

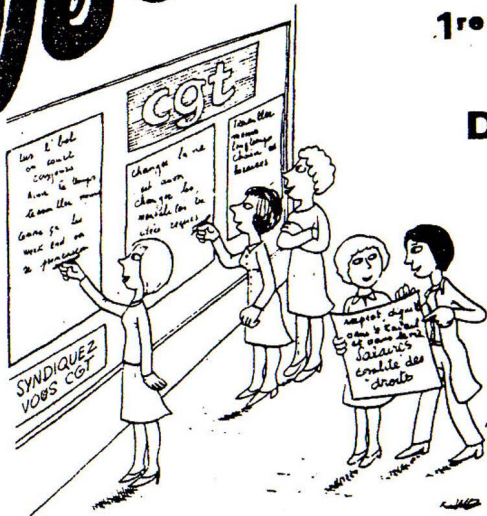
BRS

EDITE
PAR LE SYNDICAT
NATIONAL des TRAVAILLEURS
de la RECHERCHE SCIENTIFIQUE
(SNTRS-CGT)

Quinze

11-12 MARS 1980 · MONTREUIL

**1^{re} CONFERENCE NATIONALE
DES FEMMES SALARIEES
DE LA FONCTION PUBLIQUE**



organisée par l'U.G.F.F.-C.G.T. Pendant deux jours, sur le thème :

"Pour vivre pleinement ma vie personnelle et professionnelle, je lutte, je me syndique, je choisis la C.G.T. pour gagner".

250 déléguées des sections départementales, syndicats nationaux, fédérations, élues par les colloques départementaux préparatoires, la Commission Exécutive Nationale de l'U.G.F.F., s'exprimeront sur l'importance de la Féminisation de la Fonction Publique, les difficultés de tous ordres rencontrées par les femmes et aggravées par la crise, les luttes menées et à poursuivre, la C.G.T. pour tous et pour toutes.

Préparée à la base par les sections syndicales CGT avec les syndiqués (es), les personnels, la 1ère conférence de femmes rassemblera des centaines et des centaines de témoignages, de propositions, d'actions, d'adhésions au cours de centaines et centaines de réunions et de débats.

Financée et popularisée par la vente militante du badge-bon de soutien et d'autres initiatives particulières (soirées culturelles, vente d'objets, etc).

Avec la présence de :

Christiane GILLES : Secrétaire Confédérale C.G.T.

Thérèse HIRSZBERG : Secrétaire Générale de l'U.G.F.F.

Chantal ROGERAT : Rédactrice en chef du magazine féminin mensuel de la CGT "ANTOINETTE".

Un événement sans précédent dans la vie syndicale des personnels de la Fonction Publique.

Quinze
première
conférence nationale
des femmes
UGFF CGT

UNE "CONFERENCE DES FEMMES".

POURQUOI ?

▷ C'EST UN FAIT DE NOTRE TEMPS :

"Les femmes veulent une réelle égalité dans le travail, la famille, la société".

▷ MALGRÉ UN CERTAIN PROGRÈS, LES INÉGALITÉS PERSISTENT :

Si les femmes représentent : 38% des travailleurs

*Elles sont : 52 à 54% des chômeuses,
75% des SMICARDS,
52% des O.S.*

Elles gagnent en moyenne : 34% de moins qu'un homme pour un travail identique.

▷ L'INÉGALITÉ DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL :

L'existence de notre statut - tout en perpétuant des discriminations dans l'accès des femmes à certains emplois - met théoriquement les femmes et leurs collègues masculins sur un pied d'égalité, comme elles le sont au regard de la loi.

MAIS DANS LES FAITS :

Dans notre secteur, un agent sur deux est une femme, elles sont beaucoup plus que la moitié des agents dans les catégories qui perçoivent les plus bas traitements, à des postes d'exécution, sans vraiment de possibilité de promotion, sans formation professionnelle, on ne les retrouve pas à égalité avec les hommes aux postes de responsabilité, dans la hiérarchie.

D'une manière générale : 38% des travailleurs sont des travailleuses, mais elles sont 52 à 54% des chômeurs, 75% des SMICARDS, 52% des O.S. et l'écart moyen entre les salaires féminins et les salaires masculins est de 34% en France pour un travail identique.

Dans l'ensemble de la Fonction Publique, sur 22% de non-titulaires, elles représentent 75% des effectifs ; tendance que l'on retrouve au CNRS : 37,5% de femmes ingénieurs, 50,4% techniciennes, 91,2% administratives. Ces pourcentages par catégorie ne tiennent pas compte des différences entre les grades (voir tableau plus loin) à l'intérieur de chaque catégorie.

Le droit au travail est théoriquement reconnu pour les femmes comme pour les hommes. Dans les faits, les charges et responsabilités familiales reposent encore de façon majoritaire sur les femmes, les droits et équipements sociaux et plus spécialement pour les enfants étant très insuffisants au regard des besoins.

▷ L'INÉGALITÉ DANS LA VIE HORS-TRAVAIL :

Sans faire la liste exhaustive des manifestations de cette inégalité, il n'est que de citer la participation minorée des femmes - même s'il y a eu progrès par les luttes - à la vie publique (politique, sociale, culturelle, économique).

Les schémas idéologiques se rapportant à la condition féminine traduisent majoritairement une situation inférieure, voire dévalorisée et dévalorisante (l'étude du langage et des expressions populaires est très instructive à ce sujet).

▷ AVEC LA CRISE, LES INÉGALITÉS SONT RENFORCÉES :

Qui sont licenciées les premières ?

Qui travaillait dans les industries touchées en premier lieu par le redéploiement ?

Qui se voit contester le droit de "gagner sa vie" ?

Qui incite-t-on à travailler à temps partiel (avec salaire partiel) ?

Qui rend-on responsable de la montée du chômage ?

Qui rend-on responsable de la baisse de la natalité ?

Qui subit le plus oppression, autoritarisme, atteintes à la dignité, aux libertés ?

▷ À QUI CELA PROFITE-T-IL ?

Aux hommes salariés ?

qui connaissent eux aussi : . le chômage,
. la déqualification,
. la déclassification,
. les salaires insuffisants,
. les difficultés à vivre ;

ou aux PATRONAT, SOCIÉTÉ MULTINATIONALES, BANQUIERS ?

qui s'enrichissent du travail des hommes et des femmes,
gaspillent les richesses nationales pour réaliser leurs super-profits,
cherchent à diviser hommes et femmes pour mieux les exploiter.

▷ CRISE ET INÉGALITÉS : PAS FATALES, MAIS SOCIALES ET HISTORIQUES

CRISE : le pétrole n'en est pas responsable, mais la politique anti-sociale menée par Giscard, Barre et le C.N.P.F. depuis plus de 3 ans.

INEGALITES : ni "naturelles" ni "éternelles". Elles remontent à la "nuit des temps" mais sont d'origine sociale. Les luttes et les progrès les ont fait reculer (droit de vote des femmes, autorité parentale, contraception et droit à l'avortement, etc).

De nouveaux progrès sont possibles.

▷ IL FAUT LES COMBATTRE PAR LA LUTTE

Combattre les inégalités hommes-femmes, c'est participer à la lutte contre l'austérité, l'autoritarisme, pour le droit au travail, les moyens et le temps de vivre pour tous les travailleurs.

▷ LA C.G.T. ASSUME SES RESPONSABILITÉS DANS CE COMBAT

Elle organise les travailleuses pour la défense de leurs droits actuels et la conquête de droits nouveaux. Elle s'exprime par son magazine mensuel "ANTOINETTE", par son activité spécifique "Main d'Oeuvre Féminine" ;

Sur tous les problèmes revendicatifs qui touchent les femmes (qu'ils soient spécifiquement ou non féminins).

Sur les problèmes de société qui remettent en cause les rapports sociaux actuels entre les hommes et les femmes, la place globalement infériorisée des femmes dans la société.

▷ L'ÉTAT-PATRON : LE PLUS GROS EMPLOYEUR DE MAIN D'OEUVRE FÉMININE

900.000 femmes salariées de la Fonction Publique. 10% des femmes travailleuses en France. Près d'un agent sur deux est une femme.

Des Ministères "super-féminisés" : . Travail et Santé : 71,8%
. Anciens Combattants : 60,6%
. Education, Universités : 60,2%

▷ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AUSSI : LES FEMMES SUBISSENT INÉGALITÉS, DISCRIMINATIONS

Elles les subissent globalement en tant que femmes dans la société.

Elles les subissent spécifiquement comme salariées de l'Etat, malgré l'existence du statut général des fonctionnaires commun aux deux sexes.

EFFECTIF DES I.T.A. DU GROUPE C.N.R.S. - I.N.A.G. - I.N2.P3
PAR GRADE ET PAR SEXE
(EFFECTIF PAYÉ AU 31 DÉCEMBRE 1978)

GRADES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	POURCENTAGE DE FEMMES
INGENIEURS				
0 A	18	2	20	10,00
1 A	107	59	226	27,76
2 A	860	440	1300	33,85
3 A	592	484	1076	44,98
TOTAL A	1637	958	2622	37,57
TECHNICIENS				
1 B	861	1113	1974	56,38
1 B Bis	192	19	211	9,00
2 B	1025	791	1816	43,56
3 B	1070	939	2009	46,74
4 B	190	78	268	29,10
5 B	601	671	1272	52,75
6 B	161	388	549	70,67
7 B	39	134	173	77,46
8 B	8	83	91	91,21
9 B	-	1	1	100,00
TOTAL B	4147	4217	8364	50,42
ADMINISTRATIFS				
0 D	6	6	12	50,00
1 D	42	80	122	65,57
2 D	25	204	229	89,08
3 D	43	700	743	94,21
4 D	47	590	637	92,62
5 D	-	66	66	100,00
6 D	7	48	55	87,27
6 D bis	1	80	81	98,77
TOTAL D	171	1774	1945	91,21
TOTAL GENERAL	5955	6976	12931	53,95

QUELQUES ELEMENTS CHIFFRES SUR LA SITUATION DES FEMMES AU CNRS EN 1978

Dans l'ensemble de la Fonction Publique, sur 22% d'agents non-titulaires, 75% sont des femmes. Les secteurs Education-Universités comportent à eux seuls la moitié des non-titulaires.

au CNRS, INAG, IN2P3

Sur l'ensemble des personnels Chercheurs-ITA, la proportion de femmes est de 43,3% alors que chez les ITA, elle est de 54%. Ces chiffres montrent bien que la sélection femmes-hommes se fait globalement avant l'entrée au CNRS, pendant les études à l'Université et à l'école.

On retrouve d'ailleurs les effets de cette sélection dans les catégories d'ingénieurs où le pourcentage de femmes est proche de celui des chercheurs (37,4%). Cependant la répartition des femmes entre les grades prolonge cette discrimination en 1A (27,8%) et croît jusqu'à 45% en 3A.

Cette tendance ne peut que se renforcer si l'on considère que le recrutement au CNRS est pratiquement inexistant et que la promotion en paritaire pour 1978 s'est traduite par : une seule femme sur 16 dans la catégorie 1A et 1 sur 6 (soit 16,6%) en 3A.

dans les catégories d'administratifs où la proportion de femmes est de 91,21% , elles se retrouvent à 65 % en 1D et 50% en 0D, et 100% en 5D.

Leur promotion en paritaire a été de 1 pour 3 en 1D et 9 sur 10 en 2D. Ces chiffres concernant les cadres administratifs sont encore plus significatifs dans la mesure où les hauts cadres de l'administration du CNRS n'entrent pas dans la catégorie des contractuels (titulaire détaché - statut de chargé de mission).

En effet, du DG en passant par les directeurs du département de l'administration centrale, aux directeurs scientifiques, tous, sans exception, sont des hommes. La première femme que l'on trouve dans l'organigramme est une administrateur délégué. Les responsabilités de chef de service ne leur sont attribuées que pour à peine 10%.

En effet, l'évolution des sciences et des techniques, la croissance des structures administratives des entreprises ainsi que l'extension de l'appareil administratif de l'Etat ont permis au patronat et au gouvernement, grâce à la nature même du travail, d'ouvrir largement aux femmes ces emplois, faisant ainsi pression sur les salaires, les conditions de travail.

Au CNRS comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, les personnels administratifs sont nettement défavorisés dans leur carrière, salaires, avancement, conditions de travail et horaires par rapport aux autres catégories de personnels.

chez les techniciens le pourcentage des femmes augmente au fur et à mesure que le grade est moins élevé (de 52,8% de femmes en 5B à 91,2% en 8B). Il faut noter dans le tableau ci-joint que la 4B est composée presque exclusivement de chefs d'équipe et techniciens de laboratoires (fonction traditionnellement masculine).

Le pourcentage de femmes en catégorie 1B (56%) nécessite quelques remarques :

. Le passage, déjà difficile, des catégories B aux catégories A devient un obstacle quasiment infranchissable pour une femme, d'où un stationnement souvent définitif en 1B.

. Ce chiffre s'explique aussi par des facteurs plus globaux tenant à la situation inégalitaire des femmes dans la société : nombre d'entre elles se trouvent obligées de choisir entre leur métier, leurs études et leur vie familiale ; ce choix se traduit souvent par des études tronquées, intermédiaires entre une formation universitaire et une formation plus spécialisée débouchant sur une recherche.

Une étude plus approfondie doit se faire pour ces catégories, car suivant les disciplines, la situation des femmes diffère. Il semble cependant que les disciplines de biologie soient fortement féminisées alors que les sciences exactes ("sciences nobles") le sont nettement moins (5,8% de femmes en Physique Nucléaire).

La promotion en paritaire des B est également significative :

1978 : 1B : 50% de femmes,
1B bis : 0%
2B : 30%
3B : 53%
4B : 0%
5B : 77%
6B : 60%.

Les ingénieurs :

Concernant cette catégorie, les chiffres suffisent à eux-mêmes. Elles sont 44,98% en 3A et ne sont plus que 10% en 0A.

Pour compléter notre analyse sur ces chiffres, il serait intéressant de solliciter les femmes ingénieurs pour connaître leur appréciation.



◇ L'ETAT-PATRON CONTESTE LEUR DROIT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

56,5% des non-titulaires sont des femmes contre à peine 46% des titulaires.
Economie et Finances : 75,1% - Justice : 67% - Travail-Santé : 74,2% -
Intérieur, Education-Universités : 58%.

Les projets gouvernementaux quant à l'instauration du travail à temps partiel dans la Fonction Publique sont lourds de menaces pour les agents-femmes sur lesquelles les pressions sont multiples pour qu'elles soient contraintes d'accepter cette formule avec "traitement d'appoint".

◇ L'ETAT-PATRON LES RÉMUNÈRE MAL ET LEUR REFUSE L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

65% des agents de la catégorie D contre 31% des agents de la catégorie A sont des femmes.

91,2% des femmes titulaires ont un indice inférieur à 450 (83% des hommes).

16 fois plus d'hommes que de femmes aux indices "hors échelle".

Dans la catégorie A : les femmes ne détiennent que 5% des postes de direction pris au sens large et 2% des postes de direction au sens étroit (directeur et chefs de service).

La féminisation décroît au fur et à mesure que s'accroît le niveau des responsabilités.

◇ L'ETAT-PATRON MAINTIENT LA DISCRIMINATION QUANT AU RECRUTEMENT

Par l'article 7 du statut, les femmes sont encore systématiquement écartées d'un certain nombre d'emplois ou se voient offrir moins de postes aux concours que les hommes pour un même emploi (corps des instituteurs (trices)).

◇ L'ETAT-PATRON LEUR REFUSE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans la catégorie D, très féminisée, aucune formation professionnelle initiale.

Formation initiale et formation permanente très insuffisantes pour la majorité des agents, touchent encore moins les agents féminins.

◇ L'ETAT-PATRON NE TIEN PAS COMPTE DES BESOINS SOCIAUX DES PARENTS

Il continue de faire référence à la conception de plus en plus contestée du rôle sexué des parents vis à vis de l'enfant pour refuser d'étendre aux pères de famille des mesures positives accordées aux mères.

Les droits et équipements sociaux sont scandaleusement insuffisants (640 places de crèche fin 78) au titre du Comité Interministériel des Services Sociaux).

UNE CONFERENCE :

● POUR QUE LES FEMMES S'EXPRIMENT

A l'initiative des Sections Syndicales CGT.

Syndiquées et non-syndiquées diront ce qui leur tient à coeur :

Oralement : lors des assemblées,

par écrit : en s'adressant à la Tribune des Fonctionnaires qui publiera des témoignages.

Il sera fait état de leurs propos au cours du déroulement de la Conférence.

- Confrontation des points de vue,
- échange des idées,
- témoignages des réalités vécues,
- mises en relief des revendications et des exigences syndicales.

AVEC LA C.G.T., LES FEMMES PRENNENT LA PAROLE

● POUR QUE LES FEMMES AGISSENT ET GAGNENT

Avec les sections syndicales CGT

mobilisation et actions diversifiées des femmes pour les moyens et le temps de vivre

- l'emploi ● la titularisation ● les salaires ● la durée et les conditions de travail
 - la formation professionnelle ● les droits et équipements sociaux ● les libertés ...
- pour les droits concernant la Maternité, la Contraception, l'Avortement pour une réelle égalité dans le travail, la famille, la société.

la conférence : un moyen de renforcement de la CGT du SNTRS-CGT ; un outil : Antoinette.

Renforcer le SNTRS-CGT, c'est avoir la prise en compte par tous les militants et militantes du syndicat de l'importance de l'activité spécifique en direction des femmes pour faire reculer l'austérité, le chômage, l'autoritarisme.

Nous l'avons vu, parmi les ITA, il y a 53,9% de femmes et leur nombre est d'autant plus grand que la catégorie est basse.

Ainsi, comment avancer sur les problèmes du pouvoir d'achat si l'on ne prend pas en compte que les plus mal payés sont des femmes et qu'il faut se battre contre l'idée encore répandue du salaire d'appoint ?

Faisons nous assez d'efforts pour élever leur prise de conscience et la nécessité de leur lutte avec la CGT, dans la CGT, en nous adressant à elles de manière particulière à partir de leur situation concrète ?

Cette démarche, qui devrait être constante dans l'activité des sections syndicales et des camarades hommes et femmes, est-elle réellement mesurée à l'importance de l'enjeu ?

Comment apparait le SNTRS aux syndiquées lorsqu'elles constatent que le nombre de femmes diminue au fur et à mesure qu'on s'élève dans l'échelle des responsabilités syndicales ?

Comment est ressentie la nécessité d'une commission femme (locale, nationale) ?

Les difficultés de fonctionnement de notre commission nationale s'expliquent en partie par une mauvaise compréhension de notre activité : il ne s'agit pas d'un supplément d'âme, ni d'une obligation formelle ; cette activité nécessaire, elle ne peut être que bénéfique pour l'organisation et pour la satisfaction des revendications par les luttes. Elle doit être permanente et s'intégrer à part entière dans l'activité du syndicat.

Pour cela l'utilisation et la diffusion d'Antoinette, mensuel féminin de la C.G.T. est d'une grande importance.

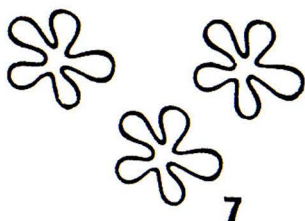
Les difficultés rencontrées dans la diffusion de ce mensuel, y compris parmi les membres du syndicat, sont du même ordre que celles rencontrées par les commissions femmes.

Non seulement Antoinette n'est pas lu, mais encore il est critiqué a priori par des camarades qui ne l'ont souvent pas même feuilleté depuis des années ...

Pourtant, dans notre secteur très féminisé, c'est un outil d'information et de réflexion indispensable pour tous les militants et militantes.

Cette conférence femme de la Fonction Publique est l'occasion pour les sections du SNTRS-CGT, qui ne sont pas encore abonnées, de le faire sans tarder et de diffuser Antoinette en vue de cette conférence.

Sur tous les points développés dans ce dossier, le débat est ouvert ; chaque section devrait prévoir : l'organisation de débats, la participation aux conférences départementales de l'UGFF, recueillir des témoignages, reproduire et renvoyer le questionnaire ci-joint.



Age : Contractuelle Hors-statut
 catégorie et échelon :
 diplôme : Discipline (physique, sociologie ...) :
 Fonction exercée :
 Marié Célibataire Enfant : Age du ou des enfants :
 Temps de transport domicile / travail :

I. si actuellement vous travaillez à temps plein

- ① Voudriez-vous passer à mi-temps : oui non
 à 3/4 temps : oui non
 (si oui, garderiez-vous de préférence le mercredi libre : oui non)

● Si oui : Pourquoi ?

- élever un enfant
- travail ennuyeux
- exercice d'une autre activité Laquelle
-
- raison de santé
- problème de transport
- autres raisons
-
-

● Si non : Pourquoi ?

-
-

- ② Avant de travailler à temps plein : étiez-vous à 1/2 temps
 à 1/3 temps

● Si oui : Était-ce à la suite d'une demande de notre part ? oui non

- Pourquoi ?
-
- Avez-vous eu des difficultés à retrouver votre poste à temps plein ? oui non
- Lesquelles ?
-
- Temps d'attente :

II. si vous travaillez à temps partiel

- Etes-vous à 1/2 temps à 3/4 temps
 (si oui, travaillez-vous le mercredi oui non)

- Avez-vous eu à choisir entre un temps partiel et un plein temps : oui non

- Si oui, pourquoi avez vous choisi le 1/2 ou 3/4 temps ?
-
- Si non, souhaiteriez-vous un poste à plein temps ? : oui non
- Pourquoi ?
-
- Avez-vous déjà demandé un poste à temps plein ? : oui non
- Depuis combien de temps ?