

POUR

L'ENSEIGNEMENT

L'ÉDUCATION

LA RECHERCHE

LA CULTURE

LA FORMATION

L'INSERTION

POUR ELLES INFO -
MARS 2019

SOMMAIRE

P.1 ÉDITO

P.2 L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES :
TOUJOURS UN COMBAT !

P.3 STAGE FEMMES FSU – 24
JANVIER 2019

P.5 PROSTITUTION : LE CONSEIL
CONSTITUTIONNEL CONFIRME LA
PÉNALISATION DES CLIENTS

DEUX PAS FRANCHIS POUR L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
RESTONS VIGILANT-ES ET DÉTERMINÉ-
ES POUR LES CONCRETISER !

P.6 AGENDA « FEMMES »

COMITÉ DE RÉDACTION

Amandine Cormier, Sigrid Gérardin, Laurence
Le Louët, Sandra Leroux, Anne-Marie Pavillard,
Anne Roger, Milena Surbled, Aurélia Sarrasin,
Alexandra Bojanic.

RETROUVEZ ET TÉLÉCHARGEZ LES
NUMÉROS PRÉCÉDENTS DE
"POUR ELLES INFO"



Fsu - ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN



@PRESSEFSU

Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
Tél.: 01 41 63 27 30
www.fsu.fr - fsu.nationale@fsu.fr

ÉDITO

LES CONSÉQUENCES DU PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE POUR L'ESR

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UNE EXIGENCE SOCIALE !

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, est l'occasion partout dans le monde d'effectuer un bilan sur l'ensemble des droits acquis ou à conquérir pour les femmes et les filles.

Les organisations syndicales ont mené des luttes indispensables pour obtenir et conserver ces droits. La FSU s'engage à poursuivre ce combat au quotidien car l'égalité professionnelle comme la lutte contre les violences sexistes et sexuelles participent d'une société juste, plus égalitaire et plus démocratique.

En France, les réformes imposées à marche forcée à l'ensemble des salarié-es dégradent les droits de tous mais elles auront des impacts encore plus négatifs sur les femmes. La loi Fonction Publique, par le recours accru aux contrats, va générer plus d'emplois précaires alors même que ce sont les femmes qui sont les plus impactées par ces emplois subis. L'instauration d'une part au mérite dans les salaires nécessite du temps pour du travail supplémentaire et du temps pour le valoriser. Or, le temps des femmes et celui des hommes restent très différenciés du fait de la prise en charge du travail domestique toujours fortement imparté aux femmes. La fusion prévue des CT et des CHSCT affaiblira les leviers d'actions pour lutter contre les injustices, les violences et les risques psychosociologiques subis par les femmes. Enfin, la volonté d'imposer la mobilité à l'ensemble des fonctionnaires sera plus contraignante pour les femmes souvent en charge des enfants et des ascendant-es.

Pour la FSU, la Fonction Publique doit être renforcée ! Et l'amélioration des services publics passe par une consolidation des droits, des missions et des conditions de travail des agent-es. C'est pourquoi elle exige qu'une autre réforme soit envisagée et que l'ensemble des conditions de vie et de travail des femmes fasse partie d'une démarche intégrée à tout

nouveau projet. La FSU sera très vigilante pour que le protocole Égalité dans la fonction publique soit décliné dans tous les ministères comme dans toutes les instances départementales et régionales. Elle continuera à exiger que des moyens soient fléchés pour que les mesures adoptées deviennent effectives.

Alors que le gouvernement a annoncé l'égalité et la lutte contre les violences comme une grande cause nationale, le ministre de l'Éducation propose une loi abusivement nommée « L'École de la confiance » où rien n'est dit sur l'égalité entre les agent-es, entre les filles et les garçons et aucune mesure n'est envisagée contre les violences ! Pour la FSU : Égalité et Liberté ne sont pas des slogans mais des valeurs qui doivent se concrétiser au quotidien. Chaque jeune doit pouvoir construire et effectuer sa scolarité sur la base réelle de ces valeurs. Pour la FSU, obtenir l'égalité professionnelle implique des mesures fortes pour l'École. La lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences faites aux femmes et aux filles doit bénéficier de moyens dédiés pour former l'ensemble des personnels.

Alors que le 8 mars est un jour férié dans plusieurs dizaines de pays africains et asiatiques notamment, la ville de Berlin a décidé cette année d'en faire de même. Inspirées des mobilisations en Espagne et en Pologne, la Belgique appelle elle aussi à une grève féministe. En France, l'appel intersyndical et féministe entend bien montrer que si les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête. Nous devons rendre visible la quantité et la valeur du travail des femmes. La FSU appelle les personnels à s'engager dans les actions menées sur l'ensemble du territoire pour les droits des femmes. Car l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont des exigences sociales. ■

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : TOUJOURS UN COMBAT !

La mobilisation des femmes et l'unité des organisations syndicales nous ont permis de gagner de premières avancées : création de référent.e.s du personnel contre les violences, mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale, suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique. Ces dispositifs doivent être améliorés et complétés par des mesures ambitieuses accompagnées des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu.

En effet, le compte n'y est pas. Le quotidien des femmes est toujours marqué par les inégalités salariales, la précarité et les violences sexistes et sexuelles.

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, c'est toutes les politiques publiques qui doivent être pensées et évaluées à cette aune. Nous alertons avec force : le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique » contredit cet objectif. Le recours accru aux contractuel.le.s, risque d'impacter négativement la situation professionnelle et financière des femmes. Alors que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une priorité, le projet de loi amoindrit les outils dédiés à la santé au travail. Il aurait pour conséquence un recul des services publics, pourtant déterminants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.

Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous réaffirons la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militant.es, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

Le 8 mars n'est ni la saint Valentin, ni la fête des mères, C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. A cette occasion, nous interpellons le gouvernement et le patronat autour des exigences suivantes :

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle

En 2019, les femmes sont toujours rémunérées 26 % de moins que les hommes en moyenne. Chaque jour, elles travaillent gratuitement à partir de 15h40. C'est sur l'ensemble des facteurs qu'il faut agir, qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail. Ceci permettrait de relever le niveau des retraites des femmes alors que celles-ci ont une pension de 40 % inférieure à celle des hommes, dans la perspective de retraites de haut niveau.



- L'index égalité salariale doit permettre de supprimer effectivement les écarts de rémunération. Le « seuil de pertinence », le barème et la pondération masquent une partie des écarts. Un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place pour que toutes les entreprises soient dans l'obligation d'éliminer les écarts. Les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social doivent être renforcés. L'obligation de résultat en matière d'égalité salariale doit être étendue à la fonction publique. Les employeurs doivent débloquer les enveloppes de rattrapage nécessaires.
- **Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi** et affecter le produit des pénalités à un fonds en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Lutter contre les inégalités de carrière.** Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre.
- **Les femmes sont majoritaires parmi les bas salaires, nous revendiquons leur augmentation.** Elles représentent 62 % des personnels de la Fonction publique, il est nécessaire de revaloriser le point d'indice.

2. Lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine

La crise sociale actuelle démontre encore une fois que la précarité a majoritairement un visage de femme. Les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, ont une forte utilité sociale et sociétale, pourtant, ils sont dévalorisés financièrement et socialement. Il y a urgence à :

- **Limiter le recours aux contrats à temps partiels, aux contrats précaires et aux horaires atypiques** (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...) en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié.e.s.
- **Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale** par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications et dans les grilles de la Fonction publique. **Revaloriser les métiers à prédominance féminine** (santé, éducation, administratifs, propreté, social, services à la personne...) dans le privé comme dans le public.

3. Promouvoir une parentalité partagée :

Permettre à chacun.e d'être parent sans renoncer à sa carrière est une nécessité pour l'égalité F/H, pour l'éducation des générations futures et pour les professionnel.le.s de ce secteur, essentiellement féminin. Avec les mesures suivantes, nous proposons d'en faire un investissement d'avenir :

- **Augmenter l'indemnisation du congé parental** au niveau de l'arrêt maladie pour permettre une parentalité partagée. **Allonger le congé paternité à au moins un mois et le rendre obligatoire.** Rémunérer le congé maternité à 100 %, l'étendre à toutes les travailleuses et l'allonger à 18 semaines.
- Investir massivement dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées.

4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

30 % des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles nécessite des droits supplémentaires et des moyens. Nous revendiquons les mesures suivantes :

- **Garantir l'indépendance et le rôle des référent.e.s du personnel contre les violences en leur attribuant des droits, moyens et prérogatives.**
- **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions** pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.
- **Protéger l'emploi et la carrière des victimes**, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.
- **Former l'ensemble des professionnel.le.s** (RH et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.e.s, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.e.s du personnel. **Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail.
- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail. Nous défendons l'intégration de ces mesures dans une norme de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles et nous nous mobiliserons en juin à Genève à l'appel de la Confédération Syndicale Internationale pour garantir son adoption. ■

STAGE FEMMES FSU – 24 JANVIER 2019

Cette année, le stage femmes s'est déroulé sur une journée le 24 janvier 2019 au siège du SNEP-FSU. Les deux sociologues Christine Marty et Catherine Marry (CNRS, centre Maurice Halbwachs), ainsi que notre camarade Benoit Teste, sont intervenu.e.s devant une 40aine de camarades respectivement sur les deux thèmes suivants : « Femmes et retraite » et « Femmes et choix professionnels ».

Femmes et retraites (Christine Marty)

Actuellement le niveau de vie des retraité.e.s est comparable à celui des actif/ve.s. Mais cela ne va pas durer. Les différentes réformes (recul de l'âge de départ, allongement de la durée de cotisation, décote, desindexation) ont pour objectif avoué la baisse du niveau des pensions.

Le but est de fragiliser la confiance dans le système solidaire de retraites, pour encourager le système de retraite par capitalisation et vendre les produits financiers qui échappent encore au marché : ce sont aujourd'hui 320 milliards qui sont gérés par des organismes publics et échappent au marché qui souhaitent à tout prix profiter de cette manne. La réforme proposée par le gouvernement actuel aggravera la situation, et plus encore pour les femmes. Sous couvert d'équité et de proportionnalité « à chacun selon son travail » le gouvernement entend ni plus ni moins supprimer un dispositif solidaire pourtant essentiel.

La retraite par points

Dans un régime de retraite par points il n'y a pas de notion de durée ni de taux plein, et donc pas non plus de minimum. Le système prend en compte l'ensemble de la carrière, donc aussi les périodes de salaire le plus bas. Le montant de la retraite dépend du nombre de points et de leur valeur de service au moment de la liquidation de la pension. Cette valeur de service est décidée sans débat public et démocratique, et ne permet pas d'évaluer le montant de sa future retraite. Le système par annuités, lui, a pour avantage de proposer une prestation définie tandis que le système par points ne définit que le montant de la cotisation.

Toute période non cotisée pour des raisons de maladie, chômage, temps partiel... ce sont des points en moins, donc une plus petite pension: c'est donc un renforcement de la contributivité aux dépens de la solidarité.

Inégalités femmes hommes

Actuellement, 61 % des femmes touchent une pension de droit direct, et les pensions de réversion sont touchées par 90 % de femmes. La pension moyenne d'une femme représente 75 % de celle d'un homme. Le système de calcul dans la fonction publique est défavorable aux femmes puisqu'un enfant compte pour un an dans le secteur privé alors qu'il compte pour six mois dans le secteur public. Alors comment réduire ces inégalités ?

Le premier facteur de réduction des inégalités serait l'emploi à temps plein des femmes. Paradoxalement les dispositifs de solidarité alliés aux droits familiaux dissuadent les femmes de l'emploi et reproduisent les inégalités. Le système par point se veut le meilleur reflet possible de la carrière. Selon les projections de l'INSEE pour les femmes nées entre 1950 et 1960, la retraite des femmes sera de 58 % de celle des hommes.

Ce sera encore pire si toute la carrière est prise en compte.

Le financement des retraites : s'il y a plus de retraité.e.s, que faire ?

La réforme proposée envisage d'appauvrir les retraites alors que l'on pourrait très bien décider d'augmenter le financement.

Cela commence par agir pour l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes : si l'égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes était effective, cela rapporterait 11 milliards supplémentaires sur les 70 que représentent les caisses de retraite. D'autre part, toutes les projections effectuées pour évaluer le futur financement des caisses de retraite utilisent toujours le taux d'activité actuel, sans jamais penser à agir pour augmenter le taux d'activité des femmes dans l'emploi.

Droits familiaux

Pour Christiane Marty, il ne faut pas renforcer les bonifications pour les femmes afin de ne pas amplifier la moindre activité des femmes. Il faut amplifier les droits directs à la pension et renforcer une méthode de calcul qui ne soit pas défavorable aux carrières courtes, et revenir par exemple aux 10 meilleures années proportionnellement à la carrière ou bien prendre en compte un quart de la carrière dans le calcul de la pension.

Améliorer l'équité est l'alibi de cette réforme des retraites, mais pourtant, les inégalités femmes hommes prouvent exactement le contraire. Les mandats de la FSU : retraite à 60 ans, prise en compte des années d'études, cessation progressive d'activité, prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers sont de vraies réponses à une réalité sociale bien différente de celle qui est trop souvent présentée. Les fonctionnaires devraient payer un lourd tribut dans le cadre de cette réforme, d'autant qu'ils/elles n'ont pas de retraite complémentaire, et qu'ils/elles sont 40 % de polypensionné.e.s dans la fonction publique.

Femmes et choix professionnels (Catherine Marry)

Dès l'orientation, en effet, le choix des études, et par voie de conséquence les choix professionnels, sont largement genrés. Cela se traduit déjà par des inégalités en terme de répartition dans les filières universitaires. Si les filles réussissent mieux leurs études, elles choisissent en général des orientations moins « rentables ». Le renversement historique de la réussite scolaire au profit des filles est un fait social majeur, observé dans tous les pays. Le diplôme est un levier essentiel de la dynamique de féminisation des professions qualifiées mais cette dynamique d'égalité est inaboutie. Les filles ont certes pour partie délaissé les lettres et les arts d'agrément, vers lesquels elles s'orientaient majoritairement, pour le droit, l'économie, la gestion, les écoles de commerce. Mais elles restent très minoritaires dans les filières professionnelles et techniques industrielles et dans les grandes écoles scientifiques. Par ailleurs, certaines études et emplois semblent changer de sexe. Depuis le milieu des années 1980, la part des filles diminue en effet dans les filières de formation en informatique, à tous les niveaux après avoir progressé depuis les années 1970. L'émergence de la figure du hacker (voir les travaux d'Isabelle Collet) et la transformation des conditions d'emploi et de travail (Hélène Stevens) en sont des explications.



Modèles éducatifs : changements et résistances

Si dans tous les milieux sociaux, les parents semblent attacher aujourd'hui autant d'importance à l'éducation de leurs filles qu'à celle de leur fils - le diplôme étant perçu, pour les deux sexes, comme un passeport pour l'emploi - les projets de vie diffèrent toujours : le bonheur domestique est plus attendu pour les filles, la réussite matérielle pour les fils. Les domaines d'études et de métiers en sont impactés : techniques industrielles, sciences « dures » et de l'ingénieur.e pour les garçons, métiers de bureau, métiers relationnels et de soins aux personnes vulnérables (enfants, malades, personnes âgées...) pour les filles.

Les comportements des pères et des mères diffèrent avec leur fils et fille. Les pères touchent plus leur garçon que leur fille, les stimulent davantage, se montrent plus physiques et actifs dans le domaine des jeux. Les parents des deux sexes vont privilégier chez leur fils les conduites exploratoires, la dépense physique et les activités motrices. Les interactions verbales et émotionnelles sont privilégiées avec les filles, tandis que les garçons sont plus incités à découvrir des problèmes par eux-mêmes et à exprimer leur colère. Les filles sont plus encadrées (Rouyer et Zaouche-Gaudron, 2006) ; les garçons plus découragés que les filles par les parents, enseignant.e.s et les pairs, à choisir une activité du sexe opposé.

Les jouets masculins impliquent moins de proximité physique, de contrôle et de langage ; les jeux de construction encouragent les habiletés visio-spatiales, mécaniques et d'exploration de l'environnement. Les jouets des filles (poupées) incitent plus aux interactions verbales. Les jeux de « faire semblant » développent les habiletés sociales, de communication et les relations interpersonnelles.

Les enseignant.e.s et les manuels scolaires n'échappent pas aux stéréotypes de sexe

Ils et elles encouragent davantage les garçons à l'autonomie et les filles à certaines qualités altruistes ou expressives (Mosconi, 1989). Ils félicitent plus systématiquement les garçons que les filles, ce qui contribue à encourager les garçons à poursuivre leurs efforts (Baurens, 2006).

La teneur des interactions est souvent plus chargée de défi intellectuel quand elles se déroulent avec les garçons. Le niveau d'exigences des enseignant.e.s vis-à-vis des garçons est, notamment en mathématiques, plus fort et ils et elles attendent de la part de ces derniers, une participation plus élaborée et un niveau de conceptualisation plus élevé (Jarlégan, 1999).



Les manuels scolaires contribuent également à la diffusion des stéréotypes genrés. Les femmes ou les petites filles sont sous-représentées, elles sont souvent mises en scène dans le cercle familial, au contraire des hommes, présentés dans de multiples rôles professionnels et sociaux (Ferrand, 2004). Quand on voit des femmes, elles sont loin d'apparaître sous leur meilleur jour, mais la plupart du temps, les manuels scolaires tendent à invisibiliser les femmes dans la plupart des domaines et notamment celui des sciences exactes (Mosconi, 2004).

Incidences sur les études et les professions

L'emprise du genre est particulièrement forte à l'adolescence où les filles et les garçons tendent à se conformer aux attentes sociales liées à leur sexe pour être mieux accepté.e.s, intégré.e.s et plaire à l'autre sexe. Celles (et ceux) qui dérogent se heurteraient à de nombreuses difficultés (hostilité, isolement...). Le peu d'estime de soi des filles les conduit à ne pas oser s'engager dans les filières les plus risquées. Les différences de traitement dans la famille et à l'école sont susceptibles d'engendrer progressivement des différences de performances et d'attitudes qui participeront à la construction des disparités de carrières scolaires et professionnelles (Duru-Bellat et Jarlégan, 2001). (Marie Duru-Bellat, *L'école des filles*, L'Harmattan, 1990, 2^e édition en 2004). Elles seraient contraintes à l'abandon ou à une féminisation de leur pratique professionnelle (exemple des chirurgiennes). Par ailleurs, les professions et filières les plus sélectives se défendent contre l'arrivée des femmes. L'interdit, jusqu'à la fin du 19^e siècle, d'accès à l'université et aux grandes écoles pour celles-ci est éclairant. L'école polytechnique ne s'est ouverte aux femmes qu'en 1972, HEC en 1973, l'ENS d'Ulm... en 1986.

Ségrégation professionnelle dès les débuts de carrière

La ségrégation scolaire n'est pas la seule responsable de la ségrégation professionnelle observée sur le marché du travail. Sur



l'ensemble de la population active, moins de la moitié de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes observée dans l'ensemble des emplois peut être reliée à la ségrégation éducative (Coupié, Epiphane, 2006). Les entreprises mettent en effet en place des mécanismes de ségrégation professionnelle : les femmes sont cantonnées à des segments moins valorisés de la profession (ressources humaines versus les finances par ex.) et sont exclues des positions de pouvoir. ■



PROSTITUTION

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL CONFIRME LA PÉNALISATION DES CLIENTS

Le 1^{er} février dernier, le Conseil Constitutionnel a reconnu que la pénalisation de l'achat d'actes sexuels est conforme à la Constitution.

Le Conseil Constitutionnel devait examiner une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) qui avait été déposée par neuf associations, dont Médecins du Monde et le Strass, ainsi qu'une trentaine de personnes contre la pénalisation des clients, mesure importante de la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

Par cette décision, le Conseil Constitutionnel a confirmé définitivement le choix qu'a fait la France en 2016 d'une législation abolitionniste dépenalisant les personnes prostituées et interdisant l'achat d'actes sexuels. Pour le Haut Conseil à l'Égalité, « *Cette décision pose un interdit clair de l'exploitation de la précarité, dont la prostitution est l'une des illustrations les plus violentes. Elle contribue à construire une société de l'égalité formelle et réelle entre les femmes et les hommes* ».

Cette loi a permis à de nombreuses personnes prostituées de porter plainte contre les réseaux proxénètes qui les exploitent et elles ont pu bénéficier d'un parcours de sortie de la prostitution.

Maintenant, nous devons rester vigilant.e.s à ce que cette loi soit appliquée et que les moyens financiers dédiés à l'aide des parcours de sortie de la prostitution soient à la hauteur des besoins. ■

DEUX PAS FRANCHIS POUR L'ÉGALITÉ

FEMMES/HOMMES

RESTONS VIGILANT.E.S ET DÉTERMINÉ.E.S POUR LES CONCRETISER !

Les mobilisations de longues dates pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ont permis des avancées législatives, quelques avancées salariales, de carrière... mais ces premiers acquis sont encore loin de l'objectif d'égalité réelle. Deux nouveaux pas ont été franchis cette année qui demanderont toute notre vigilance et notre détermination pour les transformer en mesures concrètes !

Dans la fonction publique le **protocole Égalité Professionnelle** met en place une obligation de résultat pour les employeurs dans tous les ministères, il supprime le jour de carence pour les femmes enceintes et devrait permettre de développer de nouveaux outils et de nouvelles mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Cependant le projet de loi dit de transformation de la Fonction publique nous alerte fortement car l'ensemble des mesures envisagées auront des impacts encore plus négatifs sur les femmes.



Dans le secteur privé, l'**index égalité salariale** est la nouvelle mesure en matière d'égalité professionnelle. Même si le patronat a réussi à en limiter sa portée, ce nouveau dispositif obligera les entreprises de plus 1000 salarié.e.s à publier la note obtenue par leur entreprise en matière d'égalité. Cette obligation sera étendue aux entreprises de plus de 250 salarié.e.s en septembre 2019 et à celles de plus de 50 salarié.e.s en mars 2020. Les entreprises qui refuseront la publication seront sanctionnées financièrement à hauteur de 1 % de leur masse salariale. Celles qui obtiendront une note inférieure à 75/100 auront 3 ans pour rattraper le retard sous peine d'être, elles aussi, sanctionnées.

Ces deux dispositifs, on le sait, ne suffiront pas à transformer le quotidien des femmes toujours marqué par la précarité et les inégalités salariales. Il reste primordial de rester mobilisé.e.s à tous les niveaux. Pour la FSU, c'est l'ensemble des politiques publiques qui doit être renforcé. Et les problématiques spécifiques des femmes doivent bénéficier d'une démarche intégrée à toutes les transformations envisagées. ■



AGENDA « FEMMES »

21 & 22 MARS

JOURNÉES INTERSYNDICALES FEMMES, BOURSE DU TRAVAIL SAINT-DENIS

L'intersyndicale femme regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation « femmes » sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 personnes venu-es de toute la France et de secteurs divers.

Cette année ces journées auront lieu les jeudi 21 et vendredi 22 mars à la Bourse du Travail de Saint Denis. La formation et les débats qui seront animés par des chercheures et des militantes syndicales et associatives porteront sur quatre thèmes :

- Femmes et sexualités : avec Nathalie Bajos, Sociologue-démographe. Chercheure en Santé Publique, directrice de recherche – Inserm et Pauline Mortas, Agrégée d'histoire Doctorante à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, rattachée au Centre d'Histoire du XIXe siècle.
- Violences sexistes et sexuelles au travail : avec Brigitte Sharadi - Confédération Syndicale du Congo, responsable du Département des Femmes - République Démocratique du Congo et une intervenante de l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail).
- Asile, migration, migrantes : avec Camille Schmol, Maîtresse de conférences HDR en Géographie, Université Paris Diderot, membre de l'Institut universitaire de France pour la politique migratoire européenne, Camilla Panhard, journaliste, auteure de No women's land (Les Arènes, 2017) et Lola Chevallier, coordinatrice de la commission femmes de la FASTI (Fédération des associations de solidarité avec toutes et tous les immigré-es).
- Femmes et représentativité syndicale, avec une intervenante de la CGT, membre de la commission femmes-mixité et une sociologue

27 MARS

Centre de formation de la FSU : <https://formation.fsu.fr>

JOURNÉE D'ÉTUDE SNETAP

Le 27 mars, le SNETAP organise une journée d'étude dont le thème est « **La parité, enjeux et bénéfices pour un syndicat** ». L'objectif de cette journée d'échanges et de débats est de préparer un congrès exceptionnel qui devrait acter des modifications statutaires pour permettre une meilleure prise en compte de la question de la parité et de l'égalité femmes-hommes.

1^{er} & 2 AVRIL

STAGE FSU « LUTTER CONTRE LES LGBTPHOBIES, À L'ÉCOLE COMME DANS LA VIE »

- Rencontre avec Sylvie Tissot autour de son livre *Gayfriendly. Acceptation et contrôle de l'homosexualité à Paris et à New York*
- Éduquer à l'égalité des sexes et des sexualités, avec Gaël Pasquier
- Les pratiques enseignantes en faveur de l'égalité des sexes et des sexualités au risque des reconfigurations des rapports de domination, avec zoom sur les activités de danse
- Le lien des familles homoparentales avec l'école
- Accueil et accompagnement des jeunes trans : comment nos métiers y sont confrontés ?
- Les sujets d'actualité dans la perspective des débats préparatoires au congrès de la FSU

Ce stage aura lieu au siège du SNUIPP, 12 rue Cabanis, Paris, métro glacière ou RER B Denfert-Rochereau.

Inscription sur le portail du centre de formation de la FSU : <https://formation.fsu.fr>