

## Sortir du modèle masculin pour avancer collectivement \*

**C'est à partir de ma longue expérience de militante syndicale mais aussi de militante féministe engagée dans les luttes pour les droits des femmes que je vais vous parler...**

D'abord, je veux dire que le syndicalisme s'est construit sur un modèle masculin, en France comme dans les autres pays. Et même quand les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail, en gros dans les années 60, ce modèle n'a guère changé... Je vais vous citer une petite anecdote. Le service des chèques postaux à Paris comptait en 1968 15 000 femmes salariées. C'était un lieu de concentration de travail extrêmement féminisé. Et, en 68, pendant les mouvements de grève, toutes les prises de parole qui ont été faites dans ce service n'ont été faites que par des hommes... C'était simplement un exemple pour montrer comment, historiquement, le syndicalisme fonctionnait : comme "la maison des hommes".

Autre remarque : le syndicalisme a commencé à intégrer ou, du moins, à prendre en compte la question des inégalités hommes/femmes dans les années 70, quand il a été bousculé, pour ne pas dire plus, par les mouvements féministes. C'est très important à rappeler parce que, sans ces mouvements, je pense que les évolutions positives, même limitées, n'auraient peut-être même pas eu lieu. Il faut garder ça en mémoire.

### A la base, pas aux commandes

Quelles que soient les différentes forces syndicales, quelles que soient les réalités sociales des pays, on retrouve des tendances lourdes et communes. Ainsi, nous pouvons sans aucun doute tirer le même constat dans toutes les structures syndicales : la différence très importante entre la base du syndicalisme et la situation dans les structures du syndicat. En gros, les femmes sont syndiquées massivement dans ce pays, mais on les retrouve peu dans les instances ! Les femmes sont à peu près entre 30 et 40% des adhérentes du mouvement syndical français, mais on ne retrouve pas ces chiffres dans les structures de pouvoir.

Je peux donner deux exemples que je connais bien. D'abord à SUD-PTT, mon syndicat d'origine, moins de 10% des secrétaires départementaux, les responsables au niveau d'un département, sont des femmes. En revanche, plus de 50% des trésoriers sont des femmes. La trésorerie est considérée comme une tâche moins politique ! Deuxième exemple : j'ai assisté au congrès de la FSU il y a quelques semaines. Il y avait un débat très important sur la recomposition syndicale, 70 personnes sont intervenues sur ce thème jugé central, moins de 10% étaient des femmes alors même qu'elles constituaient au moins la majorité des délégués. Sur les autres débats du congrès, les interventions étaient très équilibrées hommes/femmes. Le problème n'est donc pas que les femmes ne sont pas syndiquées, elles le sont. Mais on se heurte là à une difficulté qui traverse tout le mouvement syndical, la question des lieux de pouvoir et des lieux de décision.

### De qui parle-t-on ?

Autre constat, il n'y a pas d'analyse de genre dans l'analyse syndicale. Par exemple, quand il est prévu une réorganisation dans une entreprise, le syndicat va travailler sur les conséquences de la réorganisation pour les salariés d'un point de vue global, soit en matière d'emploi, soit en matière de déplacement, soit en matière d'horaires, etc. Mais, en général, on ne se posera pas la question de savoir si les conséquences seront différenciées selon qu'on est un homme ou une femme. Cette question-là est rarement posée. Si on regarde les réorganisations d'horaires, le rapport au temps n'est pas le même pour les hommes que pour les femmes. Parfois un simple changement d'horaire peut apparaître anodin. Il ne l'est pas. Je peux donner un exemple. Une réorganisation à France Télécom dans une agence commerciale. Une négociation a lieu et un accord considéré comme acceptable est signé : pouvoir ouvrir une fois par semaine en soirée, jusqu'à 22 heures avec, en contrepartie, une certaine réduction du temps de travail. Vu de loin, ça semblait tout à fait acceptable. Sauf qu'évidemment, ce qui n'avait pas été pris en compte, c'est que pour nombre de femmes – majoritaires parmi les salariés puisque c'était une agence commerciale et que la répartition des milieux de travail est telle qu'elle est – ce n'était pas possible ! Ce n'était pas possible de travailler jusqu'à 22 heures parce qu'elles avaient des enfants en bas âge, qu'elles étaient, par exemple, en situation de famille monoparentale.

Ainsi, ce qui peut apparaître comme un équilibre acceptable globalement, si on prend les salariés dans leur globalité, peut être pour une partie des salariés – et là, en l'occurrence, la majorité ! – comme inacceptable. Et ça, les syndicalistes ne l'ont vu qu'après. C'est-à-dire que non seulement il n'y avait pas eu d'analyse concrète, mais qu'il n'y avait même pas eu de débat avec les salariées concernées ! C'est un problème que l'on a souvent rencontré dans les négociations sur les 35 heures. Dans les processus de négociations, je ne suis pas sûre qu'il y ait eu, dans toutes les entreprises concernées, une analyse de genre réalisée sur la question des compromis possibles à passer ou pas. Et comme, globalement, les 35 heures ont plutôt été un processus de flexibilisation du travail, il a pu se réaliser au désavantage des femmes.

On pourrait aussi prendre la question de la précarité ou du chômage : ils augmentent mais là aussi il faut regarder ce que sont les réalités pour les hommes et pour les femmes. On a dit tout à l'heure que dans les services publics, il existait la garantie de l'emploi. Mais je peux vous donner l'exemple de la Poste où le taux de féminisation est aujourd'hui de 43%. On est presque à parité dans l'emploi. Si on prend les précaires, c'est-à-dire ceux et celles qui n'ont pas de statut de fonctionnaire, on passe à un taux de féminisation de 75%. Pour prendre en compte cette réalité-là, on voit bien la nécessité d'avoir une analyse "genrée". Si on prend les débats sur les retraites. Avez-vous beaucoup vu dans les débats publics, dans la presse, dans les positions des organisations syndicales que les mesures qui ont été prises vont globalement accélérer la dégradation pour les femmes de ce qu'elles vivent déjà en matière de retraite. On sait déjà qu'il y a une différence de 42 % en moyenne entre les pensions versées aux hommes et aux femmes ; il est clair que comme elles ont des carrières plus courtes, avec le nouveau système qui est mis en place, on prépare des générations de femmes qui vont s'appauvrir par rapport aux générations précédentes. Nous avons réussi à lancer un [appel](#) de plusieurs femmes responsables de différentes organisations syndicales et à le faire publier dans le journal *Le Monde* pour dénoncer cette affaire-là, mais globalement, ça n'a pas été perçu comme un enjeu central de ce dossier. Je pourrais prendre des tas d'exemples comme ça. On constate qu'il n'y a pas suffisamment d'analyse de genre dans l'analyse syndicale globale.

## Les vieux modèles ont la peau dure

Autre aspect, le temps partiel : dans les années 80, c'est au nom de la conciliation des rôles des femmes, entre leurs responsabilités familiales et leurs responsabilités professionnelles qu'on a largement développé le temps partiel. Globalement, le mouvement syndical s'est laissé embarqué dans cette affaire-là, à mon avis, sans mesurer – pour être gentille – le fait que le marché du travail allait considérablement se dégrader, tout comme les conditions de travail et de vie d'une partie des salariés, notamment les femmes. Et cette idée de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, évidemment, est un leurre total ! Il suffit de regarder aujourd'hui : le temps partiel se développe avant tout dans les boulots les plus déqualifiés et sur les tranches horaires qui sont complètement inconciliables avec la vie familiale. Dans le commerce, dans le nettoyage, tôt le matin, tard le soir, le samedi... Cette idée de conciliation vie familiale/vie professionnelle qui nous a été vendue pour développer le temps partiel se révèle en fait un facteur de développement de la précarité et d'affaiblissement du salaire très important. Si on avait développé le temps partiel qui concerne avant tout les hommes, le mouvement syndical l'aurait-il accepté aussi facilement ? Pour ma part je ne le crois pas.

Tout ça renvoie à un modèle traditionnel qui sépare la sphère publique de la sphère privée et assigne les hommes d'un côté, les femmes de l'autre. Un modèle qui reste quelque chose de complètement prégnant dans l'imaginaire syndical comme dans la société en général. Quelque part, c'est moins grave quand une femme est au chômage que quand un homme est au chômage, c'est moins grave quand une femme est à temps partiel parce que de toute façon, c'est un complément de salaire. Je pense que globalement, on est toujours dans ce schéma-là, même si la réalité est évidemment complètement différente. Le nombre de familles monoparentales par exemple, le nombre de femmes qui sont en situation de chef de famille..., montrent que la réalité n'est plus celle-là. Mais d'une certaine façon, c'est le modèle traditionnel qui, je pense, formate encore le syndicalisme...

Je vais un peu vite, évidemment, tout ça demanderait à être nuancé et puis des résistances existent, mais cela reste encore le schéma de pensée majoritaire. Si on retrouve toutes ces caractéristiques partout, dans toutes les organisations syndicales, quelles que soient leurs divergences par ailleurs, si on retrouve ces questions-là dans le syndicalisme grec par exemple et dans d'autres pays, c'est bien qu'il y a quelque chose de commun qui va au-delà des particularités sociales, géographiques, économiques de tel ou tel pays ou des particularités de tel ou tel syndicat. Cette analyse-là est importante.

## Des outils juridiques négligés

En France, on a obtenu sur la question des droits des femmes un certain nombre de lois et, notamment, sur l'égalité professionnelle. Un certain nombre d'outils existent aujourd'hui pour lutter contre les discriminations, en particulier les discriminations liées au sexe. Mais si vous regardez, très peu de dossiers sont montés par les organisations syndicales pour lutter contre les discriminations salariales, en s'appuyant sur ces lois, sur ces textes, même s'ils sont imparfaits. Il peut exister une reconnaissance globale des inégalités hommes/femmes, mais on ne sait pas forcément les identifier. C'est comme si il y avait une espèce de déclaration d'intention, mais on ne regarde pas exactement comment se construisent et se perpétuent les inégalités salariales.

La loi sur la discrimination pour activité syndicale a donné lieu, à juste titre, à de nombreux recours des syndicats : là, on s'est bien appuyé sur la loi pour faire cesser les discriminations dont pouvaient être victimes des militants syndicaux. Lutter contre les discriminations syndicales, c'est aussi compliqué que de lutter contre les discriminations salariales envers les femmes. Et pourtant, dans un cas, les syndicats ont été capables de s'approprier l'outil juridique et dans l'autre cas, très peu. La même chose sur les plans d'égalité professionnelle : même si la loi n'est pas contraignante, c'est un outil qui pourrait rendre visible les inégalités sociales entre hommes et femmes dans les entreprises en matière de salaire, en matière de promotion, en matière de formation... Là aussi, on peut constater que non seulement les entreprises font très peu de rapports sur l'égalité mais globalement, ce n'est pas un axe de travail prioritaire pour les syndicalistes.

Je vais essayer ensuite de donner quelques éléments positifs parce que sinon, mes propos pourraient être décourageants... Avant, j'aimerais réagir à ce qui a pu être dit ce matin sur les souffrances des hommes. Bien sûr que les hommes ne se retrouvent pas forcément à l'aise dans ce modèle, mais je veux quand même dire que même lorsqu'ils sont en souffrance, il leur reste des avantages ! Ca peut apparaître un peu provocateur, mais je pense que

les deux constats ne sont pas contradictoires. Il peut y avoir souffrance dans un modèle sur lequel on ne se retrouve pas forcément, mais quand même, quelque part, on en retire quand même quelques avantages ! Sinon les choses évolueraient sans aucun doute un peu plus vite.

## La parité pour sortir des clichés

Quelles pistes pourraient nous faire avancer ? D'abord, je pense que c'est très important de rendre visibles les inégalités, de les dire, de les décortiquer, de les asséner ! Ça, ça me semble très important. Il y a les inégalités évidemment dans le travail, mais pas seulement. Je pense qu'on ne peut pas disséquer les inégalités que vivent les femmes dans le travail des inégalités globales qu'elles subissent dans la société. Dire les choses, les nommer, c'est déjà commencer à pouvoir se donner des armes pour les changer. Et ça, c'est loin d'être fait dans les organisations syndicales, dans leurs publications... Encore une fois, je prends le mouvement syndical dans sa globalité.

La deuxième chose, c'est donc de se donner les moyens d'avoir une analyse sexuée, une analyse de genre sur les constats et sur les revendications aussi ! Et à chaque fois de se poser la question de savoir si cette revendication va permettre une avancée tant pour les hommes que pour les femmes. Ou favoriser les premiers au détriment des secondes ou l'inverse. C'est important de toujours se poser ces questions-là sur l'état des lieux, sur les revendications, sur les modes d'action. Le syndicalisme est à la fois là pour analyser, pour poser des revendications, mais aussi pour trouver des modes d'action qui puissent être portés par la totalité ou la majorité des salariés concernés. Et parfois, les modes d'action ne sont pas appréhendés ou appréciés de la même façon par les hommes et par les femmes. Ça aussi il faut en tenir compte.

Sur la question des quotas de femmes, quand la question s'est posée en 1982 dans la CFDT où j'étais à l'époque, j'y étais tout à fait opposée. Je pensais que c'était mécanique, que c'était pas comme ça qu'il fallait prendre le problème, que c'était d'abord une question de volonté politique... Je suis aujourd'hui sur une position inverse : je défends l'idée des quotas parce que j'ai fait le constat, comme d'autres, que si on n'en passe pas par des mesures volontaristes à un moment donné, et bien c'est "le naturel" qui revient au galop. Et le naturel évidemment, c'est que les hommes sont toujours plus disponibles, ont plus d'expérience, de compétence, etc., je ne reviens pas sur les mécanismes et donc, de fait, à compétence égale, de toute façon, on retrouvera toujours un homme. Deuxième chose, un argument qu'on nous donne souvent contre les quotas, c'est celui de "oui, mais ça va être des femmes potiches"... mais on se pose jamais la question des hommes potiches ! On sait bien que dans les structures de pouvoir, il y a parfois des alliances qui se font et on fait "monter" des personnes qui peuvent être des potiches, mais des femmes comme des hommes ! Je crois donc que la question des quotas est une question importante. Elle montre à la fois la volonté politique de l'organisation syndicale de faire en sorte qu'effectivement les femmes soient à tous les niveaux de responsabilité, à égalité avec les hommes, mais elle montre aussi, elle rend visible que l'on peut avoir des difficultés à trouver des femmes pour occuper des postes de responsabilité. Sinon, en l'absence de quotas, on trouvera évidemment toujours des hommes pour occuper les places et on s'habitue finalement à un fonctionnement qui reproduit les structures traditionnelles.

Je pense aussi que c'est important d'un point de vue de l'image que donne l'organisation syndicale ! Une organisation syndicale doit avoir pour objectif d'organiser la totalité des salariés, hommes ou femmes, jeunes ou moins jeunes, salariés du public comme du privé, précaires, titulaires ou qui ont un statut, etc. Or les femmes sont aujourd'hui près de 50% dans le monde du travail, elles doivent être représentées dans le syndicalisme. Sinon, comment vont-elles pouvoir s'y reconnaître ?

Il faut réfléchir aussi à comment leur permettre d'acquiescer de la confiance en elles pour justement dépasser un peu ces constructions sociales qui les conduisent souvent à refuser de se mettre en avant. Ça veut dire qu'il faut peut-être réfléchir, par exemple, au fait que les femmes puissent constituer des collectifs. Si dans une structure très majoritairement masculine, vous mettez une femme toute seule, c'est quand même très difficile. Les expériences qu'on a pu avoir d'arrivée de femmes à plusieurs, ont été un élément positif non seulement pour elles, mais aussi globalement, pour changer le mode de fonctionnement de la structure. On s'est aperçu que c'était important non seulement pour les femmes, mais aussi pour les jeunes générations hommes ou femmes. Parce qu'on a des modèles syndicaux qui se sont construits sur l'image du militant homme, qui a une "grande gueule", qui parle longtemps, qui a réponse à tout, etc.

On se plaint souvent de la désaffection du syndicalisme par les jeunes et de la difficulté à garantir la relève. Toute la réflexion qu'on peut avoir sur le fonctionnement des structures et leur amélioration pour que les femmes s'y intègrent, est quelque chose de positif pour les femmes, mais aussi pour la relève militante des plus jeunes, hommes et femmes. Le fonctionnement des structures syndicales et l'arrivée de femmes doit permettre un fonctionnement plus collectif, un fonctionnement plus égalitaire et qui permettent que ceux et celles qui ne sont pas des supers militants 24 heures sur 24 puissent trouver leur place dans le syndicalisme. Tous ceux et celles qui n'ont pas que le syndicalisme dans la vie doivent aussi pouvoir trouver leur place, même si ils ont une famille et qu'ils en envie de s'occuper de leurs enfants, même si ils ont d'autres activités sociales, culturelles.

On a tous assisté à des réunions syndicales qui sont des caricatures. J'ai souvent constaté que des femmes qui s'inscrivent dans un débat, lorsqu'elles entendent d'autres personnes qui ont dit la même chose que ce qu'elles voulaient dire, se retirent, se rayent des listes et se disent : "Ben c'est pas la peine, ça a déjà été dit, ça n'a pas d'importance que moi, je ne parle pas". J'ai rarement vu des hommes faire ça. Des hommes répètent ce qui a déjà été dit dix fois, mais ça fait rien, il faut qu'ils le disent.

Autre constat qui peut paraître complètement anecdotique, mais qui est quand même intéressant : on a souvent remarqué que, par exemple, des femmes qui sont obligées de quitter une réunion initialement prévue pour finir à 17 heures – parce que les horaires ne sont pas respectés, parce qu'elles ont des charges de famille... –, le font en

s'excusant et sur la pointe des pieds. Les hommes – ça arrive – qui quittent une réunion parce qu'ils doivent prendre en charge leurs enfants, vont le dire bien fort pour montrer quand même que ce sont des nouveaux pères et qu'ils assument leurs responsabilités ! Alors là aussi, ça peut paraître caricatural, mais à force de le constater un peu systématiquement, je pense que ça fait sens.

### **Des espaces pour poser les débats**

Il est aussi important qu'il y ait des lieux, des espaces dans le syndicalisme – on appelait ça autrefois des commissions femmes, il n'en reste plus beaucoup – où ces questions-là puissent être abordées, qu'on puisse les dire, qu'on puisse y réfléchir collectivement. Alors, mixtes ou pas mixtes, (personnellement, je suis pour des espaces non-mixtes), il faut des moments de réflexion particulière dans le syndicalisme là-dessus pour essayer d'avancer collectivement.

Nous avons en France une expérience intéressante qui se déroule depuis plusieurs années : l'intersyndicale femmes. C'est-à-dire qu'on travaille ensemble au plan national, CGT, FSU et Union Syndicale-G10 Solidaires. Tous les ans, on organise un stage de deux jours qui réunit 300 à 400 personnes, majoritairement des femmes, où on essaie de faire un travail de réflexion à partir d'apports de chercheuses ou de chercheurs mais aussi de témoignages de femmes syndicalistes, militantes, adhérentes. Et on s'aperçoit que, quelles que soient les étiquettes syndicales des unes ou des autres, les problématiques sont strictement les mêmes. Et c'est aussi ça qui est intéressant, qui nous rapproche et qui nous permet d'avancer en commun.

Pour finir, je voudrais simplement dire que le syndicalisme n'est pas en-dehors de la société, c'est évident ! Et il est donc perméable aux rapports de domination qui existent dans la société. En revanche, il a quand même fondamentalement une fonction d'émancipation individuelle et collective. S'il n'est pas capable de prendre en compte ces luttes contre toutes les formes de discrimination et en particulier contre les inégalités hommes/femmes, il ne peut totalement remplir sa mission d'émancipation.

\* Intervention d'Annick Coupé ([coup@solidaires.org](mailto:coup@solidaires.org)), porte-parole nationale de l'union syndicale-G10 Solidaires, lors d'un séminaire sur "Hommes en changement", février 2004.

Les tires et inters sont de la rédaction.

Annick Coupé – février 2004