

L'égalité professionnelle



Manifestation parisienne du 8 mars 2021

8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : ces journées de mobilisation instituées permettent de rendre visibles les luttes des femmes pour l'égalité. Ces temps forts incontournables de la lutte militante sont autant d'occasions de rappeler que ces enjeux doivent faire l'objet de la mobilisation de toutes et tous au quotidien. **Car l'égalité femmes-hommes, en 2021, n'est toujours pas acquise** : à la maison, au travail et même dans les luttes et dans les sphères militantes. Ainsi, ce lundi 8 mars, des dizaines de milliers de personnes ont manifesté pour les « premières de corvée », dans des rassemblements et manifestations jeunes, dynamiques et très féminins, à l'appel de nombreuses associations militantes et féministes et d'organisations syndicales.

Les syndicats sont en première ligne sur les questions d'égalité professionnelle, c'est pourquoi ce dossier de Convergences y est consacré. Les pages qui suivent commencent par un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans

nos professions au moment où vont s'appliquer les plans d'actions pour l'égalité (issus de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 2018), avec un détour sur les conséquences potentielles du télétravail, que nous commençons à bien connaître, crise sanitaire oblige. Ce dossier revient aussi sur l'engagement concret du SNASUB-FSU et de la FSU pour faire avancer cette question de l'égalité femmes-hommes dans toutes ses dimensions. Il fait aussi un rappel sur les origines historiques de la journée du 8 mars. **La question des violences faites aux femmes, qui n'est pas abordée dans ces pages, fera l'objet d'une publication ultérieure.**

Julie Robert



Femmes et personnels BIATSS

ON est souvent tenté de croire que la fonction publique et le statut des fonctionnaires protègent des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Si certains indicateurs comme celui des écarts de salaires montrent que la situation est meilleure dans le public que dans le privé (respectivement 12,4 % et 16,8 % en 2017, d'après l'INSEE), l'égalité est loin d'être atteinte. Au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, nos professions, nombreuses, et souvent très féminisées, souffrent d'une relative invisibilité. Pour autant, les enjeux d'égalité y sont cruciaux, tout autant que chez nos collègues des divers corps enseignants. Voici quelques éléments objectifs, utiles et nécessaires pour mieux nous connaître.

Périmètre des données et de l'analyse proposée

Le SNASUB-FSU représente les personnels des filières administrative (AENES), bibliothèques (BIB), et ITRF (ingénieurs et techniciens de recherche et de formation), quel que soit leur ministère d'affectation : éducation nationale (MENJS), enseignement supérieur et recherche (MESRI), culture. En 2018-2019¹, ces trois filières regroupent un peu plus de 157 000 personnes, dont 28 % sont contractuelles. Plusieurs constats s'imposent, qui signent nos différences avec les autres personnels de nos champs d'activité.

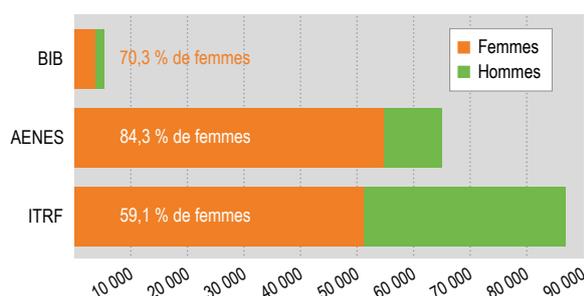
1. Toutes les statistiques citées et les graphiques sont issus des derniers bilan sociaux des ministères de l'éducation nationale (bilan social 2019-2020) et de l'enseignement supérieur et de la recherche (bilan social 2018-2019).

Point d'attention concernant les personnels de la filière des bibliothèques qui sont affectés en partie dans les établissements de l'enseignement supérieur et dans des établissements relevant du ministère de la culture : les statistiques citées dans le texte ne prennent en compte pour cette filière que les personnels relevant de l'enseignement supérieur. Une enquête dédiée aux personnels cadres du ministère de la culture a donné lieu à la publication le 8 mars de premiers résultats à retrouver sur le site www.culture.gouv.fr : « Ascensions et plafonnements. Les modèles genrés des carrières des cadres du ministère de la Culture »

Les femmes représentent 7 agent-es sur 10.

Nos professions sont largement féminisées, mais derrière ce chiffre global se cachent des disparités importantes selon les métiers, avec une majorité de métiers très peu mixtes.

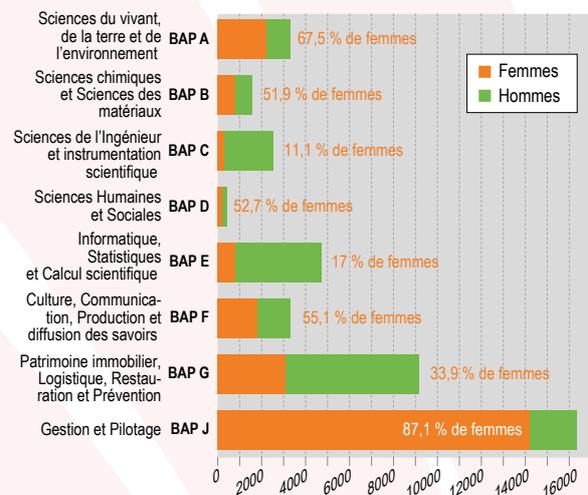
Graphique 1 : Effectifs des trois filières en 2018-2019, titulaires et non-titulaires



Les plus féminisés sont les métiers de l'administration, les femmes représentent plus de 84 % des effectifs de la filière AENES.

Bien que toujours majoritaires, les femmes ne sont plus que 59% des personnels de la filière ITRF, la moins féminisée. Toutefois, cette filière, divisée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) regroupe une variété de métiers très différents où la présence des femmes est très inégale.

Graphique 2 : Déclinaison des effectifs de la filière ITRF par BAP, 2018-2019²



2. La répartition des ITRF par BAP n'est disponible dans les bilans sociaux ministériels que pour les personnels titulaires affectés dans l'enseignement supérieur. Soit 81 % des effectifs de la filière.

La BAP J (gestion et pilotage) y est largement prédominante (elle regroupe 40 % des titulaires dans le MESRI) et ressemble dans ses métiers à la filière AENES, ce qui se traduit dans sa composition, puisque 87 % des personnels sont des femmes. Dans les autres métiers de la filière, à dominante technique ou scientifique, les femmes sont inégalement présentes, très peu nombreuses dans les métiers des sciences de l'ingénieur ou de l'informatique (respectivement 11 % et 17 % des effectifs des BAP C et E), à parité ou presque dans les métiers des BAP F et B.

Métiers d'hommes, métiers de femmes ? On retrouve à l'échelle des BAP comme à l'échelle des différentes filières le reflet des inégalités de genre dans la formation scolaire et supérieure, des inégalités systémiques.

Les fonctions les moins valorisées sont sur-investies par les femmes.

Autre caractéristique de nos métiers : la répartition hiérarchique des personnels est marquée par la prédominance des catégories inférieures (catégorie C et B) sur les effectifs de la catégorie A. 47 % des personnels titulaires appartiennent à la catégorie C, et parmi ceux-ci, 78 % sont des femmes.

Le fait que les femmes soient plus nombreuses dans les corps et catégories où les rémunérations sont les moins élevées se répercute dans les inégalités de salaires constatées dans nos secteurs. Ainsi, en 2018, le salaire net moyen des hommes de la filière AENES (parmi les titulaires) affectés au MENJS est 27 % plus élevé que celui des femmes (BS 2019-2020).

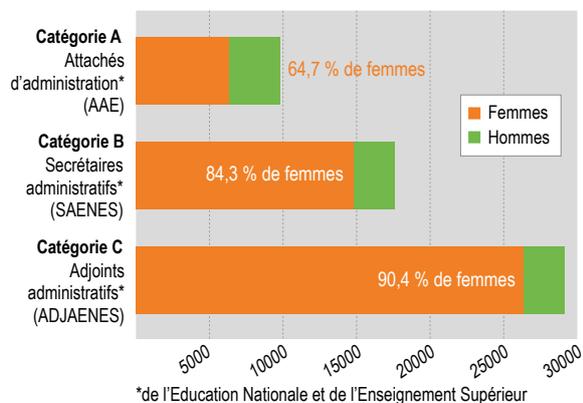
Les salaires de la catégorie C sont sans cesse rattrapés par l'augmentation de la valeur du SMIC, les perspectives d'évolution de carrière sont minimes et les pensions sont ensuite le reflet de ces conditions salariales défavorables.

On retrouve la même structure d'inégalités salariales dans les filières ITRF et BIB, avec dans certains domaines d'activité un renforcement de ces inégalités salariales par des régimes de primes spécifiques (comme par exemple dans les métiers de l'informatique).

Plus on monte dans la hiérarchie, plus la part des femmes diminue

C'est un constat que l'on peut faire dans tous les métiers très féminisés, et c'est une des manifestations de l'existence du plafond de verre. L'exemple de la filière administrative est éclairant sur ce sujet : la part des femmes passe de 90 % dans la catégorie C à 64 % en catégorie A.

Graphique 3 : Catégories hiérarchiques de la filière AENES (effectifs des personnels titulaires affectés dans les deux ministères, en 2018-2019)



Si au cours de ces dernières années, les opérations menées au cours des processus de promotions tendent à neutraliser les inégalités de genre pour l'accès aux grades supérieurs, notamment en faisant correspondre la part des promues à la part des femmes promouvables, il existe tout de même d'autres freins à la carrière des femmes qu'il reste à analyser et expliquer pour comprendre le maintien de cette inégale répartition des femmes dans la hiérarchie.

Temps de travail et travail invisible des femmes

Ainsi, les déroulés de carrière sont aussi marqués par les temps partiels, qui ont des conséquences sur l'accès à la promotion et le niveau des pensions. En effet, si le travail à temps partiel est plutôt choisi que subi par les femmes dans la fonction publique, notamment pour rai-

sons familiales, celui-ci reflète toutefois les inégalités de genre face à la prise en charge des enfants. Par exemple, dans la filière administrative du MENJS, il concerne 13 % des femmes contre 3,4 % des hommes en 2019.

C'est probablement aussi dans les inégalités de répartition des tâches dans la sphère privée qu'il faut chercher certains freins de carrière limitant la possibilité pour les femmes de participer aux concours ou autres examens professionnels.

Recours importants aux personnels contractuels

Les personnels contractuels représentent 28 % des effectifs de notre champ de syndicalisation. Ce chiffre monte à 38 % en 2018 dans l'enseignement supérieur et la recherche, et les femmes représentent 66 % des 37 000 agent-es concerné-es.

Si la situation des contractuel-les en matière de rémunération est variable d'un établissement à l'autre, elle présente quelques caractéristiques communes qui contribuent à maintenir voir aggraver les inégalités : les salaires sont plus faibles que chez les titulaires (notamment sans complément indemnitaire, la plupart du temps), et les agent-es contractuel-les n'ont que peu ou pas de progression de carrière. Par ailleurs, exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé), le nombre de contractuel-les diminue d'un tiers, ce qui indique un recours très fréquent au temps partiel, sans commune mesure avec l'emploi titulaire, dans toutes les catégories, et encore plus particulièrement dans la catégorie C. Ce temps partiel, dont on peut douter qu'il est choisi, est le signe d'une précarité grandissante chez les femmes, la plupart du temps.

Déjà massif dans le supérieur, ce recours à l'emploi contractuel risque encore d'augmenter ; il est l'un des objectifs de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui élargit encore les modalités réglementaires d'usage de ces contrats précaires.

Il est essentiel aujourd'hui d'avoir une connaissance précise de la situation qui est faite aux femmes dans nos métiers, afin de pouvoir la rendre visible.

Pourtant (est-ce révélateur?), l'accès à l'ensemble de ces statistiques est compliqué. En effet, beaucoup d'indicateurs manquent ou ne sont pas présentés de la même manière dans les différents bilans sociaux.

Mais les éléments rassemblés ci-dessus permettent d'objectiver un certain nombre de faits : les femmes restent souvent assignées à certains métiers, majoritairement dans des catégories mal payées, sont plus souvent à temps partiel ou précarisées, ce qui se traduit par des retards de carrière.

Ce constat fait donc ressortir le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité réelle, et la nécessité de revendiquer syndicalement cette égalité. Des points d'appui existent avec des politiques publiques comme les protocoles d'accord et leur traduction en plan d'action. Il est important de nous en saisir collectivement, même si au-delà de ces actions, les enjeux sont plus larges et concernent la société dans son ensemble.

Julie Robert



Manifestation par

➔ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un enjeu syndical permanent !



isienne du 8 mars 2021

Longtemps sous-estimée dans la fonction publique, au prétexte que la gestion des carrières de ses personnels obéit à une logique statutaire et réglementaire censée en respecter le principe, l'égalité de professionnelle entre les femmes et les hommes est pourtant au cœur des problématiques syndicales. Ceci est d'abord à mettre au crédit du mouvement général des femmes pour l'émancipation qui pose la question de l'égalité depuis plus d'un siècle.

Deux accords comme points d'appui essentiels pour l'égalité professionnelle

Le 8 mars 2013, partant d'un constat partagé de trop faible application des garanties statutaires et imposé par l'action syndicale, l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique et tous les employeurs publics des trois versants de la fonction publique ont signé un accord engageant une démarche volontariste pour l'égalité professionnelle. Le principe retenu est que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit irriguer à tous les niveaux pour devenir un sujet transversal et constant pour les politiques de recrutement, de gestion des carrières et de rémunération.

Ainsi été rendue obligatoire l'élaboration de rapports de situation comparée de l'égalité professionnelle pour mettre le sujet en pleine lumière des débats des instances (CT et CAP) et nourrir l'élaboration de plans d'actions pour faire reculer les inégalités.

Les employeurs publics se sont engagés à mener des politiques volontaristes pour juguler, neutraliser et supprimer les inégalités et à lutter contre les stéréotypes et les discriminations. Le congé de paternité est ainsi devenu de droit et les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents est devenu un sujet de discussion. De même, a été mise en place une politique d'information des personnels sur les règles relatives aux congés familiaux et leurs impacts sur la carrière. Un sujet relatif à une meilleure articulation

entre vie professionnelle et vie personnelle a été identifié. Cependant, sur ce dernier point, les contraintes et les dégradations liées à la persistance de l'austérité budgétaire et de développement des logiques managériales subordonnant toujours davantage les personnels au travail représentent de vraies entraves.

La prise en compte, dans cet accord, de la nécessité de prise en charge des violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail, et notamment pour les femmes, marque une prise de conscience essentielle pour la suite et un levier pour lutter contre les violences faites aux femmes. En effet, en plus des violences sur le lieu de travail, l'enjeu de pouvoir prendre en compte la situation de collègues victimes de violences domestiques par exemple est un enjeu de première importance pour l'égalité professionnelle.

Le 30 novembre 2018, un second accord, majoritaire et signé par la FSU, entérine quelques pas en avant supplémentaires. Malgré ses insuffisances, la persistance et l'ancrage profond des inégalités professionnelles nécessite d'acter tout pas en avant pour renforcer les bases de confrontation dans nos combats syndicaux pour faire avancer l'égalité.

En effet, pour la première fois, en plus du rapport de situation comparée, est obligatoire désormais la mise en œuvre de plans d'action pour l'égalité professionnelle avec des objectifs chiffrés. De plus est inscrit dans le statut

le principe de sanctionner financièrement en cas de non mise en œuvre par les employeurs publics des actions décidées. L'intégration dans ces plans d'action de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est, là aussi une avancée importante.

Cependant, l'action syndicale reste déterminante car, au titre des insuffisances, les plans d'action « égalité professionnelle » envisagés laissent trop de possibilités aux employeurs publics d'en arrêter eux-mêmes le périmètre de critérisation et donc d'en définir la portée et l'ambition. C'est ce que l'on peut constater dans le plan d'action ministériel de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par exemple.

Évidemment, le contexte austéritaire et de développement des politiques managériales pèse lourd. Est éloquent en effet le paradoxe d'avoir inscrit dans la même loi dite de « transformation de la fonction publique » les avancées du protocole du 30 novembre 2018 en même temps que de supprimer les compétences des CAP en matière de déroulement de carrière.

L'enjeu du rapport de force à construire et d'avoir une action syndicale appliquée à la réalité des inégalités, partout, à tous les niveaux, avec les personnels est donc déterminant. Il s'agit, pour le SNASUB-FSU, d'un combat de tous les instants, transversal, ancré dans la défense de ses revendications pour l'ensemble des personnels.

Bruno Lévéder

👉 **Carrières et rémunérations : agir syndicalement pour défendre et gagner l'égalité professionnelle !**

De manière constante, le SNASUB-FSU, dénonce les inégalités salariales et de carrières entre les femmes et les hommes. Dans son élaboration revendicative, cette préoccupation est d'autant plus per-

manente que les effectifs de nos métiers sont (très) largement féminisés. Convergences revient sur la transversalité de ce combat dans le corpus revendicatif de notre syndicat.

Une inégalité salariale qui décroît ces dernières années... mais lentement...

La motion revendicative du SNASUB-FSU rappelle que dans la fonction publique, « en 2015, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,1% à celui des hommes ». Depuis 2013, notamment par la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, cette mesure statistique se réduit régulièrement mais trop lentement : en 2018, l'écart constaté est encore de 12,3%. Et il faut noter que les inégalités ne se distribuent pas

de la même manière dans l'ensemble de la fonction publique, ni même dans l'ensemble du champ de syndicalisation du SNASUB-FSU. Et les facteurs où celles-ci interviennent sont toujours à analyser de manière appliquée, au regard des compétences de gestion du niveau où nous agissons. Au-delà de leur dénonciation, c'est bien une pratique syndicale appliquée qui est nécessaire pour être efficaces.

Toujours chercher à prendre en compte la pluralité des facteurs d'inégalité

L'objet du développement ci-dessous est de mettre en lumière l'exigence syndicale d'analyse appliquée à la situation réelle des collègues que nous devons avoir à tous les niveaux pour notre démarche revendicative de combat contre les inégalités. Nous ne prenons pour illustrer le type de réflexion à avoir des éléments statistiques qui ne photographient qu'une partie du champ de syndicalisation du SNASUB-FSU pour la seule année 2018 : les filières administratives et ITRF affectés

dans l'enseignement scolaire, au MENJS. Cependant des constats différenciés certes, mais de même nature, peuvent être faits au MESR ou pour la filière bibliothèque.

En 2018, les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes par catégorie sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. La dernière colonne est présentée en équivalents temps plein travaillé pour neutraliser les effets de différence liées aux temps partiels.

Catégorie - Filière	Différence du traitement indiciaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes	Part des primes en % dans la rémunération pour les femmes et les hommes	Différence de rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes en ETPT
A - administrative	- 4 %	F : 28,4 / H : 29,8	- 6 %
B - administrative	- 3 %	F : 20,6 / H : 21,4	- 2 %
C - administrative	- 2 %	F : 16,3 / H : 16,6	0 %
A - ITRF	- 2 %	F : 28,0 / H : 29,2	+ 1 %
B - ITRF	+ 1 %	F : 21,1 / 24,0	- 1 %
C - ITRF	- 4 %	F : 15,5 / 18,4	- 3 %

Pour établir la nature des inégalités de rémunération, qui procèdent de la carrière, des responsabilités et/ou fonctions exercées ou reconnues comme tel (illustrées par des différentiels indemnitaires), ou des deux, il importe par exemple de regarder aussi les anciennetés moyennes comparées. Celle des femmes dans la filière administrative est de 15,7 ans, celle des hommes de 15,1 ans : peu significatif, cela ne justifie donc pas l'écart de rémunération. Il ressort donc que pour la filière administrative, les inégalités se constituent dans le déroulement de carrière. Concernant les listes d'aptitude ou les tableaux d'avancement, les constats ne montrent pas de disparités particulières. Peut donc intervenir la possibilité ou non de présenter de manière aussi régulière (par exemple du fait d'interruption d'activité pour raison de

grossesse ou familiale) les examens professionnels d'avancement.

Dans la filière ITRF, on constate par contre une ancienneté moyenne des femmes de 17,4 ans, plus importante que celle des hommes qui est de 15,2 ans. Cela témoigne que la situation est en réalité beaucoup plus contrastée d'une catégorie à l'autre que ce que semble montrer la première colonne. Ceci renvoie probablement aux problèmes d'inégalité de traitement créés par la gestion des promotions propre à la filière, notamment pour l'avancement de grade.

Au total, il faut constater que l'indemnitaire pèse donc très lourd dans l'inégalité de rémunération. Cette dernière est moins importante que dans le reste de la fonction publique de l'État, du fait de la faiblesse globale des montants indemnitaires servis au MENJS. Pour autant, la structure inégalitaire est bien là.

(source du tableau : MENJS, DEPP, données extraites notamment du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du MENJS - Enseignement scolaire, 2019-2020)

Les revendications du SNASUB-FSU pour les carrières et les rémunérations

Les revendications du SNASUB-FSU sont élaborées à l'aune du principe d'égalité de traitement. Elles sont donc un point d'appui permanent de nos interventions et actions syndicales.

Des carrières sans barrage !

En revendiquant des « corps cylindriques pour permettre à chaque fonctionnaire d'accéder au dernier échelon de son corps sans barrage ni contingentement », le SNASUB-FSU propose de casser ce qui crée un terreau objectif pour la matérialisation des inégalités de carrière entre hommes et femmes. Dans l'attente, toutes les dispositions de gestion qui entravent une réelle égalité de traitement sont à combattre, de manière appliquée, corps par corps, et même grade par grade, car les motifs d'inégalités sont différents d'une catégorie à l'autre ou quand il y a des prises en compte de critères fonctionnels par exemple.

Requalification !

Au cœur des revendications du SNASUB-FSU, il y a la requa-

lification des emplois et la reconnaissance du travail effectivement réalisé par les collègues par leur promotion concomitante dans la catégorie afférente aux fonctions qu'ils réalisent tous les jours. Compte-tenu de la féminisation des effectifs de nos métiers, ce que nous voulons aussi gagner, c'est la réparation des préjudices de carrière liés aux inégalités de carrière qui interviennent dès le recrutement.

En finir avec les inégalités indemnitaires : pour l'indiciaire !

Notre revendication de résorption des inégalités entre les ministères et l'alignement par le haut pour atteindre l'égalité indemnitaire interministérielle pour les intégrer dans les grilles indiciaires est de nature à répondre aux enjeux d'égalité professionnelle. Toutefois, l'état des inégalités propres à la compétence déconcentrée des politiques indemnitaires, à la construction juridique même du RIFSEEP, nécessite aussi d'approfondir notre réflexion sur la manière d'avan-

cer concrètement pour éviter tout effet secondaire défavorable.

Cela exige une élaboration revendicative pour juguler les inégalités d'accès aux postes ou aux fonctions qui aujourd'hui fondent une part substantielle de l'inégalité indemnitaire entre les femmes et les hommes. Cela passe, par exemple, par l'exigence d'une gestion de toutes les mobilités par tableau annuel de mutations, et le refus de toutes approches de type managérial pour les affectations. Il est notamment établi que les postes à profil ou au « fil de l'eau » sont souvent attribués en défaveur des femmes.

Bref, la combinaison cohérente de nos revendications peut être une réponse. Mais, dans l'attente de gagner sur notre conception des carrières dans la fonction publique, il nous faut renforcer la prise en compte des déséquilibres créés par certaines politiques de gestion des carrières et des rémunérations. Sujet revendicatif passionnant s'il en est.

S'appuyer sur les plans d'action pour l'égalité professionnelle !

Le plan d'action commun des MENJS et MESRI est un point d'appui important, et même un levier à la main de l'action syndicale. Ses axes 2 et 3 sont particulièrement intéressants, malgré des insuffisances, pour les questions d'inégalités et de discriminations en matière de carrière et de rémunération.

En effet, dans son axe 2, le plan d'action prévoit, par exemple, de « développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers » partant du constat que des approches de gestion statutaire des carrières par trop peu appliquées à la réalité des métiers et du travail réalisé par les personnels aboutissent à produire des discriminations. Voilà qui, objectivement, permet d'avancer tant sur les enjeux de mobilité que de requalification et de promotion.

Dans cet axe 2, le plan d'action invite aussi à lutter contre les stéréotypes de genre pour renforcer l'égalité réelle, mais aussi à poursuivre une politique volontariste de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur ou à accompagner les mobilités.

Dans son axe 3, au-delà des préconisations de transparence sur les rémunérations notamment, la mesure 3.2 oblige explicitement à intégrer dans tous les plans d'actions à tous les niveaux (notamment déconcentrés)

des mesures de nature à résorber les inégalités indemnitaires, à ce que les congés familiaux ne produisent pas de rupture de revalorisation des indemnités, ou à ce qu'ils n'induisent pas, ni eux ni les temps partiels, de discriminations pour l'obtention de promotions.

Il faut donc développer le réflexe syndical de s'appuyer en permanence sur les constats et perspectives actés dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle, chaque fois que nous intervenons face aux directions académiques et d'établissement. Et, l'individualisation des carrières et des rémunérations, une grande source d'inégalités et de discriminations, est à combattre aussi sur ce terrain.

Évidemment, et c'est toute la contradiction, la suppression des compétences en matière de carrière des CAP est un vrai recul de notre capacité d'intervention sur toutes ces questions. Il est donc plus que jamais nécessaire de mobiliser à tous les niveaux le réseau de solidarité syndicale qu'est le SNASUB-FSU pour conserver une connaissance appliquée et incarnée de la réalité de la situation de nos collègues. C'est ainsi que nous les défendrons efficacement, forts de nos revendications d'égalité, dans les comités techniques et, demain, dans les comités sociaux d'administration.

Bruno Lévêder

👉 Télétravail : un retour en arrière pour les femmes ?

DEPUIS le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, la possibilité de télétravailler, jusqu'à trois jours, de façon régulière ou occasionnelle peut être donnée aux agent-es qui en font la demande. N'étant pas un droit, l'accord de l'employeur est nécessaire. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a modifié celui de 2016 en permettant le télétravail au-delà de trois jours en cas de situation exceptionnelle pour les agent-es qui ne relèvent pas des situations prévues (handicap, grossesse) par le décret 2019-637 du 25 juin 2019.

S'il présente des avantages personnels pour l'agent-e (économie de temps, de fatigue et de frais de transport, souplesse entre vie privée et vie professionnelle), financiers pour l'employeur (frais pour les locaux) et environnementaux (moins de pollution due aux déplacements professionnels) et qu'il diminue certains risques (risque routier), son caractère est ambivalent puisqu'il induit l'isolement.

Isolement et porosité entre sphère privée et travail

Par rapport au travail en présentiel, les risques physiques et psychosociaux sont amplifiés par l'isolement et l'absence de séparation physique entre lieu de vie et lieu de travail et l'absence de séparation mentale qui en découle.

Risques physiques

Les accidents domestiques (chutes de hauteur ou de plain-pied), les troubles visuels, auditifs et musculo-squelettiques se trouvent facilités par le domicile qui ne permet pas une prise de précautions de sécurité identique à l'environnement de travail d'un contexte collectif.

Ajoutons que la sédentarité et les déjeuners trop rapides (pour avancer dans son activité professionnelle ou accomplir des tâches ménagères) favorisent les troubles circulatoires, le diabète, l'obésité.

Risques psychosociaux

Les moyens de communication virtuelle pour compenser l'éloignement géographique des équipes, et les horaires décalés concourent à un affaiblissement du lien social entre collègues.

Le télétravail peut rapidement envahir la vie privée et empêcher un temps de repos suffisant à cause d'une disponibilité constante par téléphone ou messagerie électronique attendue par un encadrement qui contrôle et fixe des objectifs parfois excessifs, d'horaires qui s'étirent, d'un manque de moyens et de soutiens.

Violences domestiques

Dans le cas de femmes victimes de violences conjugales, l'isolement accroît leur vulnérabilité. Il permet à l'agresseur de renforcer son emprise sur sa victime dont les chances d'être secourue par un tiers sont considérablement diminuées. Isolées, ces femmes peuvent rapidement devenir invisibles.

Télétravail et égalité professionnelle

L'éloignement du collectif de travail n'est pas sans effet sur l'égalité professionnelle. L'agent-e en situation de télétravail peut vite être oublié-e en matière de formation et de promotion : être insuffisamment encadré-e, ne pas être évalué-e, ne pas avoir accès aux mêmes informations et opportunités de carrière que ses collègues. D'autant plus que les discussions informelles entre collègues sont aussi source d'informations.

Le risque est plus important pour les femmes puisque la pression sociale exige une plus grande présence des mères que des pères auprès des enfants. Or, le télétravail présente l'illusion de permettre d'être plus disponible tout en travaillant.

Télétravail : risque d'un recul des droits des femmes ?

Nous ne devons pas perdre de vue que nous vivons une pé-

riode où les politiques remettent en cause les droits obtenus de longue lutte, dans de nombreux domaines. Nous ne sommes donc pas à l'abri d'un retour en arrière.

La crise sanitaire a démontré que le temps des femmes était toujours plus compressible : les télétravailleuses ont travaillé tout en assurant le suivi pédagogique des enfants scolarisés et la garde des tout-petits qui exigent beaucoup d'attention. Jusqu'alors on parlait de la double journée des femmes (en réalité triple voire quadruple), mais on assiste avec le télétravail à une situation paradoxale et inquiétante qui combine compression et extension du temps des femmes et aggrave le phénomène de travail salarial gratuit. La journée ne se décompose plus entre temps de travail et vie privée mais en un temps où les deux s'insinuent : le temps de pause de la journée de travail peut être utilisé pour effectuer des tâches ménagères, le temps normalement dévolu à des activités privées (loisirs, vie de famille, repos) devient un temps possible pour l'activité salariale.

Nous devons rester vigilantes, avec la FSU et le SNASUB-FSU, pour que le télétravail ne soit pas une opportunité à saisir pour les politiques afin de réaliser des économies sur les emplois du care et continuer notre action militante en faveur des droits des femmes.

Estelle Broniarczyk



manifestation parisienne

Le 8 mars : un récit de l'histoire de la journée internationale des droits des femmes

Si les mobilisations du 8 mars sont aujourd'hui appelées par l'Organisation des Nations Unies depuis l'année internationale de la femme en 1975 (et contre le mouvement féministe), les origines historiques de ces mobilisations pour les droits des femmes continuent de faire débat¹. Toutefois, un consensus semble acquis pour situer l'émergence des luttes collectives des femmes au milieu du 19^{ème} siècle, tant dans l'industrie qui massifie la classe ouvrière que dans les débats sur l'abolition de l'esclavage desquelles des intellectuelles sont exclues.

Les 110 ans de la journée internationale, c'est le 19 mars !

Le premier appel explicite à la journée internationale pour les droits des femmes, issu d'une résolution du congrès de Copenhague en 1910, est écrit dans la revue *Die Gleichheit*, le journal de l'internationale des femmes socialistes fondé en 1857 par Clara Zetkin. C'est à partir de 1911 que des mobilisations massives de femmes sont appelées un peu partout en Europe et en Amérique sur des revendications de droits citoyens et d'égalité au travail, mais pas seulement.

Entre luttes féministes et luttes des classes

En effet, les motions votées aux congrès de l'internationale des femmes socialistes portent des revendications de natures très diverses. Par exemple, les résolutions issues du congrès de Copenhague les 25 et 26 août 1910 portent sur la solidarité internationale envers la Finlande sous le joug du tsar russe, des motions pour le maintien de la paix, le suffrage des femmes (voté dès la première Conférence de Stuttgart en 1907), ainsi que pour la prévoyance sociale pour femmes et enfants. Ce chapitre est d'ailleurs le plus détaillé : dans le domaine du droit du travail des femmes et des enfants - en 1910, la motion interdit le travail des enfants de moins de 14 ans, dans le domaine communal, pour le soin aux accouchées, nourrices et nourrissons et dans le domaine de l'Etat, pour l'aide aux communes et l'assurance maladie dont le congé

maternité mais aussi la structuration des soins et de l'école et des loisirs pour les enfants et l'instruction pour les femmes.

Les tensions entre mouvements féministes et mouvement syndical et politique

Mais ces revendications, on le sait, n'arriveront à émerger en France qu'avec les ordonnances de 1945. Cette mobilisation des femmes pour leurs droits, constante et massive depuis plus d'un siècle, trouve de nombreux obstacles aussi au sein des organisations syndicales ou politiques, ce qui conduit notamment Clara Zetkin à déclarer en 1889² « Les socialistes doivent savoir qu'en l'état actuel du développement économique le travail féminin est une nécessité ; que le travail féminin devrait aboutir normalement, soit à une réduction du temps de travail que chaque individu doit à la collectivité, soit à un accroissement des richesses de la société ; que ce n'est pas le travail féminin en soi qui, par le jeu de la concurrence, fait baisser les salaires, mais l'exploitation de ce travail par les capitalistes. »

Un récit situé à la marge ou l'actualité des luttes féministes en débat

On le voit, encore aujourd'hui, la féminisation de secteurs professionnels conduit à la baisse des salaires moyens. Les luttes féministes ont cela de spécifique qu'elles dénoncent une position dominante prise par les hommes et l'intégration culturelle chez les femmes d'une position de dominées, y compris au sein des organisations syndicales. Cette spécificité de l'oppression des femmes au travail était déjà explicitée dans les motions des congrès de l'internationale des femmes socialistes du début du xx^e et se retrouve aujourd'hui dans la logique de précarisation de l'emploi, de maintien du travail invisible etc. On la retrouve aussi, comme l'explique Clara Zetkin, dans une concurrence mortifère contre et entre les minorités subissant toute forme de discrimination dans un système marqué par le patriarcat et notre histoire coloniale.

Raphaëlle Krummeich

1. Voir le récit du mythe des ouvrières NewYorkaise par Françoise Piq, chercheuse au CNRS, <http://francoisepiq.fr/le-mythe-du-8-mars-lhistoire-dune-decouverte/>

2. « Luttes pour l'émancipation des femmes », Discours à la première conférence de l'Internationale ouvrière, 1889



Bundesarchiv (SAPMO), BildY 10-CZ9-28178 / Fotograf(in): o.Ang.



Bundesarchiv (SAPMO), BildY 10-CZ9-28178 / Fotograf(in): o.Ang.



du 8 mars 2021

Les luttes féministes à la FSU

DANS son fonctionnement interne aux instances statutaires dans lesquelles elle représente les personnels, il est de nombreux lieux où la FSU et ses militantes et militants agissent pour promouvoir la place des femmes. Focus sur quelques exemples :

Le secteur Femmes FSU

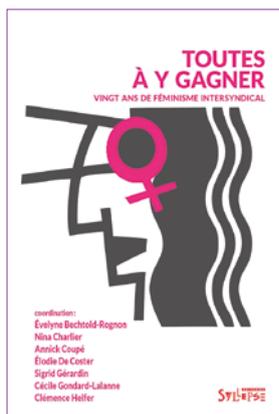
Regroupant des représentantes et représentants de tous les syndicats de la FSU, il est un lieu de réflexion sur l'actualité et sur les stratégies à mener pour promouvoir l'égalité. Il organise différents événements et contribue à la réflexion et à la diffusion des idées féministes avec la publication de la revue Pour Elles (toutes les archives sont à retrouver ici : <https://fsu.fr/portfolio-category/pour-elles-infos/>).

Les journées intersyndicales Femmes

L'Intersyndicale femmes 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 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs divers.

Cette formation se veut un lieu de réflexions, d'échanges et de confrontations qui permet de mettre en commun les analyses et les réponses syndicales, de s'enrichir mutuellement des expériences diverses, d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans la société, et dans les syndicats.



De nombreuses thématiques y ont été abordées au fil des années, qui ont donné lieu à la publication d'un ouvrage militant indispensable *Toutes à y gagner, vingt ans de féminisme intersyndical* aux éditions Syllepse.

Au programme de l'année 2021 (il est toujours possible de s'inscrire)

- 18 mars : Femmes et enfermement / Travail des femmes, Covid19 et confinement
- 27 mai et 28 mai : Marsculinité et féminité dans le sport / Pédagogies émancipatrices, éducation populaire et syndicalisme / Auto organisation des femmes

Une recherche sur la place des femmes dans les syndicats de la FSU

L'institut de recherches de la FSU a lancé en 2019 un nouveau chantier de recherche intitulé « femmes, savoirs, pouvoir »¹. Parmi les différents terrains de recherche identifiés, une enquête est initiée « sur la place accordée par les syndicats de la FSU à la question de l'égalité Femmes-Hommes dans leurs mandats mais aussi dans leurs activités régulières ou occasionnelles ». Cette enquête, actuellement en cours, a donné lieu à la publication d'un premier article dans la revue de l'institut de recherche, *Regards Croisés*, en décembre 2020, dont voici une brève recension.

Les premiers résultats issus d'entretiens menés dans cinq syndicats de la FSU illustrent la difficulté à mettre les enjeux d'égalité professionnelle au cœur de l'activité militante et notamment de celle des équipes nationales, alors même que ces enjeux sont reconnus comme essentiels.

Plusieurs limites sont ainsi recensées : pas toujours de décharge spécifique pour les militant-es en charge ; un champ d'élaboration des mandats souvent repoussé dans l'ordre des priorités par d'autres sujets plus urgents ; une articulation pas toujours simple avec le secteur fédéral femmes et les nombreuses ressources qu'il produit ; des mandats souvent resserrés sur l'égalité professionnelle, les salaires et les progressions dans la carrière et donc qui n'objectivent pas les mécanismes de discriminations invisibles faites aux femmes, dans les conditions de travail, la répartition des tâches, les relations professionnelles. Les autrices de l'article, Dominique Caubareille et Michelle Olivier notent aussi au passage que dans leurs instances, les syndicats rencontrés n'ont pas mis à l'ordre du jour une représentation des femmes conforme à leur place dans les métiers, souvent très différente.

Cependant des pistes de travail émergent des différents entretiens. En effet, pour mieux aborder les enjeux d'égalité et dépasser ces limites, on peut noter la volonté de faire de l'égalité un sujet régulier des instances syndicales, d'en faire un sujet d'élaboration revendicative collective, la nécessité de la formation des militant-es...



Ce bref résumé de l'article ne dispense pas de sa lecture dans le numéro 36 de *Regards Croisés*, dont le dossier « Des femmes et des luttes pour changer le monde » est entièrement consacré à la question de l'égalité femmes-hommes. Nous y trouverons toutes et tous matière à réflexion !

Julie Robert

1. <http://institut.fsu.fr/Fiche-chantier-2020.html>