés, elle ne peut être conduite dans l'ignorance des différences* » !

Après quelques décennies passées à explorer les effets de l'appartenance sociale sur la scolarisation, des nouveaux travaux de recherche étudient les effets de l'appartenance de sexe sur la scolarisation et permettent d'éclairer le sujet⁽⁴⁾. ►►

(1) Voir à ce sujet les extraits du 4^e Congrès des instituteurs et institutrices en 1905, revue *Clio*, n° 18.

(2) « *Pris en flagrant délit de mélange des sexes, le maître ou la maîtresse est passible d'un débours de 5 à 25 livres* », Claude Lelièvre, *Les profs, l'école, et la sexualité*.

(3) Nicole Mosconi, *La mixité, un faux semblant*.

(4) Mosconi, Marry, Vouillot et, en EPS, Cogerino, Amade Escot. Cf. aussi l'âge de la scolarité de 14 à 16 ans et le développement des collèges dans les départements.

►►► L'Éducation nationale ne devrait-elle pas prendre sa part dans la diffusion de ses travaux ?

La banalité de la mixité comme mode d'organisation a effacé la nécessité de la penser comme un outil au service de la dissolution des stéréotypes de sexe et de l'égalité.

Le prochain rapport gouvernemental devant la convention de l'ONU (CEDAW) fait état des conventions interministérielles contre les stéréotypes de sexe et pour l'égalité. Nous devons redire, à cette occasion, qu'il reste beaucoup à faire, que la formation des enseignant-e-s est carente sur ce sujet et que toute limitation des enseignements à quelques directives transversales et comportementales seraient de nature à laisser cette question dans l'ombre.

Éduquer contre le sexisme dans la vie scolaire ou comment lier militantisme et professionnalisme

En tant que militants syndicaux, nous votons et revendiquons de nombreux mandats concernant la lutte contre les discriminations et prôtons une éducation non sexiste. Comment, lorsque nous sommes en situation professionnelle



face aux élèves, faire en sorte d'appliquer ces principes éducatifs ? Si la question se pose au sein de la classe, elle se pose plus particulièrement dans le cadre de la vie scolaire, le temps qui se situe hors de la classe mais toujours dans nos établissements.

D'une part, le cadre de la loi doit toujours être rap-

pelé aux élèves : aucun propos, aucune attitude sexiste (insultes verbales, menaces physiques) ne doivent être minorés, et notre travail d'éducateur-trice doit s'exercer dès que le non-respect de l'autre dans sa diversité apparaît entre élèves. Chaque acte ou parole touchant à la discrimination sexiste doit être travaillé avec les élèves, non seulement les auteurs mais également les victimes : pourquoi avoir laissé seulement les filles s'occuper du ménage lors d'une fête d'internat, pourquoi avoir refusé d'intégrer une fille à l'équipe de football pendant la récréation, pourquoi s'être permis de toucher une partie du corps de sa camarade de classe sans qu'elle le veuille ? Dans le cadre de l'éducation au respect de l'autre, de son corps, de son individualité, nous pouvons approfondir ces représentations (une fille, c'est nul au foot ; les filles, c'est leur rôle de faire le ménage), intégrées par les filles comme par les garçons. Et cela avec chacun d'entre eux individuellement et plus avant avec un groupe d'élèves, si un problème semble se généraliser, pour en faire un thème de débat afin de régler des différends qui auraient eu lieu.

D'autre part, pour remettre la lutte contre le sexisme dans le cadre de la lutte contre l'ensemble des discriminations, nous pouvons traiter systématiquement des droits des femmes dans nos actions pédagogiques : semaine d'éducation contre le racisme ; semaine citoyenne (pourquoi pas celle du 8 mars ?) ; projet éducatif contre la violence (en traitant des violences sexistes, dans la sphère privée ou publique). Le CIDEM, Association pour le civisme et la démocratie, propose à ce sujet une documentation très complète.

De la même façon, l'éducation à la sexualité à l'École ne se limitant pas à la contraception, il est possible de traiter avec les élèves de l'image du corps des femmes dans notre

société, des représentations que chacun, chacune, se fait de l'autre, et ainsi permettre un débat contradictoire autour de ces questions.

Lier notre travail d'éducateur et nos convictions de militant-e-s est donc possible, nous devons dès maintenant faire en sorte que l'anti-sexisme ne soit pas oublié des campagnes proposées par l'institution.



Les filles et les sciences

L'école est mixte, mais les parcours scolaires des filles et des garçons sont très différents à partir de la classe de Troisième. Pourquoi bien moins de filles en S et si peu en STI ?

Les filles seraient plus « littéraires » et les garçons plus « scientifiques », c'est du moins ce que le sens commun répète à l'envi. Si effectivement en français les filles sont plus précoces, aucun écart, tant en primaire que dans le secondaire, n'est observé en faveur des garçons dans les évaluations de mathématiques. Mais le conditionnement culturel commence dès la petite enfance. Les filles et les garçons se voient proposer des activités différentes : aux garçons, l'exploration de l'espace et les jeux de création, aux filles, les jeux d'imitation à proximité des parents (de la mère).

Des études ont montré chez les filles des difficultés spécifiques dans les tâches qui impliquent la rotation mentale de figure. Elles obtiennent néanmoins des scores comparables à ceux des garçons dans les tâches de visualisation dans l'espace. Les programmes scolaires et les manuels sont pratiquement muets sur la participation des femmes aux progrès des sciences, à l'histoire, à la création. La découverte du radium avait été attribuée à Pierre Curie seul, dans un premier temps, tant il semblait improbable qu'une femme puisse faire elle-même une découverte.

Les filles doutent davantage et plus souvent de leur capacité dans les matières scientifiques. Des chercheur-se-s ont filmé des filles et des garçons au cours de TP en sciences physiques : les comportements sont différents, les filles, devant un montage récalcitrant, demandent de l'aide, pensent qu'elles se sont trompées encore, alors que les garçons accusent le matériel qui ne marche jamais, surtout si le professeur est une femme.

La comparaison des demandes d'orientations faites par les familles avec les décisions prises montrent que les parents incitent davantage les garçons que les filles à intégrer une Première S.

L'emploi

Les filles aussi anticipent, avec un certain réalisme, l'état du marché du travail, en intégrant les discriminations dont elles sont victimes, quel que soit le secteur où elles s'insèrent... Une fille ayant emprunté une filière considérée comme masculine peut ne pas trouver de travail malgré de très bons résultats, supérieurs à la majorité de la classe. Les employeurs, à niveau de diplôme égal, privilégient les garçons pour recruter des cadres supérieurs ou intermédiaires et offrent des salaires supérieurs aux hommes à diplôme égal.

Une école égale pour tous et toutes doit travailler la mixité. Il est important que les filles sentent que leur présence est prise en compte dans les sections où elles sont très minoritaires et qu'elles ne se perçoivent pas comme moins capables que les garçons. ■

SE SYNDIQUER, MILITER, PRENDRE DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES...

Pourquoi ces actes ne se superposent-ils pas ?

L'entrée dans le syndicalisme et le militantisme sont liés à des causes multiples. Le choix que nous faisons de traiter cette question sous l'aspect du genre et en utilisant des chiffres statistiques (données sur la syndicalisation 2005-2006 et état des décharges syndicales à la rentrée 2006) offre une grille d'analyse forcément partielle et ne dépassant pas le simple constat. Cependant, la période présente et les années à venir vont voir l'arrivée massive de nouveaux enseignant-e-s, syndiqué-e-s et militant-e-s où la part des femmes sera de plus en plus importante : réfléchir sur le renouvellement des militant-e-s c'est donc, en particulier, déjà analyser en terme de chiffre le militantisme féminin au SNES.

Les modèles...

Dans les IUFM, 78,8 % des syndiqué-e-s du SNES sont des femmes : le métier se féminise encore plus qu'auparavant même si – dès les années 60 – les femmes sont majoritaires dans le second degré. Le/la syndiqué-e du SNES est donc une femme à 62,6 % et il/elle exerce en collège. Le/la militant-e déchargé-e est plutôt un homme (55,6 %) et enseigne en lycée (on peut d'ailleurs préciser que dans la part des hommes déchargés, 60,5 % sont en lycée).

Collège/lycée : facteur « âge »

Si nos responsables syndicaux déchargé-e-s sont présent-e-s dans une plus grande proportion en lycée, les choses s'articulent différemment selon le genre et l'âge.

Si l'on regarde le militantisme féminin, on n'est pas étonné de trouver un engagement moindre avant 41 ans du fait d'une difficulté largement étudiée quant au partage des temps (temps privé de l'éducation des enfants entre autre). Mais si ce militantisme progresse (tout du moins si le nombre des décharges augmente) après 41 ans, il se stabilise après 50 : avant 41 ans, 29,7 % des déchargé-e-s sont des femmes puis elles représentent 38,7 ans des militant-e-s entre 40 et 51 ans pour correspondre à 39 % des déchargé-e-s après 50 ans. Chez les hommes, si le militantisme est plus important en début de carrière, il recule entre 40 et 51 ans (il faut préciser qu'on est ici dans une classe creuse en terme de recrutement mais c'est aussi le cas pour les femmes !) et progresse considérablement après 50 ans (de 43,1 % à 56,4 %).

Les écarts de chiffres se creusent bien plus en regardant la variable collège/lycée : avant 41 ans, si les hommes sont plus déchargés que les femmes, les différences sont bien moindres

Répartition pour les décharges SNES inférieures à 0,5 (demi-décharge)

	Moins de 41 ans	Entre 41 et 50 ans	Plus de 50 ans
Hommes et femmes en collège	55,7 %	41,6 %	40,3 %
Hommes en collège	53,5 %	51,4 %	53,8 %
Femmes en collège	46,5 %	48,6 %	46,2 %
Hommes et femmes en lycée	44,3 %	58,4 %	59,7 %
Hommes en lycée	59,3 %	55,8 %	65,3 %
Femmes en lycée	40,7 %	44,2 %	34,7 %

en collège (53,5 % d'hommes) qu'en lycée (presque 60 % d'hommes déchargés pour un peu plus de 40 % de femmes). Après 41 ans et l'éducation des enfants, l'écart est très réduit en collège, il s'amplifie à peine après 50 ans (53,8 % d'hommes). En lycée, l'inégal militantisme est criant : avant 41 ans, les déchargé-e-s sont des femmes pour 40,7 %, entre 40 et 51 ans pour 44,2 % et après 51 ans, on atteint un paroxysme avec 65,3 % des déchargé-e-s en lycée qui sont des hommes contre 34,7 % des femmes.

Si après 50 ans, les femmes semblent (volontairement ou non, les chiffres ne le disent pas) laisser la place ce n'est pas pour autant qu'on les retrouve plus nombreuses à être aux « responsabilités » avant 41 ans. Il y a très peu de déchargé-e-s au SNES qui ont plus d'une demi-décharge, il est donc encore plus hasardeux de décrypter les chiffres sauf si les écarts sont significatifs. On ne trouve que neuf déchargé-e-s de moins de 41 ans qui sont en collège : trois hommes et six femmes ; en lycée, dans la même tranche d'âge, ils/elles sont quinze : treize hommes et deux femmes !

Quel syndicalisme pour les femmes ? Quel militantisme ?

Non seulement, les femmes sont plus nombreuses à se syndiquer du fait de leur nombre plus important mais leur syndicalisation est aussi légèrement plus élevée que celle des hommes. Elles sont aussi plus « fidèles » : la syndicalisation au SNES a baissé ces dernières années mais alors que cette baisse est de 2 % chez les femmes, elle est de 3,4 % chez les hommes. À toutes les tranches d'âges, le SNES perd moins de femmes que d'hommes, il n'y a qu'une exception : la tranche des 51-55 ans où le syndicat perd 10,7 % de ses adhérents chez les femmes pour 7,5 % chez les hommes. C'est aussi dans cette tranche que le pourcentage de militants hommes est le plus important. Doit-on faire un rapprochement entre ces deux données ? Ce qui est certain, c'est qu'avant un certain âge et après un certain temps, le militantisme féminin décroît alors que la syndicalisation des femmes reste toujours importante. Pour les plus de 60 ans, par exemple, il y a une progression des adhésions de 4,6 % chez les femmes contre 2,7 % chez les hommes. Finalement ce n'est que sur une période de quatre ans (51-55 ans) que les femmes se syndiquent moins que les hommes. Pour les hommes, le taux de syndicalisation est moindre mais le militantisme, si on le mesure à l'aune des décharges syndicales, progresse considérablement avec l'âge, d'autant plus lorsque ces militants enseignent en lycée.

Et l'avenir ?

La syndicalisation est en baisse et cela de façon encore plus importante chez nos jeunes hommes nouvellement entrés dans le métier. Il y a une évolution du rapport qu'ont les jeunes enseignant-e-s, CPE, CO-Psy au syndicalisme. Le syndicat se perçoit et est évalué selon plusieurs critères : sa capacité à mobiliser, son caractère majoritaire (qui joue énormément dans la syndicalisation dès l'IUFM), son « efficacité », ses idées mais aussi son « appareil » militant. Le regard que portent les jeunes, et les moins jeunes aussi, prend en compte l'image militante que nous donnons et dans tous les cas, ce que nous sommes influe sur ce que nous proposons, défendons... Il y a donc une nécessité à renouveler les militant-e-s en charge de l'activité du SNES : la féminisation et le rajeunissement paraissent incontournables. ■

Témoignages, points de vue... sur le militantisme des femmes

Frédérique Thonnat, S3 SNES, académie de Montpellier

En tant que femme et S3, tu occupes une place un peu atypique quand on sait que le syndicalisme est majoritairement une affaire d'hommes

F. T. : Je ne me sens pas atypique, je ne pense pas que le syndicalisme soit une affaire d'hommes. Je pense que le syndicalisme est une affaire de militants et de militantes, mais c'est vrai que je me sens parfois un peu seule dans certaines assemblées.

Quels sont, d'après toi, les freins à la prise de responsabilité des femmes à l'intérieur du SNES et de la FSU ?

F. T. : C'est une question de temps, d'organisation... ça suppose que le conjoint accepte et partage cette volonté de militantisme. Comment faire quand on travaille pour dégager du temps ? Ça pose donc la question de la refonte du temps de travail et la reconnaissance du militantisme au sein de l'établissement.

Que faudrait-il changer dans les structures syndicales, dans les modes de fonctionnement internes pour que les femmes puissent intervenir, s'impliquer davantage et pour que l'on se rapproche de la parité ?

Surtout pas de quotas, j'y suis opposée. Je crois que le SNES laisse la place qu'elles doivent avoir aux femmes, mais au niveau du S3, par exemple, on retombe sur la question du temps. Comment dégager du temps pour militer ? Quand mes gamins étaient petits, les réunions le mercredi étaient un vrai problème, les réunions le soir également. Je ne suis pas persuadée que l'égalité homme/femme soit dans la tête des gens à l'extérieur du syndicat. Un mec, au rectorat par exemple, trouve tout à fait normal de convoquer les syndicats à 20, 21, 22 heures ! Moi, à partir d'une certaine heure, il y a ma vie privée et pas autre chose.

Tu milites depuis 20 ans. As-tu noté des changements dans la manière dont les femmes investissent le champ syndical ?

Oui, mais très bizarres. Au début, j'étais un peu seule, puis ma génération a émergé très fortement en conséquence de Mai-68, culpabilisation de nos conjoints peut-être... Mais de façon assez surprenante, il y a quelque chose qui me semble être un recul, ces cinq ou six dernières années, où à nouveau le poids des hommes est beaucoup



plus important alors que ce n'est pas du tout le cas dans les établissements.

Mais il ne faut pas oublier que s'il y a beaucoup de femmes en collège, il y en a moins au lycée, encore moins en prépas et s'il y a beaucoup de femmes certifiées, il y en a un peu moins agrégées, etc. Donc il y a peut-être une explication à chercher de ce côté-là.

Quand tu as des gamins, tu as forcément des ruptures dans ta carrière, tu as des choix à faire et je crois que le choix de faire un enfant implique que l'on accepte une pénalisation dans sa carrière, dans son épanouissement propre à travers le syndicalisme par exemple. C'est un problème.

Tu penses que les hommes sont plus sensibles à ce genre de problème ?

Je pense qu'ils y sont moins sensibles que nous, beaucoup moins (rires).

Quel est ton plus mauvais souvenir de militante ?

Qu'on me demande avec qui j'avais couché.

Quel est ton meilleur souvenir de militante ?

Que les gens ne fassent plus attention au fait que je sois une femme !

Raymond Martin, secrétaire départemental SNES, académie de Montpellier

Partages-tu le point de vue de Bernard Thibault qui déclarait le 8 novembre 2005 : « La place des femmes dans le syndicalisme (...) est devenue un enjeu démocratique fondamental » ?

R. M. : Tout à fait ! Nos métiers sont très féminisés, la part des femmes est plus importante que la part des hommes. Pour accompagner la transformation de la société, du syndicat, il faut que les compagnons des femmes prennent plus de place dans la vie de couple.

Quels sont, selon toi, les freins à la prise de responsabilité des femmes dans l'organisation syndicale ?

R. M. : Freins... si l'on veut... c'est leur choix de femme : souvent, elles arrivent dans le métier en ayant retardé la naissance du premier enfant à cause de leurs études et bien entendu, cette disponibilité à cause de la maternité, elles ne l'ont peut-être pas aussi rapidement que l'ont les hommes.

Que faudrait-il changer dans les structures syndicales, dans les modes de fonctionnement internes pour se rapprocher de la parité ?

R. M. : Au fur et à mesure, il faut de façon très volontaire, faire une place de plus en plus importante aux femmes. Alors moi, je ne suis pas pour les quotas mais pour un effort prolongé dans le temps qui



tienne compte des réalités sociologiques et des désirs des femmes car souvent elles ne sont pas disponibles au moment où on voudrait qu'elles le soient et c'est leur choix...

Serais-tu prêt à introduire systématiquement le thème de la parité dans l'ensemble des formations syndicales ?

R. M. : C'est-à-dire ? Est-ce que c'est par décision bureaucratique ? Alors non. Si c'est par un effort volontaire, oui, je l'ai déjà fait depuis longtemps.

Est-ce que tu peux nous donner un exemple ?

R. M. : À toutes les élections, quand on a eu des militantes, on a essayé de les intégrer dans les équipes départementales. Alors dernièrement, on

avait dépassé les 35 % de femmes mais le problème souvent ce n'est pas un refus de notre part mais la disponibilité de nos collègues elles-mêmes ! Elles n'ont pas toujours des compagnons qui assurent un certain nombre de choses à la maison comme peut-être elles le souhaiteraient...

Les hommes ont-ils peur des femmes ?

R. M. : Non, je ne pense pas que les hommes ont peur des femmes, comme je te l'ai dit une fois : « La femme est l'avenir de l'homme. »

Ce sont des paroles de poète ?

R. M. : Je crois que c'est vrai !