

POUR

L'ENSEIGNEMENT

L'ÉDUCATION

LA RECHERCHE

LA CULTURE

LA FORMATION

L'INSERTION

SOMMAIRE

- P.1 -ÉDITO
- P.2 -LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LA FONCTION PUBLIQUE, UNE LISTE DE CONSEILS BIEN-PENSANTS
-GT ÉGALITÉ - MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION
- P.3 -LOI SCHIAPPA CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES
-PARCOURSUP, UN FREIN SUPPLÉMENTAIRE POUR LES FILLES
- P.4 -PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : UN PREMIER PAS
- P.5 -LA FSU ENGAGÉE AU QUOTIDIEN POUR QUE CESSENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
-STAGE 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

LA FSU ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ-E ! Voter FSU c'est aussi voter pour des femmes syndicalistes !

La place des femmes dans les organisations syndicales n'a jamais été de soi. Elles ont même dû faire face à des difficultés importantes pour devenir légitimes et que l'ensemble du mouvement social les considère comme des syndicalistes à part entière. Aujourd'hui des pas énormes ont été franchis et, même s'il reste encore des domaines importants à conquérir, leur présence dans les luttes comme dans les instances est bien réelle. La FSU, une des fédérations les plus engagées sur ce terrain, continuera à porter les valeurs d'égalité femmes/hommes ; elle persistera aussi à faciliter leur présence, leur expression et leur visibilité. Et preuve de cette volonté déjà effective : la présence de femmes syndicalistes sur les listes FSU pour les élections professionnelles 2018 est une évidence dans notre organisation.

LE VOTE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2018 EST AUSSI UN VOTE POUR DES FEMMES SYNDICALISTES !

La FSU n'a pas attendu les élections 2018 pour promouvoir la place des femmes sur ses listes. Néanmoins, notre organisation n'étant pas étanche au reste de la société persistaient les difficultés que l'on connaît : disponibilité inégalitaire entre femmes et hommes pour s'investir, éducation/socialisation différenciée préjudiciable aux femmes au regard des attendus, persistance des stéréotypes....Mais nous : les débats ont lieu depuis très longtemps au sein de la FSU et les mentalités comme les pratiques ont véritablement évolué. D'ailleurs, la représentativité exigée pour cette échéance électorale n'a pas soulevé d'indignation auprès de nos camarades contrairement à d'autres organisations. Les listes se sont donc constituées et les femmes présentes sur ces listes sont des syndicalistes expérimentées, engagées et reconnues.

C'est pourquoi voter FSU, c'est voter pour des femmes engagées pour la justice sociale et pour des valeurs d'égalité.

LES MILITANT-ES DE LA FSU ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN POUR L'ÉGALITÉ.

Il existe de multiples domaines où, depuis longtemps, la FSU agit pour promouvoir la place des femmes. Les luttes, les stages, les lieux de réflexions, les instances ministérielles, les débats internes, les colloques.... sont autant d'endroits, pas toujours visibles, où l'ensemble des militant-es portent les valeurs d'égalité et les revendications pour corriger ou dénoncer des mesures qui ne seraient pas justes du point de vue des femmes.

À chaque ouverture de congrès FSU, une place spécifique est donnée à la parole du secteur femmes.

Le 25 novembre et le 8 mars : la FSU s'engage avec les collectifs féministes pour rendre visible les luttes des femmes au travail et contre les violences (publication d'un livret sur les violences).

Le 8 mars : un événement militant est organisé à Paris depuis 2 ans.

Le stage Femmes FSU organisé tous les ans est une réussite tant du point de vue du nombre de participantes que de la qualité des intervenantes. Les intersyndicales Femmes de mars qui existent depuis 22 ans regroupent 400 syndicalistes dont une centaine FSU. Ces journées ont donné lieu à un livre « Toutes à y gagner, 20 ans de féminisme intersyndical » - outil militant incontournable.

Le secteur Femmes FSU organise les différents événements et participe à diffuser nos idées, débats, avec le *Pour Elles*. C'est aussi un lieu de

réflexion sur l'actualité et sur les stratégies à mener.

Les instances ministérielles : au regard de l'absence récurrente d'un véritable ministère des droits des femmes, c'est dans l'ensemble des lieux de concertation et de négociation que les militant-es FSU portent les revendications d'égalité. Cet engagement au quotidien est malheureusement peu visible mais il existe et il est indispensable. Il a participé aux avancées sociales pour les femmes mais aussi pour l'ensemble des fonctionnaires.

La FSU est présente dans les collectifs : la Marche mondiale des femmes, le CNDP, la CADAC, le collectif 8mars15h40, #NousToutes, le centre Hubertine Auclert, le GINIES.... comme d'autres plus locaux sur l'ensemble des territoires. Nous éprouvons certes des difficultés à des présences régulières mais nous suivons les dossiers et la FSU est engagée financièrement dans ces collectifs.

EN CONCLUSION

Notre volonté n'est pas d'affirmer que tout est gagné. Bien au contraire, il nous reste des combats importants à mener notamment celui de la reconnaissance et de la pénalisation effective des violences faites aux femmes au travail comme dans leur vie personnelle. L'égalité professionnelle est encore un combat à construire car il reste des droits à conquérir. La place des femmes dans notre organisation est bien réelle mais il nous faut encore œuvrer à la faciliter. Cependant, il nous semble essentiel de montrer et de redire, si tant est qu'il en était nécessaire, que la FSU est engagée sur cette voie de l'égalité, qu'elle y œuvre au quotidien et que **voter FSU aux élections professionnelles 2018 est un acte politique aussi en faveur des droits des femmes.**

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LA FONCTION PUBLIQUE, UNE LISTE DE CONSEILS BIEN-PENSANTS

La situation en France est celle-ci : pour lutter contre les violences faites aux femmes, la France dépense 0,33 euros par habitant-e, le budget pour les droits des femmes représente 0,0066 % du budget total. L'Espagne qui a elle, une loi cadre conséquente depuis 2004, alloue 0,54 euros pour la même cause...

Dans la Fonction Publique, c'est la même absence de volonté : la circulaire du 9 mars 2018 « relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique » (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf) n'a évidemment pas la portée juridique d'une loi et peut, de fait, rester un catalogue de conseils, et les conseils...

EFFORTS MINIMES ET DISPARATES

Un groupe de travail s'est réuni le 2 juillet dernier à la DGAFP concernant la mise en œuvre de cette circulaire : le moins que l'on puisse dire, c'est que les efforts sont à la fois très minimes et singulièrement disparates ! Il faut dire que l'amalgame récurrent entre la diversité et l'égalité F/H pose question : quelle peut être l'efficacité des cellules d'écoute créées dans le cadre du Label Diversité dans le traitement des cas de violences faites aux femmes ? Sans compter que toutes ces initiatives fonctionnent d'autant mieux que le/la chef-fe de service a la volonté que la situation change, or on le sait, les conseils...

Et sur le plan de la coordination entre les sanctions disciplinaires et la justice pénale, rien n'avait été pensé !!! Il a fallu que la FSU mette le doigt sur cette question qui trop souvent bénéficie à la personne mise en cause et dessert la situation de la personne en difficulté, pour que l'administration se rende compte qu'il ne s'agit pas d'une affaire anodine. Un exemple pas rare : le/la chef-fe de service sanctionne faiblement, sans passer par une commission disciplinaire, et ainsi la personne concernée, ne pouvant être punie deux fois pour le même motif, poursuit tranquillement sa carrière en attendant certes le procès pénal et cela, s'il a lieu, peut durer des années...

Certes dans cette circulaire, il est rappelé que « la responsabilité de l'employeur peut être engagée »... Terrorisant n'est-ce pas ? D'autant qu'on n'a jamais vu dans aucun ministère, aucune collectivité territoriale, aucun établissement public, hospitalier, un-e agent-e d'encadrement sanctionné-e pour de tels manquements. Tant que seules les personnes victimes verront leur carrière mise à mal, leur avancement ralenti ou stoppé, leur projet professionnel détruit, rien n'évoluera dans le sens de la justice. Parce que cette loi de 1983 n'a mis aucune sanction derrière cette obligation, cela tient plutôt du conseil n'est-ce pas ? Et les conseils...

Certes aussi, « les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra professionnelle » qui seraient détectés sur le lieu de travail. Ce – petit – pas vers la sphère privée est à noter, il a le mérite d'exister, même si évidemment, nous avons les mêmes inquiétudes quant à l'efficacité réelle de cette « incitation ».

Même s'il est précisé en fin de circulaire que tout cela « pourra être » approfondi grâce à la concertation dans le cadre de l'égalité professionnelle F/H dans la FP, la FSU ne peut se satisfaire de ce texte et même de cette concertation tant que cette annonce de volonté politique ne sera pas un critère important dans l'avancement des personnels d'encadrement, et évidemment tant qu'elle ne sera pas financée, parce que les seuls conseils...

GT ÉGALITÉ - MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Le 27 mars 2018 le service des ressources humaines (SRH) du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation a convié les représentant-es des personnels issu-es des organisations syndicales élues, notamment celles de l'enseignement agricole, à un groupe de travail portant sur l'obtention du label égalité femmes/hommes et diversité. Il s'agissait du deuxième organisé sur l'année 2018.

L'obtention de ce label, en conformité avec les exigences de l'Association française de normalisation, implique par exemple de vérifier que, dans un panel représentatif des établissements agricoles de l'enseignement secondaire et supérieur, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est prise sérieusement en compte. Or, lors de cette réunion, le SRH a révélé que les structures retenues par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) se situaient dans trois régions dans lesquelles les Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt se sont portées volontaires.

La FSU a donc interpellé le chef de service des ressources humaines à ce sujet, arguant qu'il aurait été plus habile de s'appuyer sur des établissements dans lesquels les organisations syndicales ont été alertées de problèmes prégnants de discrimination, au lieu d'établir un échantillon sur des établissements risquant d'être des vitrines d'exemplarité. Dans ce cadre, la FSU a demandé à ce que la liste des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) soit établie de manière transparente, en concertation avec les représentant-es des personnels dans les instances des trois régions pilotes.

En réponse, il a été souligné que les délais restreints avaient contraint la DGER à établir une sélection d'établissements en interne, sur des données liées au nombre important de contractuel-les. Ces établissements à faible attractivité permettent parfois l'obtention d'une prime de première affectation aux nouveaux-velles lauréat-es des concours de l'enseignement agricole. Le but de cette sélection étant d'établir qu'il n'y ait eu aucune discrimination dans le recrutement des Agents contractuel-les des établissements d'enseignement.

Il convient ici de mettre en exergue que, sur les seize EPL retenus, seuls cinq donnent effectivement droit à une prime de première affectation. Ainsi, la réponse donnée, sur un seul des critères pouvant être liés à des questions de discrimination professionnelle, n'a pas permis de répondre aux inquiétudes exprimées par la FSU. Il faut le rappeler, l'obtention du label égalité femmes/hommes et diversité n'est pas, pour la FSU, une fin en soi. Elle doit surtout permettre de mener un travail de fond pour accéder à une réelle égalité professionnelle et prévenir toute forme de discrimination.

LOI SCHIAPPA CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La loi « contre les violences sexuelles et sexistes » a été adoptée définitivement le 3 août dernier, à l'issue d'une séance de fin de session parlementaire par 92 député-es sur 577...autant dire en catimini.

Cette loi va permettre de punir le cyber-harcèlement en élargissant la définition du harcèlement en ligne, de créer une infraction d'outrage sexiste, pour réprimer le harcèlement dit "de rue" et de rallonger le délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineur-es de 20 à 30 ans après la majorité de la victime.

Mais la pierre angulaire de cette loi porte sur le consentement lors d'un rapport sexuel entre un mineur et un majeur.

À l'automne dernier, Emmanuel Macron s'était engagé à ce que la loi intègre un seuil d'âge de 15 ans en-dessous duquel les enfants seraient, de fait, considérés comme non consentants à un acte sexuel avec un adulte. Dans la foulée, Marlène Schiappa annonçait la fixation d'un âge minimum au consentement sexuel. Portant officiellement le nom de "*seuil de présomption de non-consentement irréfragable*", cette notion devait permettre à un mineur de moins de 15 ans d'être automatiquement considéré comme victime de viol et/ou d'agression sexuelle en cas de relation avec une personne majeure. Déjà existant dans plusieurs pays européens comme l'Espagne (12 ans) ou au Royaume-Uni (13 ans), l'introduction de ce seuil irréfragable aurait été une première en France et devait permettre d'éviter les débats au tribunal sur le consentement d'un-e très jeune adolescent-e ou d'un enfant. En début d'année 2018, la secrétaire d'État annonçait de manière définitive et dans tous les médias que ce seuil d'âge pour ce crime serait inscrit dans la loi.

Or, quand le projet de loi a été présenté, le seuil d'âge avait disparu, au grand dam des associations (féministes et de protection de l'enfance), expert-es et victimes, unanimement déçu-es. Cet abandon de l'âge légal du consentement peut effectivement surprendre, dans la mesure où le débat portait initialement sur le seuil adéquat : 13 ou 15 ans. Si les arguments pour défendre ce seuil d'âge sont divers, les associations sont unanimes sur le fait que la loi doit inscrire un interdit absolu en criminalisant tout acte sexuel commis par un adulte sur un enfant.

Face au tollé soulevé par les associations, les expert-es et les victimes, le secrétariat d'État tout entier est monté au créneau aux côtés de Marlène Schiappa, affirmant par grands renforts de communication que la loi contre les violences sexuelles et sexistes posait bien un seuil de non-consentement à 15 ans. En fait, 15 ans n'est qu'un âge sous lequel la contrainte ou la surprise est caractérisée par l'abus de vulnérabilité d'un-e mineur-e, incapable de discernement, a contrario il n'y a pas lieu d'apprécier l'absence ou l'existence du discernement pour un-e mineur-e de 15 ans ou plus.

Les associations dénoncent le fait que la présomption d'absence de consentement, même simple, n'existe pas dans ce texte de loi et que les notions de « vulnérabilité » et de « discernement » laissent trop d'espace à la libre appréciation des juges.

En opposition à ce texte, différentes associations se sont mobilisées, dénonçant un statut quo insupportable maintenu en matière de protection de l'enfance, déjà exsangue en France. En réponse, elles ont été victimes d'une propagande calomnieuse particulièrement virulente sur les réseaux sociaux, destinée à faire taire toutes critiques et attaquant même directement une association reconnue dans la lutte contre les violences sexuelles.

À travers cette passe d'armes à la fois législative et idéologique, on reconnaît la manière de faire du gouvernement Philippe, refusant toutes remises en cause, n'écoutant pas les professionnel-les de terrain comme les organisations syndicales et avançant ses projets sans états d'âme.

S'il est encore besoin d'en apporter une preuve supplémentaire, la décision du gouvernement de ne plus attribuer de moyens à une association lorientaise prenant en charge des femmes victimes de violences va amener associations et professionnel-les dans la rue le 10 septembre.

Quand l'égalité Femmes-Hommes est grande cause du quinquennat...

La FSU restera aux côtés des associations pour les soutenir dans leur lutte contre les violences faites aux femmes, notamment lors de la journée du 25 novembre où, à n'en pas douter, la lutte contre les violences envers les enfants sera l'un des mots d'ordre.

PARCOURSUP, UN FREIN SUPPLÉMENTAIRE POUR LES FILLES

Aujourd'hui, les filles sont majoritaires dans les établissements d'enseignement supérieur. Elles restent cependant encore sous-représentées dans des filières sélectives comme les classes préparatoires (environ 40 %) ou les grandes écoles scientifiques (environ 20 %).

À l'Université non plus, la répartition entre filles et garçons n'est pas équilibrée. Les filles se retrouvent majoritaires dans les formations dans le domaine de la santé ou dans les licences de Lettres, Langues ou Sciences humaines alors qu'à l'inverse, dans d'autres formations essentiellement en Sciences et techniques ce sont les garçons qui sont majoritaires.

Sous prétexte d'éviter les tirages au sort soi-disant provoqués par APB tout en évitant d'ouvrir des places dans les Universités, avec la loi ORE et la plateforme Parcoursup, le gouvernement a mis en place une sélection à l'entrée de l'Université.

Les craintes exprimées par la FSU se sont avérées exactes, à la rentrée, 60000 néo-bachelier-es étaient encore en attente d'affectation dans une formation supérieure. Mais les méfaits de Parcoursup ne s'arrêtent pas là, ce dispositif va aussi rendre encore plus difficile l'accès des filles à l'enseignement supérieur.

Le rôle de la plateforme est en partie de construire des orientations « raisonnées » et « réfléchies ». Pour chaque formation des informations comme le nombre de places, le taux d'échec en 1^{ère} année sont données ainsi qu'une liste d'« attendus », connaissances et compétences nécessaires aux candidat-es pour intégrer la filière. Or on sait très bien que certaines compétences ne sont pas valorisées de la même manière chez les filles et les garçons. Tout cela concourt à accentuer le mécanisme d'autocensure chez les lycéen-nes lors de la saisie de leurs vœux alors les études montrent que ce mécanisme touche davantage les filles que les garçons. À niveau égal, les filles formulent des vœux plus modestes que ceux des garçons en choisissant davantage des filières universitaires que des filières sélectives.

Alors qu'Emmanuel Macron a déclaré l'égalité femmes hommes « grande cause du quinquennat », avec cette loi ORE et la plateforme Parcoursup, le gouvernement et la ministre de l'enseignement supérieur, Frédérique Vidal, ne font qu'accroître les inégalités entre les filles et les garçons face à l'orientation. Inégalités qui sont la conséquence des rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société. Il est temps de mettre les actes en accord avec les paroles et de mettre en place de véritables mesures et de se donner les moyens pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes en particulier à l'Ecole et dans l'enseignement supérieur.

PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : UN PREMIER PAS

Malgré ses insuffisances, notamment en termes de contraintes financières fortes, le protocole égalité professionnelle dans la fonction publique que l'administration propose est conforme à un certain nombre de nos mandats et constitue un point d'appui intéressant pour faire avancer nos revendications féministes et syndicales, dans une approche globale de la question de l'égalité professionnelle. Nous ne sommes pas dupes de la possibilité d'instrumentalisation par le gouvernement, mais nous pensons que la lutte pour les droits des femmes doit primer.

Nous continuerons à nous engager dans les mobilisations collectives, et à mettre en évidence les contradictions internes d'un gouvernement dont toute la politique (retraites, casse des services publics, suppressions de postes dans la FP...) va à l'encontre de l'égalité et des droits de tous et des droits des femmes.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES AGENT-ES

Ni la grossesse d'une agente stagiaire/élève, ni la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne retarderont plus la titularisation. La coparentalité sera mieux prise en compte, avec notamment la création d'une autorisation d'absence pour assister aux examens prénataux du ou de la conjointe. Le congé parental pourra être assoupli, les droits à l'avancement seront conservés durant un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant et le temps partiel globalisé pour faire suite au congé maternité, tandis qu'une dérogation aux clauses de mobilité devrait permettre à plus de femmes d'accéder à des promotions, quand la mobilité géographique était bien trop souvent un frein.

Tou-te-s les personnels devront être formés aux questions d'égalité professionnelle afin d'agir en amont des écarts de carrière, à commencer par les personnels d'encadrement. Elles et ils devront favoriser la mixité au sein des équipes, en commençant par une réflexion sur le recrutement.

DES MESURES POUR LA CARRIÈRE

Dans ce protocole, l'administration s'engage à identifier les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière dans les trois versants de la fonction publique, à intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de **résorption des écarts de rémunération**, à assurer la **transparence sur les éléments de rémunération**, à assurer un **accompagnement et un repérage spécifiques** pour favoriser la promotion des femmes (plafond de verre..., travail invisible moins bien identifié par les hiérarchies) et à **prendre en compte la situation spécifique des non titulaires**, dans un contexte de forte précarisation dans la fonction publique, qui ne fera que se renforcer.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Enfin, l'administration s'engage à mettre en place un **dispositif de signalement**, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public. Des mesures d'**accompagnement et de protection des victimes** seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

POURTANT TOUT N'EST PAS ENCORE GAGNÉ !

Alors que la FSU avait demandé l'inscription dans le protocole d'engagements précis quant au financement des mesures, le gouvernement a renvoyé la question au projet de loi de finances. Il s'engage bien à la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique mais il ne sera financé qu'avec des pénalités dues par les employeurs en cas de non-respect des mesures.

Le chemin vers l'égalité réelle reste long à parcourir. La FSU devra rester vigilante à ce que ce protocole ne soit pas qu'un coup de communication et que le gouvernement n'en reste pas seulement à des intentions. En signant ce protocole, nous actons des mesures qui, même si elles ne vont pas assez loin, vont dans le bon sens mais cela ne nous empêchera pas de continuer à lutter et à mobiliser pour imposer nos revendications sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous continuerons à peser pour que l'administration se donne les moyens d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe, pour des mesures contraignantes en matière de carrière, pour une prise en compte du temps de congé parental dans la carrière, un allongement des congés de maternité et paternité et d'accueil et pour faire des questions d'égalité des indicateurs de pilotage forts et donc contraignants.

LA FSU ENGAGÉE AU QUOTIDIEN POUR QUE CESSENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

→ **Communiqué de presse de la FSU**

Il y a un an, les femmes ont libéré leurs paroles sur les réseaux sociaux en dénonçant massivement les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes.

Ces témoignages venus du monde entier ont révélé l'ampleur de ces violences et ont démontré que les femmes se saisissent d'un espace de parole quand il leur est proposé.

Ils ont aussi mis en exergue le manque évident de lieux et de personnels formés pour recueillir leur parole et les conditions d'écoute actuellement inadaptées. L'institution judiciaire et l'environnement professionnel ne remplissent pas correctement leurs missions de prévention, d'accueil et de protection des femmes comme le prévoient pourtant divers textes législatifs.

La FSU continue de dénoncer la baisse d'aides insuffisantes de l'État aux associations qui prennent en charge les victimes, aux organismes de recherche qui décortiquent les mécanismes produisant les inégalités et les violences.

Pour la FSU, la loi contre les violences sexistes et sexuelles comporte de graves lacunes en matière de protection des mineur-es et ne va pas assez loin pour lutter contre les violences faites aux filles et aux femmes. Elle demande une véritable loi cadre.

Au travail les violences subies par les femmes sont rarement identifiées et reconnues comme telles. Et la fonction publique n'est pas épargnée. Pourtant, ces violences ont un impact avéré sur leur santé physique et mentale comme sur leur déroulement de carrière.

Pour la FSU, l'institution a le devoir d'accompagner et de protéger les victimes dans leur carrière mais aussi dans leur emploi. La FSU exige notamment le maintien des CHSCT car cette instance représentative des personnels est un outil indispensable pour lutter contre les violences.

La FSU revendique des moyens dédiés et fléchés pour mettre en œuvre une véritable politique volontariste pour prévenir et faire cesser ces violences. L'Etat a un devoir d'exemplarité en la matière et doit rendre effectif l'ensemble des mesures déclinées dans le futur protocole Egalité Professionnelle.

La FSU rappelle également l'importance de l'éducation à l'égalité fille-garçon inscrite dans les programmes scolaires. C'est un outil efficace de prévention. Pour la FSU, il y a urgence à mettre en œuvre un plan d'ampleur incluant la formation de tous les personnels, une éducation non sexiste des jeunes à tous les niveaux de scolarisation et des moyens à la hauteur des besoins pour que la prise en charge globale des femmes victimes de violences puisse être effective dans tous les domaines professionnels.

Le collectif #NousToutes, dont la FSU est partie prenante, a pour ambition de porter les paroles des femmes qui ont émergé au moment de #MeToo et de transformer ces paroles en revendications.

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la FSU, engagée au quotidien, appelle les personnels à marcher et à se mobiliser en participant aux initiatives du 24 novembre pour que cesse l'impunité des agresseurs et celle des employeurs. Lutter contre ces violences est un élément indispensable pour qu'enfin l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se concrétise et devienne effective dans tous les domaines professionnels.

STAGE FEMMES LE 24 JANVIER 2018



SNEP
76 RUE DES RONDEAUX
75020 PARIS
Métro : 3 Gambetta

RÉFORME DES RETRAITES : VERS UNE FRAGILISATION SUPPLÉMENTAIRE DES RETRAITES ET PENSIONS DES FEMMES
Système par points, suppression de la pension de réversion... le projet de réforme des retraites inégalitaire du gouvernement devrait encore amplifier les inégalités de genre à l'âge de la retraite.

Intervenante : Christiane Marty, ingénieure-chercheuse féministe, membre d'ATTAC et de la fondation Copernic et des camarades de la FSU.

FEMMES ET CHOIX PROFESSIONNELS

Dès l'orientation, le choix des études et par voie de conséquence les choix professionnels sont largement genrés. La répartition filles garçons et l'accroissement des inégalités dans le supérieur, parcoursup et les filles, part des femmes dans les professions supérieures.

Intervenantes (à confirmer) : Fanny Bugeja-Bloch, Marie Claude Couto, Catherine Marry (sociologue).



DEUX THÈMES SERONT ABORDÉS AU COURS DE CETTE JOURNÉE :

- ◆ FEMMES ET RETRAITES
- ◆ FEMMES ET CHOIX PROFESSIONNELS

S'INSCRIRE

[HTTP://FORMATION.FSU.FR](http://formation.fsu.fr)