

Résolution 2. Les femmes dans le militantisme.

Un constat.

1. Le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas de l'OCDE: environ 8% des salarié-e-s. A la CGT en 2014 les femmes représentaient 37% des adhérent-e-s, pour comparaison à la CFDT environ 47% et à l'UNSA 52%.
2. Pourtant la CGT est la seule des grandes confédérations syndicales à avoir mis en œuvre une charte de l'égalité homme/femme qui fixe des règles précises concernant notamment la parité au sein de ses instances dirigeantes (bureau et commission exécutive confédérales : 50% dans les faits).
3. Au sein de la CGT Educ'Action, dans un secteur où les personnels sont majoritairement féminin, la majorité des adhérent-e-s est masculine.
4. Certes, encore aujourd'hui les tâches domestiques et l'éducation des enfants reviennent plus souvent aux femmes : environ 5h par jour pour une femme contre 2h30 pour un homme. Mais ces données n'expliquent pas tout et des questions se posent : **pourquoi les femmes ne se sentent pas capables ou ne souhaitent pas militer au sein de notre organisation?**
5. Contrairement à d'autres syndicats la CGT apparaît souvent comme un syndicat de militant-e-s, adhérer à la CGT, à la CGT Educ'action, ne doit-il pas déboucher à plus ou moins court terme à prendre des responsabilités trop lourdes ?
6. La place des femmes reste un sujet particulier. Au-delà des contraintes matérielles, **les femmes ne se sentent pas toujours légitimes** dans l'activité syndicale ; cette non-légitimité est liée à de nombreux facteurs : manque d'expérience historique (le flambeau se passe d'homme à homme), manque de sollicitation (on s'adresse le plus souvent à l'homme qu'à la femme pour proposer un poste à responsabilité), manque de confiance en soi (l'habitude fait que l'on se sent moins légitime), manque de formation syndicale, présence de sexisme, de blagues grossières, de propos déplacés...

Changer notre façon de militer.

7. **Militer aujourd'hui, c'est articuler vie professionnelle, militantisme, loisirs et vie familiale.** Les réunions de section après les heures de travail sont de plus en plus difficiles à organiser.
8. Le temps est terminé (ou doit se terminer!) où l'homme vaquait à ses occupations militantes pendant que la femme gérait le quotidien domestique. Dans les nouvelles générations beaucoup d'hommes, même s'ils ne sont pas encore à égalité avec les femmes, doivent aller chercher les enfants à la garderie ou à l'école. Pour que des jeunes militant-e-s puissent se retrouver au sein de notre organisation il est nécessaire de travailler avec plus de souplesse et dans un vrai cadre collectif qui puisse suppléer aux possibilités et impossibilités

des un-e-s et des autres. **C'est ce qui doit nous guider dans l'organisation du travail syndical.**

9. Les stéréotypes sexués pèsent sur toutes et tous, si pour les femmes ils agissent comme un frein, une limitation, pour les hommes ils recouvrent également une injonction de comportement et d'attitude.

10. Les collectifs de plusieurs militant-e-s incluant des femmes sont l'outil le plus évident pour permettre l'intégration de jeunes militantes. Dans les moments de forte activité ou lorsque des soucis freinent l'investissement militant, ces collectifs intégrant des militant-e-s de plusieurs générations permettent une régulation de l'activité et des responsabilités.

11. L'attention et la bienveillance de toutes et tous, face à ces difficultés d'investissement syndical et de gestion des emplois du temps sont des éléments fondamentaux de la participation des femmes à l'activité.

12. Le combat pour le droit des femmes est toujours d'actualité et doit être pris en charge, investi par l'organisation syndicale.

13. Militer autrement, de manière plus collective, proposer systématiquement des responsabilités aux femmes sont des pistes qui sont déjà suivies et qu'il nous faut absolument développer.

14. Quant aux quotas sur les listes d'élu-e-s, dans les directions, dans les congrès- ils paraissent actuellement incontournables pour favoriser cette prise de conscience et permettre les premières responsabilités.

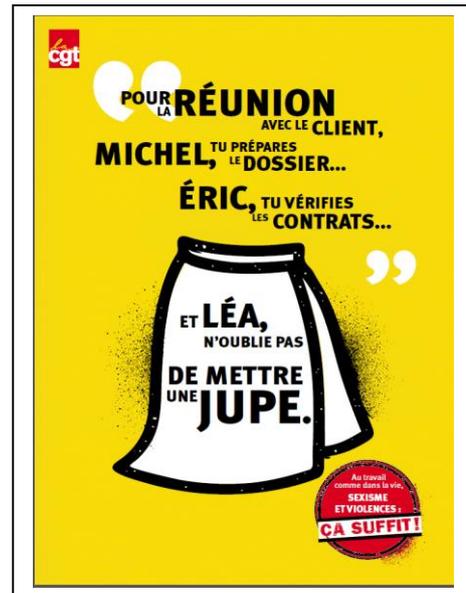
15. Nous nous rendons bien compte qu'ils sont loin d'être la solution à eux seuls mais dans la CGT Educ'action Versailles, au vu du constat actuel, n'est-il pas indispensable de s'en fixer ? Atteindre la parité est notre objectif, " *il faut rendre possible ce qui est nécessaire*" commençons par améliorer immédiatement l'existant.

La Collective

16. Penser la femme comme militante responsable au sein de l'organisation trouve malheureusement ses limites dans notre société. C'est aussi pour cela que nous voulons la changer !

La vie syndicale n'est pas un monde à part, elle laisse passer toutes les injustices faites aux femmes, tous les non-dits ou les "dits" tout courts ; société qui est encore profondément machiste, un machisme qui n'est pas inexistant dans notre propre organisation.

17. La création, au niveau national, de la "collective" (collectif féministe de la CGT Educ'action) en 2013 a été une étape importante de la réflexion sur la place des femmes dans la CGT Educ'action. Les initiatives que prendra la Collective devront trouver les relais



indispensables dans notre structure académique auprès des syndiqué-e-s comme de tou-te-s les militant-e-s.

17bis. Le fait se réunir entre femmes est un moyen d'analyser et de définir les outils pour combattre la domination machiste de la société.

18. Il faut mener les campagnes, entre autres celle du 8 mars, diffuser des tracts féministes régulièrement.

19. Il faut proposer des formations syndicales à toutes et tous les jeunes militant-e-s.

20. Il faut examiner les textes officiels, les règles de gestion des personnes, nos propres règles de vie en « chaussant les lunettes du genre », c'est-à-dire du point de vue de l'égalité Femmes/Hommes.

