

SYNDICALISME



La part des femmes

Alors que les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié du salariat, qui plus est, dans sa part la plus précarisée, les femmes sont encore moins syndiquées que les hommes. Et lorsqu'elles le sont, elles sont loin de prendre toute leur place dans la vie de l'organisation. À l'approche du congrès confédéral, la question mérite d'être posée. La sociologue Rachel Silvera dresse un état des lieux contrasté. ► Par Dominique Martinez

LE CONSTAT EST CONNU. Les femmes représentent près de la moitié des salariés (46 %) et sont les premières concernées par la précarité ; cependant, elles se syndiquent encore moins que les hommes, jusque maintenant. Paradoxe ? Fruit d'une histoire qui a encore bien du mal à être dépassée malgré les volontés affichées ? En tout cas, ce constat ne peut laisser indifférent le mouvement syndical : comment créer les conditions d'une véritable prise en compte de la place spéci-

fique des femmes dans la sphère du travail ? Comment prendre en compte leurs revendications propres qui renvoient à la répartition des rôles, en fonction des appartenances de genre, à la fois dans la sphère privée et dans la sphère du travail ? Tandis que la CGT a fait de cette préoccupation l'une de ses priorités, décidant notamment d'une totale parité au sein de ses instances confédérales, comment cette question se décline-t-elle dans la pratique quotidienne, dans la vie des

syndicats, quelle place les femmes y prennent-elles et quelles évolutions permettent-elles ?

■ La moitié du salariat, précarisée et peu syndiquée

Les chiffres nous le rappellent. Les femmes sont sur-représentées dans les secteurs et dans les postes les plus précarisés : elles représentent 59 % des contrats aidés, la majorité des CDD et même 82 % des temps partiels. Et il s'agit non seulement de temps partiels peu souvent choisis et plus généralement imposés mais, même lorsqu'ils sont « choisis », cette décision n'est bien souvent que le fruit d'une situation financière telle que faire garder des enfants revient plus cher que ce que le travail permet de rémunérer... Les écarts de salaires entre hommes et femmes se situent entre 20 et 25 % et, à poste égal, il varie entre 10 et 15 %. Les cadres ne

Données sur la place des femmes dans les organisations syndicales représentatives en %

	CGT	CFDT	CGT-FO*	CFTC*	CFE-CGC
Part des femmes syndiquées	28	44,2	45	40	18,5
Part des femmes déléguées au congrès	29	37	45	31	8,7
Part des femmes aux comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux)	25	28,3	8,8	31	17,5
Part des femmes dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	26,5	12	13,6	30
Part des femmes des bureaux (journaliers) (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	30	23	12,5	11,1
Part des femmes secrétaires générales de fédérations	19	11,8	7,4	10	14,8
Part des femmes secrétaires générales d'unions départementales	8,3%	8,5%	7,6%	nd	nd

Source : Conseil économique et social (2000), données complétées et actualisées par Rachel Silvera (2005). * Données fournies par les organisations elles-mêmes.

sont pas épargnées, qui doivent toujours se confronter au fameux « plafond de verre » qui gèle la promotion des femmes aux fonctions à responsabilité. Depuis quelque cinq ans, portées par des revendications défendues depuis longtemps en particulier par des femmes au sein du mouvement syndical, différentes dispositions légales et accords ont porté l'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes au rang de véritable objectif des relations professionnelles au sein des entreprises et même du débat public. Mais en dépit de la loi Génisson de mai 2001, de l'accord national interprofessionnel de mars 2004 et de la loi sur l'égalité professionnelle du 23 février dernier, les changements sont lents. À cela s'ajoute un autre facteur de fragilisation : les femmes travaillent plus que les hommes dans les secteurs à faible pénétration syndicale, en particulier les PME. Et c'est dans ce contexte que d'autres chiffres alertent, puisque le taux de syndicalisation des femmes, en France, demeure faible. Certes, cela s'inscrit dans un contexte global de faible syndicalisation, puisque les organisations syndicales organisent moins de 10 % des salariés français. Le taux est encore plus faible pour les femmes, avec 7,8 % contre 9 % pour les hommes (1), et aucune organisation n'échappe à ce verdict malgré des différences sensibles.

■ Quelle place dans les structures syndicales ?

La CGT a fait de la parité une décision organisationnelle. L'objectif : permettre aux femmes de prendre toute leur place dans les structures syndicales, d'être à part égale avec les hommes tant pour ce qui concerne l'orientation des débats que les prises de décision. Même chose dans l'organisation des pratiques quotidiennes, dans la définition des champs revendicatifs, dans les négociations, dans la capacité à s'adresser aux femmes au sein de l'entreprise, ce qui constitue une vraie ques-

tion pour l'ensemble du mouvement syndical. C'est ainsi qu'à la CGT, la parité est totale au sein de la commission exécutive et du bureau confédéral – et c'est, jusqu'à présent, la seule organisation dans ce cas. Pourtant, seules 28 % des syndiquées à la CGT sont des femmes, tandis qu'elles sont 44,2 % à la CFDT, 45 % à FO, 40 % à la CFTC et 18,5 % à la CGC (voir tableau). La question se décline donc sur plusieurs registres. D'une part, elle renvoie à la capacité de chaque syndicat, localement, à s'adresser aux femmes.

Ensuite, elle renvoie à la démarche interprofessionnelle et aux dispositions susceptibles d'être prises pour aller à la rencontre des femmes salariées, par exemple, au sein des PME d'une localité. Par ailleurs, ces questions renvoient aussi à celle des pratiques de l'organisation. Il y a tout ce qui n'est pas immédiatement visible, comme par exemple le rapport à la parole dans le groupe ; il y a aussi tout ce qui touche à l'articulation des sphères privées et du travail, l'organisation du temps et la répartition des rôles dans la

famille. Dans combien de foyers, par exemple, les femmes continuent-elles à s'occuper plus souvent des tâches domestiques et des enfants, lorsque les hommes gèrent

une carrière qui passe par une flexibilisation des horaires ? Ce partage des rôles, que les débats sur la réduction du temps de travail avaient en leur temps mis en lumière, se joue au détriment et de la femme et de l'homme au sein du couple. Il n'est évidemment pas sans incidence sur la participation des femmes aux activités syndicales et sur la gestion du temps que cela peut ou non supposer. Avec une question elle aussi en forme de paradoxe : les activités syndicales doivent-elles tenir compte dans leur organisation de cette répartition, pour permettre aux fem-

mes d'y participer pleinement, ou bien doivent-elles se fixer comme priorité de tordre le cou à une répartition des rôles peu égalitaire ? Évidemment, se contenter d'opposer les deux risque de revenir à savoir qui est premier, de l'œuf ou de la poule, et de n'être guère productif...



Rachel Silvera est sociologue.

« La place qui leur est accordée dans les structures syndicales est un indice de divorce entre les femmes et le syndicalisme »

Données sur la place des femmes dans les CE



« Les femmes dans les CE et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine ». Tel était le titre du document « Premières synthèses » de la Dares d'octobre 2004 qui proposait un état des lieux de la représentation des salariées françaises dans les élections professionnelles. Sur le cycle 2000-2001, seuls 32 % des élus titulaires aux CE et délégations uniques du personnel sont des femmes bien qu'elles représentent 40 % des salariés concernés. Les élues se trouvent majoritairement (63 %) dans les secteurs les plus féminisés comme l'éducation, la santé, l'action sociale. Elles sont très minoritaires dans l'industrie lourde, les transports et la construction (8 %). La représentation des femmes varie donc fortement selon les secteurs d'activité, mais aussi selon les collèges électoraux : la proportion de femmes élues est de 25 % dans les collèges « encadrement-cadres », de 35 % dans les collèges « ouvriers-employés » et de 39 % dans les collèges uniques.

SYNDICALISME

« La charge que représente le cumul des mandats en décourage beaucoup, freinées par le manque de temps aux responsabilités domestiques et parentales que la société leur laisse encore prendre en charge la plupart du temps », explique Ghyslaine Richard, membre de la commission exécutive confédérale, chargée du collectif Femmes-mixité. « Il y a une volonté de faire participer davantage les femmes, c'est vrai mais, concrètement, peu de choses sont faites par le syndicat pour s'adapter à nos besoins spécifiques. Aussi, les femmes en viennent-elles à aménager leur vie familiale, leur temps professionnel, si elles veulent pouvoir s'investir dans d'autres activités », rapporte Nathalie Garniochipi, 39 ans, infirmière psychiatrique en hôpital à Pamiers (09), mariée et mère de trois enfants. Syndiquée depuis 1990, elle est aujourd'hui secrétaire adjointe de l'UD Santé de l'Ariège, militante dans son syndicat et assume un mandat fédéral à la commission exécutive de la fédération de la Santé et de l'Action sociale. Ce qui n'est pas sans susciter une question : la prise de responsabilités syndicales d'une femme modifie-t-elle la répartition des tâches dans le couple ? En réalité, confie Nathalie, une organisation chronométrée et le recours à la débrouille avec parents ou amis pour la garde des enfants sont le lot de la plupart des mères militantes. « Un des tout premiers obstacles à la syndicalisation des femmes est dû à ce que l'on pourrait encore appeler une culture masculine dominante dans les organisations syndicales, commente aussi Rachel Silvera, sociologue à la CGT. Une culture de réunions interminables, de disponibilité totale, repoussant nombre de femmes mais aussi les nouvelles générations, y compris d'hommes, qui refusent de plus en plus ce modèle militant ».

De telles interrogations se retrouvent, en fait, à tous les étages de la structure syndicale. Ainsi, note Rachel Silvera (2), les femmes ne représentent que 19 % des secrétaires généraux de fédérations, 8,3 % des secrétaires généraux d'unions départementales. « Très peu sont secrétaires générales de fédérations, y compris dans les plus féminisées, précise-t-elle. Elles sont peu présentes dans les unions ou comités régionaux, un peu plus au niveau des unions départementales, alors que ce sont les lieux stratégiques où se préparent les revendications, les négociations et les actions syndicales. La place qui leur est accordée dans les structures syndicales est un indice de « divorce » entre les femmes et le syndicalisme ».



La CGT s'engage pour davantage d'égalité, notamment à travers son collectif Femmes-mixité.

Une charte Égalité pour l'Ugict

Inspirée par les résultats de l'étude MSU (« *Mainstreaming and Unions* »), l'Ugict s'est dotée d'une charte Égalité entre femmes et hommes adoptée par son conseil national en novembre 2005. « On a voulu un engagement de la part de nos instances représentatives, c'est fait, note Marie-Claude Cardin, secrétaire nationale de l'Ugict. Mais il faut également mettre en marche une démarche horizontale, c'est-à-dire qui prenne en compte et améliore en permanence la place que les femmes occupent à l'intérieur de nos structures et dans nos revendications ». Cette première charte a contribué au projet de charte confédérale.

■ Aider au changement

La CGT dispose d'un collectif confédéral Femmes-mixité, et en outre plusieurs collectifs Égalité professionnelle ou Femmes-mixité se sont créés pour réfléchir, à divers niveaux de l'organisation, à un mode de fonctionnement à la fois plus représentatif des femmes et de leurs revendications, et davantage susceptible de leur conférer une véritable place. L'Ugict, à travers l'adoption d'une charte Égalité a développé cette démarche (voir encadré). De même, dans la préparation du 48^e congrès, une proposition de charte confédérale a été adressée aux organisations de la CGT afin de susciter un débat qui devrait se poursuivre à l'occasion du congrès. L'un des principaux enjeux consiste à repenser les modes de fonctionnement pour aller dans le sens de l'égalité. Il s'agit, par exemple, pour aider à mesurer l'évolution des adhérents et aider aux décisions que cela impose, de réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, de réaliser

une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décision, de réduire le cumul des mandats, de mettre en place des collectifs Égalité professionnelle ou Femmes-mixité dans les structures syndicales, de travailler à une réelle politique de cadres... Mais aussi d'identifier les habitudes, les normes, les règles de fonctionnement des structures, les procédures et les réseaux informels de décision, la représentation des hommes et des femmes dans les organismes décisionnels, de promouvoir les exemples probants ou de rendre plus visible la question de l'égalité. En outre, souligne le projet de charte, il est important d'intégrer l'approche de genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives. La journée internationale de luttes des femmes, prévue le 8 mars prochain à Montreuil sera l'occasion de débattre du nouveau statut du travail salarié comme réponse au développement de la précarité et de la pauvreté qui touchent massivement le salariat féminin, et de la syndicalisation et de l'intégration des femmes au mouvement syndical.

La CGT avait lancé un signe fort et radical lors de son congrès de 1999 en adoptant la parité dans ces deux instances de direction, à savoir au bureau confédéral et à la commission exécutive. S'y référant, Bernard Thibault précisait le 8 novembre dernier lors du colloque sur l'égalité professionnelle organisé par l'organisme de formation et d'expertise Émergences : « il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de nos organisations. Sinon, nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenue un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour changer la société ». La suite du débat au prochain congrès et, il faut le souhaiter, sur le terrain. ■

(1) Daras (2004)

(2) Rachel Silvera est coordinatrice d'une étude européenne sur le syndicalisme et les femmes dans six pays européens : la France, la Belgique, le Danemark, l'Autriche, l'Italie et les Pays-Bas. Un programme financé par la Commission européenne. Tous les travaux sont accessibles sur le site Web : www.lseres.org/msu
On regardera aussi, avec intérêt : « Le défi de l'égalité entre hommes et femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, n°43, janvier-février 2006, ainsi que « Mieux intégrer l'égalité entre femmes et hommes dans le travail et dans le syndicalisme », à paraître dans la *Revue de l'Ires*, n°2006/1. Voir également les sites Web : www.emergences.fr et www.concllflationdestemps.fr/web/index.php.