

Mandats FSU du Congrès de Rennes – Février 2025

Thème 1

« Éducation, formation, recherche et culture : le service public, ses personnels et leurs métiers pour l'émancipation de toutes et tous »

III.2.9 Égalité de genre

La FSU rappelle que les inégalités filles-garçons persistent dans les parcours scolaires et du supérieur, les

filières professionnelles et les orientations, influencées par les stéréotypes de genre et aggravées par la réforme Blanquer du Lycée. Ces inégalités révèlent la nécessité d'une véritable éducation à l'égalité femmes-hommes et de genre à tous les niveaux d'éducation. La lutte contre l'éducation genrée devrait être précoce et continue (dès la maternité : sensibilisation des parents, soutien des familles, programme scolaire, décodage des stéréotypes, etc.).

La persistance de l'orientation scolaire sexuée nourrit la division sexuée des métiers, l'une des premières causes des inégalités de salaires et de pensions entre les femmes et les hommes, que la FSU dénonce. La FSU exige des groupes de travail sur la mixité de toutes les filières notamment dans le cadre de la convention interministérielle qui doit être renégociée.

La FSU demande une réflexion sur l'usage d'un langage égalitaire pour déconstruire le sexisme et promouvoir l'égalité femmes-hommes. Elle revendique l'abrogation de la circulaire Blanquer contre l'écriture inclusive. La FSU alerte sur les comportements et propos machistes en progression notamment chez les jeunes hommes sensibles aux discours masculinistes propagés par les réseaux sociaux et les médias, et sur la nécessité de « s'attaquer aux racines du mal », en promouvant une société féministe, en éduquant à l'égalité, et en particulier à la sexualité, à la vie relationnelle et affective dès la maternelle. Les violences sexistes et sexuelles envers les filles dans le système éducatif ne sont pas traitées à la hauteur de l'enjeu que représente l'éradication des Violences Sexistes et Sexuelles et des féminicides dans notre société. La FSU demande également l'attribution de moyens supplémentaires et pérennes, sans recours à des appels à projet, dans les établissements pour mener correctement les missions d'égalité femme-homme et de lutte contre les VSS. Cette lutte passe également par un plan de formation (initiale et continue) renforcé, pour les personnels à l'égalité de genre : stéréotypes, discriminations, minorité de genre ou d'orientation sexuelle. Les référent-es égalité filles-garçons dans les établissements ne doivent ni constituer une hiérarchie intermédiaire ni être un simple affichage en termes de communication sans véritable moyens.

IV.3.4 Quels contenus de formation ?

La formation initiale et continue des enseignant-es et CPE doit être ambitieuse, adossée à la recherche universitaire et sur le temps de travail.

Elle doit également intégrer les enjeux et principes de la fonction publique (égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, rôle de fonctionnaire-citoyen).

Thème 2

« Pour le service public, la Fonction publique et le statut ! »

1.1 Le pays réclame des services publics (SP) plus que jamais nécessaires

1.1.3 Pourtant, des politiques publiques destructrices

De même, la lutte contre les violences faites aux femmes doit faire l'objet d'un budget ambitieux et de mesures concrètes, comme demandé par les associations. Les grands discours ne suffisent pas.

Partie II – Les personnels, le cœur du service public

II.1 La Fonction publique de carrière, le statut général au péril des crises sociales et démocratiques

Nombreuses sont les forces qui poursuivent et prolongent l'offensive portée depuis la loi de transformation de la Fonction publique, promouvant le recours au contrat plutôt qu'au statut, en important les logiques managériales au sein même du statut, en individualisant et en précarisant les missions, les conditions de travail et de rémunération. Ceci aggrave les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Et l'abandon de l'égalité de traitement entre les agent-es s'accompagne d'un renoncement à l'égalité de traitement des usager-ères, ce qui n'honore pas la promesse républicaine.

II.4 Défendre les personnels contractuels, gagner leur titularisation !

II.4.1 Améliorer la situation des personnels contractuels

Le délai de quatre mois qui interrompt la continuité de l'ancienneté des contractuel-le est trop court et discriminatoire notamment envers les femmes. La FSU demande à ce qu'il soit étendu à un an, et que les périodes d'arrêt maladie ne soient pas comptabilisées dans ce délai.

II.4.3 Créer des corps et cadres d'emplois, requalifier les métiers

II.4.3.1 AESH et APSH

Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH, majoritairement des femmes, sont maltraité-es par l'État. Puisqu'elles/ils exercent des missions permanentes et pérennes, leur métier doit être reconnu.

II.5.4 En finir avec l'indemnitaire de complément salarial, combattre sa dérive managériale et rémunérer objectivement les sujétions particulières

Depuis 25 ans, la part des indemnités dans la rémunération augmente au détriment de celle du traitement indiciaire, cette situation met en péril les principes de transparence et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'égalité sur les territoires et entre les ministères d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le montant des pensions.

La FSU revendique au contraire l'harmonisation des indemnités et de leurs montants afin de les intégrer dans le traitement. La revalorisation des rémunérations doit se faire par l'indiciaire, condition nécessaire – mais non suffisante, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle exige une rapide et ambitieuse nouvelle mesure de transfert primes-points.

II.6 Égalité professionnelle : concrétiser les avancées, en gagner de nouvelles

La FSU porte des revendications fortes pour améliorer la vie professionnelle des agentes, les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail, éradiquer les inégalités de salaire et de carrière pour une égalité sans condition. Le 2e accord égalité Femmes/Hommes dans chaque versant de la Fonction publique que la FSU avait contribué à enrichir, et signé en novembre 2018, devait être un outil pour construire et mettre en œuvre des leviers opérationnels pour l'ensemble des personnels des trois versants.

Le bilan des premiers plans d'actions trisannuels issus de l'accord égalité démontre un déploiement extrêmement lent et une mise en œuvre insuffisante. Les ministères et les employeurs publics n'ont pas pris la mesure de l'urgence sociale que constitue cet enjeu d'égalité femmes/hommes. Si des outils sur les VSST ont été arrachés, ceux-ci ne sont toujours pas opérationnels faute de volonté politique et de financement, sans parler des nouveaux plans d'actions pour l'égalité professionnelle qui s'annoncent en deçà des premiers. Dans la Fonction publique de l'État, les ministères ont

clairement freiné toutes avancées possibles en ne dédiant aucun budget pour ces accords. La FSU revendique l'octroi par l'administration d'un temps de décharge spécifique pour les référent.es VDHA et VSST au sein des FS-SSCT.

Pour la FSU, l'éradication des causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes réclame une réelle volonté politique qui nécessite l'objectivation de ces inégalités et qui aille au-delà des politiques d'affichage via des labellisations sans effets concrets. La mise en place de l'index égalité professionnelle, à laquelle s'est opposée la FSU, ne permettra aucune évolution positive car celui-ci est mal construit. Il survalorise deux facteurs : le problème de manque de parité dans les instances de direction et le retour des congés maternité et sous-estime le problème des écarts salariaux. En outre, il passe sous silence au moins deux facteurs majeurs : la dévalorisation des métiers féminisés et les temps incomplets.

L'assignation d'origine patriarcale des femmes, notamment aux métiers du soin et du lien, a des conséquences sociales importantes sur leur rapport au travail qui leur est ainsi prescrit, les niveaux de leurs rémunérations et la santé physique et mentale. La FSU poursuivra son travail d'analyse et renforcera son corpus revendicatif d'émancipation.

La FSU poursuivra son travail de sensibilisation et d'information des personnels autour de ces questions. Elle continuera, lors des mobilisations et dans les instances, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, qui passe par :

- ② Revaloriser les métiers et les rémunérations et notamment des métiers les plus féminisés en transposant par exemple à la FPE et à la FPT dans leur intégralité, les mesures salariales obtenues dans le cadre du Ségur de la santé (complément de traitement indiciaire).
- ② Initier une étude d'égalité comparée entre des métiers féminisés à des métiers exercés majoritairement par des hommes, exigeant un niveau de diplôme, de formation et de responsabilité équivalente, selon le principe "salaire égal à travail de valeur égale" pour obtenir une requalification et une revalorisation.
- ② Favoriser la mixité des métiers notamment par la formation la favorisant.
- ② En finir avec la précarité en garantissant des temps complets à toutes les agentes
- ② Assurer que la situation des personnels en congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne fasse pas obstacle à leur réemploi et que ces congés soient pris en compte dans la durée de leur service.
- ② Supprimer les écarts de salaires et de pensions, et mettre en place des mesures de rattrapage pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tout dispositif qui constituerait des discriminations directes ou indirectes.
- ② Éradiquer les VSS dans la sphère professionnelle et protéger les victimes. La FSU rappelle que 96 % des victimes sont des femmes et 96 % des agresseurs sont des hommes. Cela passe par le développement de la formation, la prévention et l'information de tous les personnels.
- ② Obtenir de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée en complément de l'allongement des congés maternité et paternité. La FSU réclame l'effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents. La FSU veillera à ce que ces dispositions ne fassent obstacle ni au déroulement de carrière, ni à la mobilité, ni au réemploi, ni au droit à pension. La FSU demande des mesures concrètes d'accompagnement pour rendre effectif et possible l'allaitement tout en permettant la continuité du service.
La FSU demande le retour de la prise en charge de la totalité du congé de maternité par la caisse d'assurance maladie.
- ② Prendre en compte des questions spécifiques de santé des femmes et de leur impact sur le travail. Les menstruations et la ménopause ainsi que les pathologies spécifiquement féminines comme par exemple l'endométriose et le SOPK tout au long des cycles peuvent

engendrer des symptômes invalidants. Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autorisation d'absence de droit rémunérées et sans justificatif médical.

- ② Former les personnels au sein de la médecine préventive, les cadres et chefs de service à la prise en charge de l'impact des violences conjugales sur le travail (détecter, accompagner, protéger) et engager un travail de prévention auprès des agentes par des outils très concrets tels que le "violentomètre" pour que la protection des victimes soit une préoccupation de tous·tes et des employeurs.

La FSU accompagne les agent·es en transition de genre, en insistant notamment sur le respect de la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la Fonction publique de l'État, en élargissant ses dispositions aux autres versants de la Fonction publique, en formant les personnels amenés à accompagner des agent·es transgenres. La FSU défend que les personnes trans bénéficient des mêmes droits que les personnes cis.

II.7 Les conditions de travail et de son exercice

II.7.1 Nouvelles réalités et flexibilisation managériale

II.7.1.1 Télétravail

Le développement du télétravail dans la Fonction publique s'est accéléré depuis la crise sanitaire. Si la demande sociale existe et participe de stratégies de conciliation vie personnelle-vie professionnelle ou de limitation des temps et coûts des trajets domicile-travail, les effets négatifs sur les collectifs de travail et l'égalité entre les femmes et les hommes sont aussi bien réels.

II.9.2 Action sociale

L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent·es actif·ves et retraité·es dans tous les domaines (logement, famille, culture, loisirs, sphère privée, sphère professionnelle).

Les prestations d'action sociale doivent être définies de manière à soutenir, notamment le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et renforcer l'accompagnement du handicap et de la dépendance.

II.11 Retraites

La FSU dénonce toute velléité de sous indexation des pensions. Avec de tels choix politiques, les futur·es retraité·es auront des pensions encore plus faibles conduisant à leur paupérisation croissante et à encore plus d'inégalités femmes-hommes.

La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003 ayant un effet significatif sur les montants de pension des femmes. Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires a entraîné une diminution mécanique de leur pension qui va fortement s'accélérer dans les prochaines années. Ce recul social va aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes.

Thème 3 « Rupture écologique ; droits humains et justice sociale : une urgence démocratique »

Introduction

Cette ambition passe impérativement par la défense des droits des peuples, par le respect du droit international, des libertés individuelles et collectives, de la démocratie, par le combat pour l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes (cf. zoom femmes) et contre les discriminations : ce sont des enjeux majeurs. (Partie 2)

I.5.3 Garantir le niveau de vie et la place des retraité·es dans la société

- ☒ Augmenter les salaires et assurer l'effectivité de l'égalité salariale femmes/hommes.

II.1.2 Lutter contre la montée des fascismes et des autoritarismes

La prise du pouvoir en Afghanistan par les Talibans depuis août 2021 a conduit aussitôt à l'instauration d'un régime tyrannique. Ces mesures rendent la vie insupportable aux femmes et aux jeunes filles.

II.3.4. Droits LGBTQIA+

La FSU se prononce pour la gratuité de la procédure de reconnaissance conjointe anticipée dans un couple de femmes dont l'une d'entre elles est enceinte.

ZOOM – Femmes

La montée des extrêmes droites, de fondamentalismes religieux dans le monde et l'offensive conservatrice et réactionnaire qui l'accompagne, amplifient la menace sur les droits des femmes. En France, le RN est arrivé en tête des élections européennes et après la dissolution décidée par E. Macron, l'arrivée au pouvoir du RN est un risque réel. Alors que la vague « Me too » déferle, le masculinisme, un des axes centraux de toutes les forces réactionnaires et d'extrême-droite, se développe de manière offensive notamment sur internet et les réseaux sociaux et via certains médias qui diffusent largement ce discours et participent à la banalisation de la culture du viol. Sous la pression de mouvements anti-droits qui poussent leur agenda, les droits des femmes reculent dans de nombreux pays. Les luttes féministes, qui irriguent notre action syndicale constituent un levier essentiel pour s'opposer à ces régressions et porter des alternatives.

Que ce soit dans les parcours migratoires ou dans les conflits armés, les femmes sont surexposées aux agressions sexuelles et aux viols utilisés comme armes de guerre sans condamnation claire de la communauté internationale. La FSU est solidaire avec les femmes du monde entier qui luttent pour leurs droits, pour un monde de paix, de justice sociale et de solidarité, pour des sociétés plus démocratiques, égalitaires, féministes et écologistes.

Dans notre société toujours basée sur un système patriarcal, la situation des femmes reste préoccupante et les raisons de se mobiliser sont nombreuses.

Le procès des 51 violeurs de Gisèle Pélicot a mis en avant le caractère systémique des violences et à quel point la culture du viol reste ancrée dans notre société. Il a mis dans le débat la question de la soumission chimique qui atteint les femmes et les enfants et nécessite des protocoles adaptés de prise en charge lors du dépôt de plainte.

La FSU doit s'impliquer dans toutes les luttes pour déconstruire les rapports systémiques de domination entre les femmes et les hommes. et inscrire les revendications féministes dans toutes les mobilisations qu'elle construit.

En France, si la parole des femmes continue de se libérer dans toutes les sphères de la société et qu'elles se sentent plus légitimes à parler, de nombreux freins persistent. Le niveau des violences sexistes et sexuelles qui s'exercent sur elles reste très important et les politiques publiques pour les prendre en charge défailtantes.

Souvent invisibilisées, les femmes âgées sont aussi victimes de violences et de maltraitance dans le cercle familial et en établissements. 12% des victimes de féminicides ont plus de 70 ans. Il y a nécessité absolue à ce que toutes les femmes apparaissent dans les statistiques sans limitation d'âge.

La FSU continue son travail au sein de la Coalition Féministe pour exiger une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles et un budget de 2,6 milliards pour prendre en compte tous les aspects de la lutte contre les violences faites aux femmes notamment la prévention, l'éducation, l'accompagnement des victimes, les sanctions et les suivis socio-judiciaires des agresseurs avec des programmes spécifiques, des tribunaux dédiés aux violences sexuelles et sexistes.

Les derniers rapports du HCE pointent le rôle des trois incubateurs du sexisme à l'origine de ces violences (famille, école et espace numérique) et une polarisation entre le féminisme et le masculinisme autour des enjeux d'égalité. Ils alertent sur les comportements machistes en augmentation chez les jeunes hommes et sur la nécessité de « s'attaquer aux racines du mal » en éduquant à l'égalité, et en particulier à la sexualité, à la vie affective et relationnelle dès le plus jeune âge.

La FSU réaffirme que l'Éducation doit être à la hauteur des enjeux et faire face aux attaques en donnant les moyens aux écoles et aux établissements scolaires d'assurer une réelle éducation à l'égalité et à la vie affective, relationnelle et à la sexualité et elle dénonce les campagnes réactionnaires contre sa mise en œuvre.

Lors des dernières élections européennes et législatives, la place des femmes dans le débat public a encore régressé. Seulement 39% de femmes dans les débats télévisés (observatoires des inégalités) et plus que 36% dans l'hémicycle. Et elles ont moins souvent la parole.

Dans les organisations aussi, y compris syndicales, les marges de progression sont encore importantes pour que les femmes prennent la place qui leur revient. Au-delà des mesures contraignantes absolument nécessaires pour abolir les mécanismes du patriarcat (règles de prises de paroles, répartition des rôles dans la vie militante), la FSU s'engage à penser autrement l'investissement et l'organisation du travail militant.

Les inégalités existent aussi en matière de santé. Elles sont dues aux représentations sociales mais surtout à certains facteurs sociaux qui touchent particulièrement les femmes : la précarité économique ainsi que les violences dont elles sont victimes. La recherche médicale a été longtemps pensée uniquement par des hommes pour les hommes, d'où un retard considérable dans les traitements et la prise en compte des maladies spécifiques aux femmes. Les stéréotypes amènent aussi à une différence de prise en charge et à des retards dans la détection et le traitement de certaines pathologies. Les médecins doivent être formé·es sur ces questions et des campagnes mises en place.

La FSU revendique la prise en compte des spécificités de santé des femmes, pas seulement liées à des pathologies, notamment par la création d'un congé menstruel, la gratuité de la contraception et des protections périodiques pour éradiquer la précarité menstruelle.

La constitutionnalisation de la liberté d'avorter et l'autorisation pour les sages femmes de pratiquer des IVG instrumentales dans les mêmes conditions que les médecins constituent des avancées mais elles sont insuffisantes. Les restrictions à l'avortement existent toujours, comme en Andorre, dont le président de la République française est le co-prince, où il est toujours interdit. Pour que le droit à l'avortement soit effectif partout il faut que les femmes aient un réel accès à l'IVG sur tout le territoire, et le choix de la méthode, que les centres IVG qui ont été fermés soient réouverts avec des professionnel·les formé·es. La FSU demande l'inscription du droit à l'avortement dans la charte

européenne des droits humains. Par ses actions de prévention et d'information, les Plannings Familiaux permettent l'accès à l'avortement, la FSU dénonce les attaques dont ils sont l'objet et réaffirme l'importance de leurs missions.

La FSU reste engagée dans les luttes féministes pour combattre ces inégalités et mettre fin au patriarcat, en particulier le 8 mars, le 28 septembre et le 25 novembre. Elle continue à investir les cadres unitaires – comme le Collectif National pour les Droits des Femmes, le collectif Grève Féministe, la coalition féministe pour une Loi intégrale et le collectif Avortement en Europe : les femmes décident ou avec les organisations présentes localement – permettant de faire avancer les droits des femmes et de mener le travail de sensibilisation et de conviction auprès des personnels pour construire la grève féministe, grève du travail salarié et grève du travail invisible (tâches domestiques et / ou parentales).

Thème 4 « Pour une FSU combative, unitaire et engagée *au quotidien* »

1.3 Le syndicalisme FSU

1.3.1 Réaffirmer notre syndicalisme de lutte, de transformation sociale et à vocation majoritaire

Face aux crises majeures sociale, économique, démocratique et climatique que nous traversons, la FSU s'inscrit dans le syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Elle propose un projet de transformation profonde de la société : rupture écologique et sociale passant par un partage des richesses et un autre modèle économique, à l'échelle de la société française comme entre les pays, défense et conquête de droits et libertés, luttes pour l'égalité, contre les discriminations, notamment de genre, d'orientation sexuelle contre tous les racismes.

1.3.2. Des alliances avec la société civile

D'autres collectifs tels le Collectif National pour les Droits des Femmes, Convergence Services Publics, VISA ou Attac, ont un rôle fondamental : la FSU y poursuit son investissement, œuvre à la diffusion des analyses, du matériel et des actions élaborées dans ces cadres, pour les faire mieux partager.

1.4 L'avenir de la FSU et du syndicalisme

1.4.1 Développer et renforcer le syndicalisme de la FSU

Dans ce contexte, la FSU doit réaffirmer ses marqueurs syndicaux que sont la lutte contre toutes les discriminations, en particulier racistes et xénophobes, incompatibles avec la vision du service public universel qu'elle porte, la prise en compte de l'urgence climatique en lien avec les droits et conditions de travail des agent·es au quotidien et dans une réflexion plus générale sur notre modèle économique et social, et poursuivre le travail engagé sur les questions féministes et LGBTQIA+.

Toutes ces questions sont pleinement syndicales. Elles appellent donc un travail toujours plus approfondi en interne, notamment par des actions de formation, mais aussi en intersyndicale et avec la société civile organisée sur ces sujets. Ces organisations ont une approche complémentaire de la nôtre, un travail partagé et commun permet de donner plus de force et de légitimité à ces combats.

II.1 Développer le militantisme FSU

II.1.1 Étoffer les équipes militantes

- ② Privilégier les prises de fonctions en co-responsabilité et le partage des tâches militantes pour pérenniser et faciliter l'engagement et la prise de responsabilités. La co-responsabilité est un moyen de féminiser, de renforcer la fédération. La FSU se donne pour objectif de tendre vers une parité effective des responsabilités.
- ② Donner les moyens de concilier engagement syndical et contraintes personnelles pour favoriser l'implication des militantes et jeunes militant·es : par exemple, limite les réunions hors temps de travail, tenir compte de l'éloignement, prendre en charge les frais comme la garde d'enfants et le proposer de manière plus systématique sur les fiches de frais.
- ② Informer et promouvoir la valorisation du travail militant via les VAE militantes par le biais des instituts régionaux du travail

La FSU propose des stages de formation sur les sujets d'égalité Femmes/Hommes à tous les niveaux de la fédération.

II.1.3 Renforcer la place des femmes dans la FSU à tous les niveaux

La place des femmes et leur représentation dans les instances de la FSU reste un enjeu fondamental.

Les outils mis en place depuis le congrès de Clermont-Ferrand ont permis de mesurer l'évolution de leur présence dans les instances. La part de femmes est passée de 44,38% en 2021 à 46,38% en 2023 au sein du CDFN ; de 39,09% en 2020 à 45,79% en 2023 au BDFN (évolution qui concerne un plus petit nombre de militant·es). Cette dynamique reste insuffisante et doit donc s'amplifier dans toutes les strates de la fédération surtout au regard de la proportion de femmes parmi les adhérent·es, avec pour premier objectif la parité effective pour atteindre une représentation à l'image des syndiqué·es.

Les multiples entraves à la prise de responsabilités des femmes sont identifiées dans les diverses études récentes : charges de travail, articulation vie privée/vie professionnelle/vie militante, sentiment d'illégitimité et/ou de contestation de leur légitimité, mais également des mécanismes spécifiques liés aux rapports de genre et de domination en lien avec la modification des pratiques militantes.

Renforcer la place des femmes nécessite de créer les conditions favorables à leur investissement (décharge, organisation du temps militant qui permette une meilleure articulation des différents temps, répartition des tâches militantes, formations, lutte contre toute violence sexiste, à leur participation aux débats, organisation des débats, modalités de prise de parole...) mais également de favoriser leur prise de responsabilités en favorisant les co-responsabilités a minima paritaire. Cela nécessite de mettre en place des outils d'analyse

des pratiques militantes et notamment de la répartition genrée du temps de parole et des responsabilités dans l'ensemble de la FSU. Des camarades peuvent demander ponctuellement d'organiser des réunions en non mixité.

Pour rompre avec la culture du patriarcat et permettre aux femmes de s'investir, il est indispensable de construire les conditions leur permettant de se percevoir légitimes aux fonctions qu'elles occupent, créer des espaces notamment de formation, sécurisants pour elles comme des commissions femmes dans les SD, favoriser des temps de transmission des savoir-faire militants, renforcer la mixité des délégations pour aboutir à la parité. Ce sont autant de moyens qui favoriseront l'implication des femmes dans notre organisation.

II.3.2 Le fonctionnement fédéral : les secteurs, les instances...

Quelle que soit l'instance, il faut travailler à donner plus de place aux militantes et encourager leurs prises de parole. Le bilan sur la place des femmes dans les instances, présenté en mars, est un outil sur lequel s'appuyer. Le minutage des prises de parole doit être systématisé et nous inciter à revoir nos pratiques en veillant à donner la parole en priorité aux camarades qui n'ont pas pris la parole. Pour permettre au plus grand nombre de s'exprimer, il faut favoriser l'alternance des prises de parole et la répartition du temps dans toutes les instances de la FSU.

II.3.3 Un cadre protecteur pour militer

II.3.3.1 Protéger l'outil fédéral et les militant·es

Par ailleurs, il est impératif que l'activité militante puisse se dérouler dans un cadre serein et sécurisant. Notre volonté de construire une société plus juste, solidaire, résolument écologique, féministe et antiraciste nous oblige à un fonctionnement protecteur pour toutes et tous.

II.3.3.2 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles à la FSU continue d'être une nécessité. Des formations sont mises en place à la demande des sections départementales et syndicats nationaux. Il s'agit de :

- ② Former les militant·es, de façon à prévenir tout geste ou paroles relevant de VSS, mais aussi pour identifier et traiter les situations problématiques. Tout ne relève pas d'une saisine de la cellule de veille : le travail au quotidien de recadrage des comportements inappropriés est une responsabilité collective, il permet d'éviter que les situations ne dégénèrent.
- ② Traiter les situations ayant demandé et nécessité l'établissement d'un rapport transmis par la cellule de veille : travail avec les structures concernées pour faire cesser la situation (protection des victimes et notamment en faisant en sorte qu'elles puissent continuer sereinement à militer si elles le souhaitent, et en prenant des mesures en direction des personnes mises en cause).

La FSU doit s'engager pour que la formation sur les VSS devienne un passage obligé de tout engagement militant. Le Centre de Formation propose des visios en ce sens, les instances fédérales doivent aussi prévoir des temps dédiés lors de leurs réunions.

Les stages organisés sur différentes thématiques par les sections peuvent être le moment d'une diffusion sur ce sujet.

La cellule de veille nécessite des moyens (décharge, budget). Elle rend compte de son action en CDFN une fois par an. Elle poursuit son travail d'information et de formation à la demande dans les SN et les SD, ainsi que sa production d'outils (flyer, affiche, violentomètre...). Elle travaille en concertation avec les cellules des syndicats nationaux. Elle se dote d'un règlement intérieur et d'un protocole rénové au regard de l'expertise accumulée lors de l'accompagnement des situations et de ses formations.

La FSU invitera des intervenant·es des associations LGBTQIA+ pour sensibiliser et former les militant·es aux réalités vécues par les personnes concernées. La FSU doit permettre aux personnes concernées de se sentir représentées, comprises et défendues. La reconnaissance administrative et sociale des personnes trans ou non-binaires est une préoccupation permanente de la FSU.

Modification statutaire adoptée

Ajout d'un article 18bis :

« Article 18bis

La FSU est dotée d'une cellule interne de veille et de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles. »

Rapport de la commission des mandats

Conformément aux Statuts, la Commission des Mandats a procédé à la vérification de la régularité des délégations.

Il est à noter que, pour la première fois, notre congrès compte plus de déléguées femmes (366, soit 50,3%) que de délégués hommes (361, soit 49,7%), ce qui témoigne de la volonté de se conformer à l'article 5 des statuts.

*Textes de congrès 2025 : **86 occurrences** du mot femme (femmes)*