

Intersyndicale femmes : CGT, FSU, Solidaires

**Journées intersyndicales femmes
formation-débat des 19 et 20 mars 2015**



Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

www.cgt.fr
www.fsu.fr
www.solidaires.org

Partie 1

Femmes et syndicalisme en Europe

- ▶ Ingrid ARTUS / Allemagne - Sociologue - Université Friedrich Alexander p - 4 à 8
- ▶ Cécile GUILLAUME / Grande Bretagne - Sociologue - Université Lille 1 - IEP Paris p - 9 à 17
- ▶ Ana SANCHEZ / Confédération Syndicale des Commissions Ouvrières (CCOO) -
Espagne commission femmes p - 18 à 21

Partie 2

Femmes et création

- ▶ Marie BUSCATTO / Sociologue - IDHES, Paris 1- CNRS p - 22 à 26
- ▶ Angeline BARTH / Secrétaire générale adjointe
de la fédération CGT du Spectacle p - 27 à 28

Partie 3

Domesticité

- ▶ Christelle AVRIL / Sociologue - IRIS EHESS p - 29 à 30
- ▶ Francesca SCRINZI / Université de Glasgow (Royaume-Uni)
Membre associé CRESPPA/GTM
Genre Travail Mobilités, CNRS p - 31 à 34
- ▶ Ana AZARIA / Femmes Egalité p - 35 à 36

Partie 4

Classifications

- ▶ Rachel SILVERA / Économiste - Université Paris Ouest - Nanterre-La Défense
Réseau MAGE (MARCHÉ du travail et GENRE) p - 37 à 39
- ▶ Natividade Coelho / Consultante en Genre - Portugal p - 40 à 41
- ▶ Sophie BINET / Pilote de la Commission confédérale "Femmes-mixité" de la CGT
Secrétaire générale adjointe de l'Ugict CGT p - 42 à 45

Syndicats et genre en Allemagne

Mon intervention porte sur la façon dont les syndicats allemands prennent en compte la dimension "genre". Aussi bien en interne, que sur les aspects revendicatifs comme les problèmes que cela peut poser.

1. Le modèle allemand conservateur : La position des femmes sur le marché de travail et dans les syndicats

En Allemagne, presque la moitié des employé-es (49,2%) sont des femmes (chiffres 2014). Il s'agit d'une augmentation de 21% depuis 1990. Mais il faut relativiser ce « bon chiffre » : le volume des heures travaillées par les femmes augmentait dans la même période seulement de 4%.

La raison ? De plus en plus de femmes travaillent à temps partiel, ou dans des « petits emplois » précaires. Aujourd'hui c'est le cas pour plus de la moitié des femmes employées (58%), tandis qu'au début des années 1990, le pourcentage de temps partiel (des femmes) était seulement de 35%. Si l'on regarde les chiffres absolus, le nombre des femmes travaillant en temps partiel a pratiquement doublé les vingt dernières années (en 2014 : 11 millions au total).

La raison principale de ce phénomène est la répartition du travail inégal concernant les travaux familiaux (domestiques). Le temps partiel des femmes est souvent motivé, parce qu'elles s'occupent des enfants ou des dépendant-es. Les hommes, eux, travaillent à temps partiel plutôt parce qu'il y a un manque d'emploi de plein temps ou parce qu'ils sont encore en formation ou font des études (toutes informations : Wanger 2015)

C'est ça le modèle allemand - un modèle plutôt conservateur.

Et c'est aussi une des raisons principales de la différence des salaires entre les sexes (le « gender wage gap ») qui est une des plus élevées en Europe : 23%. En comparaison, le « gender wage gap » dans l'Union Européenne toute entière est « seulement » de 16-17%.

Et enfin, c'est aussi une des raisons principales de la sous représentation des femmes dans les syndicats allemands. Leur probabilité d'être syndicalisée est réduite de moitié par rapport à celle des hommes. Il s'agit de la plus grande différence si l'on compare tous les pays d'Europe de l'Ouest (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013 : 60).

Tableau 1: Taux de syndicalisation des femmes et hommes
dans 10 pays Européen

Taux de syndicalisation	Femmes	Hommes	Différence
Allemagne	13	25	- 47%
Autriche	21	37	- 43%
Belgique	46	57	- 19%
Danemark	73	69	+ 5%
France	8	9	- 11%
Grande-Bretagne	30	25	+ 17%
Italie	20	32	- 37%
Irlande	35	32	+ 9%
Pays-Bas	17	25	- 32%
Suède	74	68	+ 8%

Source: Gumbrell-McCormick/Hyman 2013, p.54 (design et calcul propre) selon Ebbinghaus et al. 2008, data basées sur European Social Survey 2002

2. L'exemple de Ver.di

En Allemagne, ces dernier temps, il y a eu un processus de fusion des syndicats. Donc ils ne sont aujourd'hui plus que 8 syndicats dans la confédération des syndicats allemands, le DGB. Les deux syndicats les plus grands sont IG Metall, le syndicat de la métallurgie, et Ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft), le syndicat des services (privé et public). Dans ce qui suit je vais me concentrer sur Ver.di, parce qu'il accorde peut-être le plus d'engagement à la « cause des femmes ».

a.) Membres féminins - masculins

Ver.di organise actuellement (en 2014) environ 2.065.000 employé-es, dont 51,3% (1.060.000) femmes (www.dgb.de 2014). Ver.di est donc le plus grand syndicat des femmes allemand. Le pourcentage féminin des membres de Ver.di était continuellement en train de monter dans le passé et il continue aujourd'hui - résultat de la croissance du secteur des services, qui emploie en majorité des femmes; mais aussi le résultat des activités intensifiées de Ver.di dans des secteurs où les femmes travaillent sous des conditions bien précaires, par exemple les supermarchés, les crèches, les soins personnels. Les « bastions féminins » de Ver.di en général sont le commerce, les assurances et banques ainsi que l'éducation et les hôpitaux. Par contre les transports en communs et l'industrie des déchets, secteurs où Ver.di menait le plus de conflits et des grèves dans le passé, restent des « fiefs » masculins.

Le problème principal pour la syndicalisation des femmes est vraisemblablement leurs conditions

6 Journées intersyndicales femmes CGT-FSU-Solidaires formation-débat des 19 et 20 mars 2015 - **Partie 1**

de travail : elles ont souvent des « petits boulots » (Minijobs), des contrats déterminés (CDs) ou sont intérimaires. Si l'on travaille à temps partiel, on n'a souvent pas les moyens (ou l'on croit de ne pas les avoir) pour cotiser. En plus, dans les « secteurs féminins » les syndicats sont souvent « loin » ; le taux de syndicalisation est bas ; peut-être n'y existent même pas des institutions de représentation du personnel (IRP), c'est-à-dire des « Betriebsräte » (qui ne sont pas obligatoires en Allemagne, mais des structures volontaires). Donc dans ces secteurs, souvent très précaires, les employé-es ont aussi plus de raison d'avoir « peur » de se syndicaliser. Il y existe beaucoup de cas de répressions syndicales, par exemple dans les grandes entreprises du commerce, chez Lidl, Aldi etc.

b.) structures internes

Dans Ver.di il existe des « quotas » assez stricts pour toutes les structures internes. Les femmes doivent être représentées au moins selon leur pourcentage parmi les membres syndicaux. Cette règle existait déjà dans les années 1990, dans le syndicat prédécesseur de Ver.di, ÖTV. La préservation de cet acquis était une condition non-négociable des femmes syndiquées pour approuver la création de l'union syndicale Ver.di (2001). Bien sur, il y a toujours des discussions sur les « quotas » - surtout dans les secteurs où il y a une forte majorité ou une forte minorité de femmes. On se demande si les règles ne sont pas trop strictes ; si la qualité du travail syndical en souffre ; s'il ne fallait pas changer le quota « femme » contre un quota « genre » etc. Mais malgré des discussions tenaces les quotas sont largement acceptés et respectés.

Ainsi la majorité du comité exécutif (Bundesvorstand) est féminin (8 femmes ; 6 hommes). Mais le président de Ver.di est, malgré tout, un homme, Frank Bsirske. Et le partage des tâches interne reste plutôt classique : les fonctionnaires « politiques » de Ver.di sont majoritairement des hommes ; tandis que le travail administratif est occupé à 80-90% par des femmes.

Si l'on regarde la structure de sexe dans les IRP (les « Betriebsräte ») dans les secteurs de Ver.di, on constate qu'il y a environ 46% de femmes - un pourcentage qui est aussi stimulé par la loi (parce qu'il y a des quotas légaux). Mais seulement environ 20% des présidents de « Betriebsräte » sont des présidentes. Et c'est pareil pour les membres de « Betriebsräte », qui sont détaché-es de leurs emplois pour travailler à plein temps pour les IRP.

Ver.di possède, comme tous les syndicats allemands, des comités de femmes/de mixité sur tous les niveaux syndicaux : c'est-à-dire au niveau local, départemental (Bezirk), régional/des « landes » (Bundesland) et national - et ça pour les 13 secteurs différents qui sont réunis dans Ver.di. Leur but est d'encourager la démocratie des sexes, l'égalité des femmes et des hommes en entreprise, l'économie, dans la société et au niveau politique (ver.di Satzung 2012). Au niveau local et dans les fédérations (Fachbereiche), les structures-femmes sont volontaires ; aux autres niveaux et pour l'organisation Ver.di toute entière, elles sont obligatoires. Et les comités de femmes ont beaucoup d'autonomie, sur la façon et les sujets qu'elles veulent travailler. Elles disposent du droit de faire des constats publics, c'est-à-dire non-controlés par les leaders syndicaux « officiels » et de quelques moyens financiers propres (ver.di Satzung 2012 : 38). Il y a aussi des formations non-mixtes et des conférences/débats spécialement pour les femmes. Dans la pratique, il y a des structures-femmes bien actives au niveau national, mais moins actives au niveau régional, départemental et local. Au niveau national (à Berlin) il y avait avant 6 femmes travaillant comme fonctionnaire politique à plein temps pour la cause des femmes. Aujourd'hui elles ne sont plus que deux.

Quand Ver.di est fondé en 2001 les structures-femmes sont complétées par des structures « genre ». Ces nouvelles structures se focalisent sur les processus du « gender mainstreaming » et aussi sur une « politique pour les hommes ». Pour ces tâches, il existe un demi poste de fonctionnaire politique à Berlin et le moyen du « gender mainstreaming » est explicitement ancré dans le statut de Ver.di (vgl. ver.di Satzung 2012).

c.) La féminisation des grèves : Le commerce, les hôpitaux, les crèches

Ver.di a négocié quelques contrats collectifs ces derniers temps, qui prévoient des plans pour l'égalité des sexes obligatoires dans les entreprises. Mais plus important est peut-être la féminisation des grèves chez Ver.di. Il y a eu plusieurs conflits assez longs et assez tenaces dans des secteurs très féminisés. Les femmes menaient les grèves et se montraient assez combatives et militantes.

Il y a eu par exemple en 2013 un conflit très long et difficile dans le commerce. Les employeurs dénonçaient pratiquement tous les contrats collectifs importants au niveau national pour négocier des détériorations. Il faut savoir que le taux de syndicalisation dans le commerce est assez bas. Les conditions pour se battre sont assez difficiles. Ver.di a mis en place une tactique de grève flexible, avec des journées d'action à répétition. Le conflit a duré très longtemps (pour le contexte allemand), de mai jusqu'à décembre 2013. Enfin, il s'agit du conflit avec le plus de jours de débrayage dans toute l'Allemagne en 2013. Les vendeuses ont obtenu un compromis, lequel préservait les conditions de travail principales. Ver.di a gagné de ce fait pas mal de nouveaux membres. On est donc mieux préparé pour la prochaine fois.

L'autre secteur ciblé par Ver.di est actuellement les hôpitaux, où les conditions de travail se sont gravement détériorées depuis des années. La raison en est la privatisation des hôpitaux et le sous-financement du système de santé publique. En conséquence, il y a trop peu de personnel pour beaucoup trop de travail. Ver.di mène donc une campagne pour « le bon soin » (gute Pflege), qui touche aussi le soin des personnes âgées. Une sorte d'avant-garde dans cette lutte pour plus de personnel est l'hôpital le plus grand de Berlin (la charité). Périodiquement il y a des débrayages, des luttes et grèves - et les activistes sont capables de gagner pas mal d'améliorations.

Enfin il faut encore mentionner forcément la grève dans les crèches en 2009. Je crois que même les activistes de Ver.di étaient étonnés du degré de mobilisation des éducatrices pendant ce conflit. Son sujet était les difficultés de leur travail quotidien avec les enfants et la grave sous-valorisation de leur performance, symbolisée aussi par leurs salaires beaucoup trop bas. Après 13 semaines de grève avec des jours d'action « roulants » et la participation d'environ 45.000 employées, il y a eu comme résultat une augmentation des salaires substantielle. Mais une bonne partie des grévistes n'étaient pas satisfaites par ce résultat. Elles voulaient plutôt continuer leurs actions. Et elles vont vraisemblablement avoir l'occasion de recommencer dans quelques mois, parce que Ver.di vient de dénoncer le vieux contrat collectif pour revendiquer une augmentation de 10% des salaires pour les éducatrices et les agents sociaux. Le but est une valorisation et reconnaissance adéquate du travail féminin - actuellement souvent trop invisible et mal rémunéré. Le but est l'égalité des sexes.

Sources de l'intervention d'Ingrid Artus :

Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koos, S. (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften, MZES Working Paper 111, Mannheim

Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices, Oxford

Holland, J. (2015): Gewerkschaftliche Interessenvertretung von Frauen - Ein französisch-deutscher Vergleich, Promotionsarbeit (in Ausarbeitung), Erlangen

Kerber-Clasen (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten - Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse, in: Industrielle Beziehungen, 21(3), S.238-256

Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 4/2015, Nürnberg

Ver.di (2012): Satzung, Berlin

<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>, 05.02.15

Intervention de Cécile Guillaume

Article de Guillaume Cécile et Pochic Sophie,
*Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas :
les leçons du syndicalisme anglais,*
Cahiers du Genre, 2009/2 n° 47, p. 145-168.

(Ne sont pas repris les références, les témoignages, le résumé, la conclusion et les notes de l'article, pour des raisons de place, mais tout est consultable ici :

<http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2009-2-page-145.htm>)

Le paradoxe entre la féminisation continue du salariat et la constante sous-représentation des femmes dans les structures syndicales est un constat partagé par l'ensemble des études nationales ou internationales. Pourtant, certains pays, comme le Royaume-Uni, ont mis en place des politiques de mixité particulièrement volontaristes depuis plus de quinze ans. Comment comprendre cet écart persistant ? Toutes les femmes sont-elles discriminées de la même manière ? En nous appuyant sur une enquête qualitative menée en Angleterre, principalement par récits de carrière militante, nous analyserons les effets et les limites des dispositifs et mesures mis en place par deux syndicats majeurs – GMB et UNISON – affiliés au TUC (Trade Union Congress) et leurs évolutions récentes.

Une politique volontariste d'empowerment des femmes dans les syndicats anglais

Les syndicats anglais, fortement soutenus par le Trade Union Congress, se distinguent par l'ancienneté de leur intérêt pour les questions de mixité et de la revendication d'une égalité interne au sein des organisations syndicales.

Comblant le 'déficit démocratique'

Dans les années 1970, les féministes de la seconde vague, dont certaines jouent un rôle d'avant-garde au sein de syndicats, soutiennent que les syndicats ne peuvent pas continuer à se prétendre des institutions 'démocratiques' si elles n'arrivent pas à représenter une part croissante de la population active : les femmes. L'égalité interne (des femmes ayant des responsabilités syndicales) est pensée comme une condition nécessaire à l'égalité externe (l'intégration des intérêts des femmes dans les négociations et les agendas revendicatifs).

La féminisation volontariste des instances dirigeantes permettrait de combler ce 'déficit démocratique' et enclencherait un cercle vertueux, donnant une image « d'ouverture aux femmes » et attirant en retour de nouvelles adhérentes. Au sein du TUC, cet écho croissant des préoccupations concernant l'égalité des sexes s'explique à la fois par l'influence de certains syndicats majoritairement féminins et aussi par la reconnaissance des revendications féministes à travers des grèves de femmes, des manifestations et des actions symboliques réussies.

Sous les gouvernements travaillistes des années 1970, cette impulsion au niveau syndical est soutenue par un contexte législatif et politique anglais qui affiche comme prioritaire la lutte contre les discriminations. Suite à la pression des mouvements féministes et des droits civiques, trois lois fondatrices sont votées, l'une sur l'égalité salariale (Equal Pay Act, votée en 1970, effective en 1975), l'autre concernant les discriminations sexuées qui introduit la notion de discrimination indirecte (Sex Discrimination Act, 1975) et la dernière concernant les minorités ethniques (Race Re-

lations Act, 1976). Ces lois anglaises, influencées par l'exemple américain, sont cependant moins volontaristes qu'aux États-Unis, puisqu'elles n'ont aucun aspect coercitif pour les employeurs, même publics, et que le droit anglais n'autorise pas d'action juridique fusionnant des plaintes individuelles, un recours collectif ou class action. Seules certaines administrations et grandes entreprises, poussées en interne par des acteurs et actrices progressistes, dont des syndicalistes femmes ou noirs, mettent en place des politiques d'égalité des chances à la fin des années 1970. Les syndicats s'adaptent néanmoins progressivement à cette nouvelle donne pour conserver leur statut d'organisations progressistes, notamment en tant qu'employeurs et accompagnent les plaintes pour salaire inégal. Après 1979, l'égalité des chances passe souvent au second plan dans les priorités, derrière la protection des emplois, notamment masculins, dans un contexte de récession économique, de privatisation des services publics et de flexibilisation du marché du travail, qui touchent particulièrement les femmes de milieux populaires.

Dès 1979 pourtant, le Trade Union Congress adopte une « Charte pour l'égalité des femmes dans les syndicats » qui comprend dix recommandations centrées sur les dimensions internes et organisationnelles des syndicats. Ceux-ci sont incités à mettre en place des procédures pour faciliter la prise en compte des intérêts féminins à tous les niveaux du syndicat. Le TUC fait d'ailleurs ensuite des modifications de ses propres statuts pour augmenter la mixité et la diversité à l'intérieur de ses structures, et lance des formations réservées aux femmes, jouant un rôle moteur pour la majorité des syndicats qui lui sont affiliés. Il est poussé en interne par quelques syndicats pionniers sur ce dossier (UNISON, MSF, CWU) ou portés par des dirigeants convaincus par ce dossier. Dès le départ, la question des femmes est reliée à celle des minorités ethniques (désignées par les termes 'race' ou 'black members'), puis plus récemment à d'autres catégories dites 'désavantagées', les handicapés et les minorités sexuelles regroupées sous le sigle LGBT, soit lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels. Le retour au pouvoir du Labour Party en 1997 est l'occasion d'harmoniser les droits des femmes et des minorités ethniques à la législation européenne et d'inclure dans la législation anti-discrimination l'orientation sexuelle et la croyance religieuse en 2003, puis l'âge en 2006. Plus ouvert à la régulation de l'emploi et à la présence syndicale, à condition que la négociation collective ne diminue pas la compétitivité, le gouvernement 'New Labour' renforce aussi les droits syndicaux. Dans les années 2000, à l'instar des institutions européennes, les dispositifs institutionnels anglais s'orientent vers une approche globale de l'égalité des chances pour tous, incluant toutes les sources de discrimination, y compris le sexe.

Lutter contre la désyndicalisation en s'orientant vers de nouvelles cibles

Mais cette politique visant à favoriser la présence des femmes (et des communautés ethniques) dans les syndicats ne renvoie pas simplement à des soucis moraux ou éthiques de représentativité. Pour de nombreux observateurs, cette politique de mixité est aussi mue par des considérations plus instrumentales de renouvellement du tissu militant, dans un contexte de déclin des effectifs syndicaux, notamment chez les ouvriers masculins (le taux de syndicalisation est passé de 54 % en 1979 à 29 % en 2005) et d'un taux d'emploi des femmes en croissance continue (de 45 % en 1979 à 73 % en 2005). Dans un système de relations professionnelles peu institutionnalisés, où un syndicat est reconnu comme représentatif et donc habilité à négocier avec l'employeur en fonction du nombre d'adhérents qu'il compte dans l'entreprise, mobiliser des femmes autour d'enjeux qui les concernent (égalité salariale, congés parentaux, temps aménagé, harcèlement sexuel) et donc les syndiquer est un moyen de renforcer la base de ce syndicalisme participatif.

Cette attention à des catégories sous-représentées qui peuvent être des sources de renouvellement syndical est d'ailleurs accentuée à la fin des années 1980 avec l'importation des États-Unis de

stratégies offensives de re-syndicalisation désignées sous le terme d'organizing, visant à redonner un souffle militant à des syndicats devenus des pourvoyeurs de services à des adhérents passifs, adhérents en nombre déclinant. Celles-ci préconisent de cibler des communautés d'intérêts (catégories, métiers, territoires ou entreprises) et d'entreprendre de les convaincre de se syndiquer et de devenir eux-mêmes des militants et de futurs recruteurs. Cette politique se développe en tandem avec celle de l'égalité des chances, les femmes ou les minorités ethniques défendant les méthodes d'organizing, et l'agenda revendicatif centré sur l'égalité attirant de nouveaux profils.

Une avancée progressive de l'égalité mais différenciée selon les syndicats

À l'image d'autres organisations, les politiques mises en oeuvre pour favoriser l'égalité interne au sein même des syndicats sont généralement divisées en deux types : libérales et radicales selon une typologie de Nick Jewson et David Mason (1986) ou de court terme et de long terme selon une distinction de Cynthia Cockburn (1989, 1991). Les politiques libérales ou méritocratiques appréhendent la discrimination au niveau individuel et visent à s'assurer à court terme que les règles du jeu au niveau formel ne sont pas discriminantes, de manière directe ou indirecte, et « à éradiquer les barrières collectives qui peuvent freiner l'expression du talent individuel » (Jewson, Mason 1986, p. 314). La plupart des syndicats ont adopté au départ ce genre d'orientation, en adaptant les structures pour des femmes avec des responsabilités de care (modification des horaires et lieux de réunions syndicales, offre de mode de garde), en soutenant l'engagement des femmes (responsables et commissions femmes ou formations réservées aux femmes) ou en réduisant les phénomènes de réseaux et de cooptation (publication externe des offres d'emploi). Ces mesures sont qualifiées d'actions positives car elles passent par une bureaucratisation de la prise de décision.

Alors même que la Charte du TUC de 1979 les y autorisait, seule une partie des syndicats se sont orientés dans les années 1990 vers des politiques radicales visant à contrer les mécanismes organisationnels de (re)production du plafond de verre et de captation du pouvoir. Selon cette approche, la discrimination ne peut s'identifier qu'au niveau collectif (le groupe) et la prise de décision doit être politisée « afin d'assurer une distribution équitable des récompenses sur une échelle de mérite et de valeur » (Jewson, Mason 1986, p. 315). Elle justifie des mesures de discrimination positive, qui peuvent prendre la forme de quotas avec des sièges additionnels ou réservés pour les femmes, d'une représentation proportionnelle pour les élections et les délégations de congrès, de conférences et comités de femmes, et enfin de groupes auto-organisés de femmes (self-organizing groups). Ces deux dernières structures séparées, uniquement ouvertes aux femmes et autogérées n'ont été adoptées que dans quelques syndicats et visent à long terme à transformer les organisations. Elles cherchent à créer une prise de conscience du statut de groupe dominé et à être la base d'alliances pour redonner du pouvoir à ces catégories opprimées (empowerment) tout en continuant à travailler au sein et avec les structures existantes.

L'avancée de la question de l'égalité interne au sein des syndicats affiliés au TUC reste néanmoins considérée comme « limitée, parcellaire et progressive » (Colgan, Ledwith 2002, p. 154). Elle est dépendante du niveau d'activisme des militants issus des catégories discriminées, de l'instabilité des hiérarchies syndicales (fusion/restructuration de syndicats) et de la conviction des dirigeants en place dans la nécessité de faire monter en responsabilité des leaders issus de ces groupes. Le taux de féminisation du syndicat facilite cette prise en charge, bien qu'il n'existe pas de corrélation simple, certains syndicats masculins cherchant aussi à diversifier ses viviers d'adhérents pour des raisons instrumentales. Les deux syndicats dans lesquels nous avons enquêté sont une bonne illustration de cette variété.

Le principal syndicat du secteur public, UNISON, est souvent cité en exemple, en raison de l'antériorité de ses modifications statutaires radicales, portées par des dirigeant-e-s féministes, et des ressources dédiées à cette politique d'égalité. Ce syndicat très féminisé (77 % de femmes parmi ses adhérents en 2008) a mis l'égalité au centre de sa stratégie, avec la représentation proportionnelle des femmes dans les structures élues et la représentation équitable des autres catégories 'désavantagées', soit les minorités ethniques, les handicapés et les minorités sexuelles. Il est un des rares syndicats à avoir un responsable national pour chaque catégorie, dont une responsable chargée des femmes. Les résultats de cette politique sont indéniables sur les structures élues (65 % de femmes membres du Conseil exécutif national), mais ont un peu moins d'impact sur les postes salariés (40 % des responsables nationaux et 43 % des responsables régionaux salariés à temps plein en 2008). Le principe de self-organization constitue le troisième principe-clé de ce syndicat, même s'il est continuellement discuté en interne. La majorité des responsables pensent que ces groupes auto-organisés sont nécessaires à court terme mais devraient devenir injustifiés sur le long terme et surtout ne doivent pas devenir incontrôlables (revendications 'sociétales' assez éloignées des milieux de travail ou replis communautaristes générateurs de tensions internes).

À l'inverse, après des années de ressources limitées, GMB, un syndicat généraliste très implanté dans l'industrie et traditionnellement masculin mais qui se féminise (45 % de femmes), met tardivement l'accent sur la négociation d'accords d'égalité (externe). Le Forum national égalités, créé récemment, s'inscrit dans une approche intégrée de l'égalité des chances et cible, en plus des quatre catégories désavantagées citées ci-dessus, les jeunes et les travailleurs migrants, dans une optique instrumentale de recrutement. Au niveau national, un seul responsable chargé de l'égalité et la diversité s'occupe de cette politique pour toutes les catégories. Ce syndicat a réalisé en 2007 son premier secrétaire générale adjointe (élue en 2005). Celui-ci a révélé que la déclinaison de la politique de mixité était très inégale selon les régions et que la Conférence des femmes, qui existe depuis plus de dix ans, a peu d'effet sur l'accès des femmes aux postes de pouvoir et l'agenda revendicatif. Si les femmes composent 43 % du Conseil exécutif central en 2008, elles ne sont que 30 % parmi les responsables nationaux et 20 % parmi les responsables régionaux salariés à temps plein en 2008. Pourtant, ce syndicat affiche au niveau national une secrétaire générale adjointe et même une présidente, mais aucune ne se définit comme 'féministe'. Comme UNISON, le GMB est dirigé par un homme, et il ne compte aucune femme secrétaire générale de région à la différence de UNISON qui en compte cinq sur douze.

Une féminisation avérée, mais plafonnée

Paradoxalement, en Angleterre comme dans d'autres pays, la féminisation des syndicats n'a cessé de s'accroître. En 2003, les femmes comptent pour 39 % d'entre eux (TUC 2006). Leur taux de syndicalisation est même supérieur à celui des hommes (30 % contre 27 %) et le déclin des adhésions est moins fort dans la population active féminine, notamment du fait de leur présence accrue dans le secteur public. Cela dit, même dans les syndicats fortement féminisés comme UNISON, les femmes restent sous-représentées dans la hiérarchie syndicale, et cet écart s'accroît au fur et à mesure du niveau de responsabilité. Comment expliquer la permanence de cette sous-représentation des femmes, en dépit des politiques très volontaristes ?

Le syndicalisme : une activité exigeante et chronophage

Une première piste d'explication renvoie aux caractéristiques du militantisme syndical, défini comme « une institution dévorante » requérant un investissement en temps considérable. En Angleterre particulièrement, du fait de la faiblesse du droit syndical et de la valorisation d'un modèle participatif et militant, l'engagement syndical repose d'abord sur du bénévolat. Qu'il s'agisse d'être

délégué syndical ou simple délégué du personnel, ou encore de participer aux activités du syndicat sectoriel local ou d'autres comités consultatifs ou d'être élu dans une des instances de décision démocratiques au niveau local, régional ou national, l'ensemble de ces responsabilités est le plus souvent assumé sur du temps personnel. L'obtention de décharges en temps et de moyens (voiture, téléphone, blackberry...) est liée au nombre de syndiqués dans l'entreprise. En dehors du secteur public où elles sont fortement représentées (quatre salariées sur cinq) et où le taux de syndicalisation est élevé, les femmes travaillent souvent dans des secteurs d'activité peu syndiqués (services notamment) et bénéficient moins souvent de ces facilités. Plus généralement, du fait de la persistance d'un « régime de genre » à la fois libéral et traditionnel qui donne un rôle prépondérant aux femmes dans la prise en charge du travail domestique et de l'éducation des enfants, les femmes peinent à participer à la vie syndicale locale, à assister aux réunions de branche qui se tiennent encore parfois le soir au pub ou sur le temps de travail ou encore à aller se former. Par manque de disponibilité, mais également de stabilité professionnelle (fréquence des carrières discontinues, du temps partiel et des horaires atypiques chez les moins qualifiées), les femmes ont davantage de difficultés à faire face aux exigences du militantisme syndical, mais également à être sollicitées et élues pour participer. Dans un modèle qui reste idéalement défini comme participatif, l'inégalité d'expression et de visibilité des hommes et des femmes dans les espaces de participation ne joue pas en faveur d'une féminisation des mandats de représentation.

Si l'on observe maintenant l'autre facette du syndicalisme anglais, celle des permanents et des responsables recrutés et payés directement par les syndicats, force est de constater que loin de s'alléger, les contraintes de disponibilité ont tendance à s'accroître. En dépit de politiques dites de 'conciliation' mises en place par les syndicats comme employeurs (limitation du temps de travail, jours de congé, prise en charge des congés maternité...) dont bénéficient surtout le personnel administratif fortement féminisé, la culture de travail des cadres syndicaux est décrite comme une « culture des longues heures », de « héros à temps plein », d'autant que leurs horaires de travail ne sont pas encadrés (sur le mode du forfait chez les cadres). Tous les responsables, et particulièrement les femmes avec enfants (et certains hommes) évoquent l'énorme charge de travail à laquelle ils doivent faire face et la difficulté qu'ils ont à articuler cette pression avec leur vie familiale, au point de s'interroger sur son avenir dans le syndicalisme. On perçoit également le rôle des formations pour femmes qui font partie de la politique d'égalité du TUC et qui cherchent à encourager et retenir les femmes qui prennent des responsabilités.

L'autre difficulté que rencontrent les responsables syndicaux résulte des contraintes de mobilité géographique qui sont liées soit à leur fonction (être responsable d'un dossier sur un territoire régional ou national), soit à la nécessité d'être mobile pour faire carrière dans l'espace syndical. Le faible turn-over des responsables, la concentration des postes nationaux à Londres et l'intense compétition qui existe pour l'accès aux plus hautes responsabilités contraignent souvent les candidats à tenter de se maintenir dans le circuit en acceptant des fonctions dans une autre région (et parfois dans un autre syndicat), en attendant que se libère le poste visé. Récemment, certains syndicats comme le GMB ont allégé les obligations de mobilité géographique faites aux responsables nationaux, leur permettant de rester vivre dans leur région d'origine, tout en venant travailler la semaine à Londres (en célibataire géographique). La plupart des femmes ayant des responsabilités évoquent donc soit le soutien de leur conjoint et de leur entourage dans la prise en charge de leur vie familiale, soit l'absence d'enfants comme une des conditions de leur carrière syndicale, à l'instar de leurs homologues françaises.

La résistance des mécanismes organisationnels de production des inégalités

Au-delà de ces contraintes objectives auxquelles les politiques d'égalité d'inspiration libérale tentent partiellement de répondre (aide à la garde d'enfants par exemple), la sous-représentation des femmes s'explique également par des mécanismes plus difficiles à identifier qui se nichent dans les structures, les pratiques et les cultures organisationnelles. Ce rôle de l'organisation du travail syndical a été identifié depuis longtemps en Angleterre, notamment à UNISON et est au fondement des politiques radicales qui visent à transformer cette culture organisationnelle via des mesures formelles.

L'une des particularités des fonctionnements syndicaux est d'être à la fois fondés sur une légitimité élective (en dehors du personnel recruté), mais d'être également dépendants de logiques de sollicitation et de cooptation. Même dans les premiers mandats, les salariés se présentent assez rarement à une élection professionnelle sans qu'on leur ait demandé de le faire ou sans être soutenus par leurs collègues et les autres syndiqués ou élus de la section. Or, comme l'ont souligné d'autres travaux, cette sollicitation est plus facile pour les femmes dans les secteurs féminisés ou en forte croissance et comporte souvent un biais genré dans la mesure où les responsables syndicaux sont souvent des hommes. Au-delà du taux de féminisation du secteur, l'influence des politiques d'égalité, relayées par des syndicalistes ayant des convictions politiques comme à UNISON, joue un rôle indéniable.

Des adhérentes a priori plutôt passives en raison de leur faible disponibilité et de leurs conditions d'emploi sont directement sollicitées et encouragées à participer, notamment dans des espaces protégés dédiés aux femmes, mais aussi aux minorités ethniques et sexuelles (groupes auto-organisés et comités spécialisés). Ces structures de base et non mixtes qui restent encore marginales dans les syndicats anglais sont inexistantes en France, au nom de la promotion d'un syndicalisme unitaire ou non catégoriel et souvent d'une vision intégrée de l'égalité hommes/femmes.

L'accès aux responsabilités, à partir du niveau local du syndicat sectoriel est également soumis à des logiques de détection et de cooptation contrôlées par les équipes en place, pour les postes élus (secrétaire de branche, membre du comité régional), mais également pour le recrutement des responsables et dirigeants. Si les postes de permanents vacants font généralement l'objet d'une publication externe dans la presse, notamment chez UNISON, les exécutifs de structure gardent la main sur la diffusion de l'information en interne favorisant les candidats déjà repérés, en attente de poste depuis longtemps et ayant fait la démonstration de leur loyauté. La permanence d'un parcours type incluant un profil militant et le passage par une série de positions-clés, selon un parcours d'apprentissage codifié, est fortement discriminante pour les jeunes recrues embauchées sur compétences pour des fonctions spécifiques dans les appareils syndicaux. Cette construction sociale des 'compétences' ou du profil attendu et des normes informelles de sélection pour accéder aux premiers niveaux de responsabilités (ici syndicalistes permanents, élus ou non) est d'ailleurs présentée comme l'écueil principal des politiques formelles d'égalité professionnelle, quel que soit le type d'organisation.

Dans ce contexte, le rôle des parrains ou mentors est central dans la construction d'une carrière, permettant parfois à certains candidats atypiques, et notamment des femmes dans les syndicats masculins ou des profils peu qualifiés sur des fonctions administratives, d'être promus. À UNISON, cette fonction de mentoring est considérée comme cruciale par les dirigeantes qui se définissent comme féministes, mais toutes les femmes ayant des responsabilités ne partagent pas cette volonté politique. D'autres études ont montré le refus des femmes en position dirigeante de privi-

légier les candidatures féminines par crainte d'une dévalorisation de leur service et d'une disqualification de leurs compétences. On voit ici tous les enjeux de la politisation des responsables en place et des positions différenciées des femmes envers l'idéologie féministe indépendamment des dispositifs mis en place. À GMB, le mentoring repose exclusivement sur la bonne volonté des hommes en place, qui se donnent parfois bonne conscience en ne bloquant pas la promotion d'une femme, mais ont plutôt tendance à les dissuader et à les mettre à l'épreuve.

L'influence des réseaux internes est fréquemment évoquée pour l'accès aux postes à responsabilité, en particulier chez GMB où l'on parle de 'népotisme'. Ces luttes entre factions, coalisées autour d'enjeux politiques internes ou de génération, sont plus particulièrement visibles pour les instances démocratiques nationales et régionales, mais influencent aussi l'élection des dirigeants payés par le syndicat. Elles contribuent par ailleurs à la reproduction de l'oligarchie syndicale, soulignant le déficit de ressources partisans des femmes et limitant la diversification du profil des responsables syndicaux en termes de sexe mais aussi d'origine ethnique, de catégorie professionnelle, d'âge... Les mesures radicales comme les sièges réservés, les groupes auto-organisés ou les comités femmes, mais également l'action de certaines femmes dirigeantes avec des convictions féministes, tentent de compenser ces effets de réseau, par la valorisation de candidatures féminines et la constitution d'un groupe de pression féministe. Si ces actions ont souvent permis l'ouverture d'espaces d'opportunité nouveaux, elles placent aussi les femmes élues ou promues face au risque d'être perçues comme un alibi ou un symbole, les contraignant sans cesse à se battre pour être reconnues pour leurs compétences. Surtout, ces mesures se heurtent à la très forte inertie du système et au faible turn-over des responsables. Nombre de femmes responsables qui pourraient légitimement accéder aux positions supérieures sont bloquées par la cohorte d'hommes en attente des mêmes postes, depuis bien plus longtemps qu'elles.

On comprend mieux ici le choix de certaines militantes de terrain d'opter pour la voie des postes élus dans les structures démocratiques et leur refus de candidater à des postes de permanents (paid officer). Elles peuvent ainsi non seulement bénéficier des postes réservés prévus par les politiques d'égalité, mais aussi échapper en partie au poids de l'oligarchie masculine. Elles peuvent aussi y défendre des positions plus 'gauchistes' ou plus radicales que la ligne réformiste adoptée majoritairement par les syndicats anglais. Cela dit, l'observation des formes de sociabilité dans les coulisses des congrès syndicaux et les réunions syndicales nous incite à penser que cette entrée des femmes dans des arènes encore très masculines, en particulier au GMB, implique une nécessaire virilisation de leurs conduites (Pruvost 2007) et notamment la démonstration d'une capacité à tenir l'alcool, à répliquer aux blagues graveleuses et parfois à partager des centres d'intérêts typiquement masculins (football). Paradoxalement, le fait d'être issue des classes populaires peut sans doute favoriser l'accès à ce type de mandats subordonné à l'élection directe par les membres. En revanche, les postes de direction, davantage soumis aux logiques d'appareil, requièrent l'acquisition d'autres formes de légitimité.

La sélectivité des critères de recrutement, face cachée des politiques de mixité ?

Les femmes qui parviennent à faire carrière par la voie classique, en partant de la base (selon le modèle anglais du rank and file) pour accéder aux postes de dirigeants sont encore rares, même dans les syndicats très féminisés. Comme dans d'autres milieux professionnels, on est frappé par l'exceptionnalité de leur parcours. D'autres voies sont également possibles, mais avec des effets de plafonnement. Surtout, l'analyse des parcours syndicaux, des hommes et plus encore des femmes, montre l'intense sélectivité du recrutement syndical et ses effets discriminants pour certaines catégories de salarié·e·s, notamment les peu qualifiés.

Diversification des parcours et entrée des jeunes diplômés

Depuis plus de quinze ans, dans l'espoir de se 'revitaliser', le syndicalisme anglais a cherché à faire évoluer ses pratiques pour enrayer la désyndicalisation et recruter de nouveaux adhérents, mais aussi pour renouveler ses modes d'action dans une orientation réformiste en développant davantage de lobbying vis-à-vis du gouvernement et de négociation collective avec les employeurs (stratégie de social partnership). Si le nombre d'accords signés avec les employeurs reste faible, les syndicats ont considérablement accru leur capacité à participer à l'élaboration des politiques publiques, encouragés par le gouvernement travailliste depuis l'élection de Tony Blair en 1997. Ils se sont dotés de compétences expertes dans différents champs d'intervention (droit, économie, santé au travail, égalité professionnelle...) en recrutant des jeunes diplômés et en formant activement les responsables en place. Cette évolution a permis une diversification relative des parcours de carrière offrant des possibilités nouvelles à de jeunes femmes diplômées pour les postes experts, ou peu qualifiées mais choisies pour leur proximité avec le public cible pour les démarches de syndicalisation (synthétisé sous le principe du recrutement par identification) ou pour les politiques d'égalité (genre, origine ethnique, handicap ou orientation sexuelle).

L'avancée de la mixité dans les syndicats s'accompagne néanmoins d'un déplacement des espaces ségrégués, avec une surreprésentation des femmes dans certains types de mandats encore peu valorisés et qui ne donnent pas nécessairement droit à du temps syndical dans l'entreprise (représentant égalité, formation...). Dans les structures syndicales, du fait de leur recrutement dans des fonctions spécialisées, les femmes – et les jeunes – peinent parfois à progresser dans leur carrière syndicale, surtout quand ils/elles n'ont pas de qualification ni de passé militant. Si l'accès aux plus hauts postes peut être favorisé par la volonté de mixité des syndicats, la promotion syndicale requiert une solide expérience en matière de négociation et, dans les syndicats masculins, une étiquette 'non féministe'. Comme dans les partis politiques ou les entreprises, les compétences expertes, bien qu'en forte croissance, restent dévalorisées et les possibilités de carrières plafonnées.

Pratiques d'autodidaxie et recours à la formation

De manière classique, la plupart des responsables mettent d'abord en avant la dimension charismatique et militante de leur sélection pour tel ou tel poste, soulignant leurs « talents vocaux » et leur capacité à se mobiliser (importance des contextes de grèves, notamment dans les années 1980), insistant en creux sur leur appartenance de classe. Ils minimisent en revanche l'importance du recours à la formation dans leur parcours. Qu'il s'agisse de la reprise d'études (via entre autres l'enseignement à distance diplômant ou Open University), de l'usage intensif de la formation syndicale (notamment par l'intermédiaire du TUC) ou encore de l'autoformation pour les plus autodidactes, la plupart des responsables en place ont pourtant compensé leur faible niveau d'étude de départ. Parallèlement, le niveau de qualification des permanents n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Ce recours à la formation est particulièrement important pour les femmes, notamment les moins qualifiées ou celles qui n'ont pas de parcours militant et qui manquent souvent de confiance en elles. Dans un univers où elles sont encore souvent en minorité, les militantes qui ont réussi soulignent à la fois leur force de caractère (et souvent leurs convictions féministes), mais également leur capacité à s'exprimer et négocier sur des sujets parfois complexes et face à des interlocuteurs qualifiés (employeurs, élus, collègues plus expérimentés). Même pour les positions bénévoles d'élus, au niveau national ou régional, où la proximité avec les adhérents et la capacité à gérer des tendances politiques internes prime sur d'autres compétences, l'aptitude à prendre part à des débats et à s'exposer médiatiquement (notamment lors des conférences et des congrès annuels) requiert certaines compétences qui s'acquièrent prioritairement par les études, et plus rarement par 'l'école de la vie'.

On comprend ici que certaines femmes élues sur des sièges réservés ou membres de groupes auto-organisés préfèrent s'y maintenir plutôt que de candidater pour des sièges généraux ou surtout pour des postes de permanents pour lesquels elles ne sont pas sûres d'avoir les compétences (alors que les sièges réservés ont précisément été pensés comme une étape dans un parcours de montée en compétences et en confiance). Si la question du genre n'est pas encore résolue, même chez UNISON, les inégalités liées à l'ethnicité et à la classe sociale représentent un enjeu de taille. Certains sièges réservés pour les minorités ethniques ne sont pas pourvus et les intérêts des femmes avec des bas salaires, notamment les temps partiels, ne sont pas toujours pris en compte par le syndicat car leurs représentantes ne parviennent pas à les faire valoir. Les relations entre les différents groupes discriminés (genre, minorités ethniques, LGBT et classe sociale) sont souvent conflictuelles et leurs revendications respectives et parfois concurrentes peinent à être intégrées aux revendications générales. À UNISON, mobilisés sur la question des bas salaires, les responsables sont conscients et préoccupés par la difficulté de faire participer et d'intégrer les intérêts des femmes peu qualifiées dans les négociations, ce qui remet en question le principe de représentation équitable pour les salariées du bas de l'échelle. Au GMB comme à UNISON, une majorité de dirigeants sont issus des classes populaires, mais à la différence des générations plus jeunes, nombre d'entre eux (y compris les femmes) ont acquis une forte socialisation politique au sein de mouvements d'extrême gauche ou d'associations très militantes, dans les années 1970. Cette politisation très marquée leur a sans doute permis d'acquérir les savoirs et savoir-faire nécessaires à la poursuite d'une carrière syndicale, tout en compensant leur déficit scolaire par l'acquisition d'une formation politique. S'ils revendiquent fréquemment leur proximité avec la classe ouvrière, les responsables semblent néanmoins peu conscients de l'exceptionnalité de leur parcours et des difficultés que peuvent rencontrer les militant·e·s peu qualifié·e·s.

L'incorporation des politiques de genre a connu diverses étapes dans la CCOO, depuis l'engagement à lutter contre la double discrimination de classe et de genre vécue par les travailleuses, jusqu'à l'adoption de la transversalité de genre dans la politique et l'action syndicale inscrite dans les derniers textes de Congrès.

La CCOO a mené l'intégration des stratégies pour l'égalité de genre dans le milieu syndical en se définissant comme un espace syndical d'hommes et des femmes.

Les facteurs qui ont rendu possible l'intégration des politiques de genre sont:

- La persévérance des femmes syndicalistes
- L'accroissement de l'affiliation de femmes au syndicat
- L'incorporation de la femme au milieu de travail et social
- Et le soutien inconditionnel des collègues syndicalistes.

ÉVOLUTION DE JUIN 78 À NOS JOURS

Le processus d'intégration des politiques de genre dans la CCOO remonte à l'origine à l'Assemblée de Barcelone en juillet 76, qui a créé la Confédération Syndicale de Commissions Ouvrières. La participation de femmes syndicalistes a favorisé la prise en compte syndicale des luttes des travailleuses, qui figurent dans documents fondateurs de CCOO.

Dans la Commission générale qui a été élue, sur 24 membres, il n'y a aucune femme.

1° CONGRÈS - JUIN 1978

Dans les documents, on trouve déjà la sensibilité aux problèmes des femmes travailleuses et à leur double discrimination de classe et de sexe. Les revendications portent sur la lutte pour la libération de la femme, et les mesures nécessaires pour :

- La pleine égalité dans l'éducation et au travail.
- La création de services d'assistance et de planification familiale pour une maternité librement décidée.
- Des droits du travail civils sont exigés (pour mémoire, l'Espagne sort de la dictature)
- Des secrétariats de la femme sont créés, et leur nécessité comme espace d'étude et revendication de droits est inscrites dans les Statuts.

Dans la Commission Exécutive Confédérale (CEC) élue, sur 43 membres, 3 (7%) sont des femmes.

2° CONGRÈS - JUIN 1981

On définit les axes d'une politique syndicale spécifique vers la femme :

- défense du droit au travail et des droits liés au chômage sans discrimination.
- mesures contre les discriminations vécues par les femmes dans les conditions de travail.
- des services sociaux spécifiques

Une des résolutions approuvées soutient la légalisation du droit à l'avortement volontaire et l'amnistie pour les personnes emprisonnées par ce motif.

Dans la nouvelle CEC, sur 46 membres il n'y a que 5 femmes (11%)

3^o CONGRÈS - JUIN 1984

Dans les documents du congrès, il y a aucune mention à l'égalité des genres, sauf dans ses annexes qui mentionnent :

- la nécessité d'un travail spécifique envers les femmes et défendant les secrétariats de la femme comme structure spécifique pour l'action syndicale depuis la perspective de genre.
- La promotion de mesures dans les sphères du travail et sociales qui favorisent l'égalité de traitement et d'opportunités entre hommes et des femmes.
- L'incorporation de toutes les revendications des femmes dans l'activité syndicale quotidienne.

Dans la nouvelle CEC, sur 49 membres, il n'y a que 4 femmes (8%)

4^o CONGRÈS - NOVEMBRE 1987

Les documents du Congrès incluent un chapitre "Organisation et l'action syndicale des femmes travailleuses" qui évoque :

- La situation de l'emploi des femmes.
- Les discriminations au travail.
- Les propositions d'action syndicale.
- La structure syndicale qui doit renforcer la participation de la femme.

Par contre, la demande d'un quota de 25 % de représentation de femmes proposée à la CEC n'est pas appuyée.

On ne garantit pas la pérennité du secrétariat de la femme.

Finalement, une résolution est approuvée pour que le secrétariat de la Femme fasse partie de la CEC.

Dans la nouvelle CEC de 54 membres, il n'y a que 5 femmes (9%)

5^o CONGRÈS - DECEMBRE 1991

Le Secrétariat général dans son rapport met en avant le travail du secrétariat de la femme autour de trois axes : l'action syndicale, l'organisation et les relations avec d'autres entités.

Malgré cela, la présence des femmes dans les organes de direction des syndicats est faible, parce qu'il propose la célébration d'une Conférence Confédérale organisée par le secrétariat de la femme, qui fait le commerce sur la problématique de la femme travailleuse et détermine la politique syndicale et organisationnelle la plus appropriée.

Les Statuts sont modifiés : on parlera désormais de travailleuses et travailleurs, et la définition des principes fondamentaux de la CS comprend la défense spécifique des revendications des femmes.

Dans la CEC qui a été élue, sur 19 membres, 4 (21%) sont des femmes.

1^a CONFÉRENCE CONFÉDÉRALE - JUIN 1993

La CCOO s'engage à lancer une campagne de sensibilisation large pour que la lutte pour l'égalité des chances soit vue par les hommes et les femmes comme quelque chose de réel et nécessaire. Elle établit des objectifs, des mesures et des priorités à développer à partir de ce moment.

6° CONGRÈS - JANVIER 1996

Le rapport du Secrétariat Général expose des considérations et des réflexions :

- Le harcèlement sexuel
- La participation syndicale des femmes, et la promotion de leur prise de responsabilité dans les syndicats.
- Une représentation dans les instances proportionnelle à l'affiliation
- Le bon usage du temps, comme le facteur qui favorisera la participation des femmes.
- La lutte pour les droits des femmes et pour l'égalité des sexes, comme objectif prioritaire à développer sur trois fronts : la négociation collective, l'action syndicale et en interne au syndicat.

La résolution "les Actions positives pour l'égalité entre hommes et des femmes et sur la distribution du travail depuis la perspective de genre" est approuvée.

Dans la nouvelle CEC de 20 membres, il y a 6 femmes (30%)

7° CONGRÈS - AVRIL 2000

Le rapport a un chapitre sur politiques de genre, qui réapparaissent en outre dans des parties différentes du document (nous parlons déjà de la transversalité).

Les statuts sont modifiés pour garantir la proportionnalité de femmes dans les élections aux organes de direction.

On approuve une résolution qui établit l'élaboration d'un Plan d'Égalité de CCOO, avec des objectifs prioritaires.

Dans la CEC élue, sur 26 membres, 8 (31%) sont femmes.

8° CONGRÈS - AVRIL 2004

On constate la croissance de l'affiliation de femmes et de leur participation syndicale et sociale.

Un catalogue de bonnes pratiques dans la Négociation Collective est inclus dans l'ANC de 2003.

On inclut dans les Statuts l'objectif d'obtenir l'égalité entre hommes et des femmes, et la lutte contre les inégalités vécues par les femmes dans la société.

On approuve un Plan d'Action qui reprend les objectifs et les rôles dans l'action syndicale pour ce mandat.

Dans la nouvelle CEC sur 33 membres, il y a 10 femmes (30%).

9° CONGRÈS - DECEMBRE 2008

Dans la définition de principes de la CCOO, l'objectif la "obtention d'une représentation équilibrée d'hommes et femmes à tous les niveaux" est établi.

Les axes qui composent le Programme d'Action sont importants pour continuer d'avancer vers l'égalité et la non-discrimination.

Dans la CEC qui a semblé choisie, de 44 membres, 16 (43%) sont des femmes.

10° CONGRÈS - FEVRIER 2012

La crise économique, la perte d'emploi, les réductions salariales, le développement de la pauvreté et de l'exclusion sociale, ainsi que la détérioration de l'éducation, de la santé et de la protection sociale, sont des facteurs qui affectent les femmes, et sont à la base des objectifs des 10 axes du Plan d'Action de ce Congrès, structurés en deux grands blocs:

- Globalisation, crise et modèle social
- Revalorisation du syndicalisme

Un amendement pour l'élaboration de candidatures garantissant la présence de femmes dans les premières places est approuvé.

Les Statuts sont modifiés pour inclure la suspension préventive des droits des affiliés impliqués dans des processus de violence de genre, de harcèlement sexuel, de racisme ou de xénophobie, qui se transforme en expulsion si une condamnation est prononcée.

Dans la nouvelle CEC, sur 14 membres, il y a 6 femmes (43%)

CONCLUSION

La CCOO a garanti la participation de femmes dans les processus de congrès, dans les candidatures et, donc, dans les Commissions Exécutives élues.

Cependant le nombre les femmes qui assument des responsabilités dans les secrétariats ou des commissions permanentes n'est pas encore suffisant.

Elles sont aussi très peu nombreuses dans les secrétariats généraux des fédérations, par conséquent, il devient nécessaire :

- D'augmenter la participation des femmes aux élections syndicales et aux tables de négociation.
- De promouvoir des campagnes d'affiliation de femmes et de jeunes
- De promouvoir des campagnes de sensibilisation et de formation aux politiques de genre dans toutes les structures du syndicat.

Intervention de Marie Buscatto

« *La féminisation de la création artistique professionnelle :
obstacles et ressorts* »

Traditionnellement, les arts se déclinent au masculin comme au féminin. Mais, dans le passé, la pratique professionnelle des femmes artistes (ou la reconnaissance des femmes artistes comme des artistes professionnelles à part entière) en a été le plus souvent limitée ou fort encadrée : si quelques femmes artistes exceptionnelles ont accédé aux professions artistiques, la grande majorité des femmes artistes a plutôt été spécialisée dans certaines activités ou renvoyée aux sphères amatrices.

Or, si les mondes de l'art professionnels occidentaux se définissent au XXI^{ème} comme libres et ouverts à tous et à toutes, on observe le maintien des différences sexuées parmi les artistes professionnels du XXI^{ème} siècle. En effet, que les univers artistiques professionnels soient des mondes principalement masculins - rock, cinéma, hip hop ou jazz -, à forte majorité masculine - littérature ou arts plastiques - ou à relative parité, voire majoritairement féminins - danse ou théâtre -, ils se révèlent toujours moins accueillants pour les femmes que pour les hommes artistes.

Les travaux empiriques récents sur les différences sexuées dans le travail artistique, même s'ils restent encore rares, révèlent que les processus sociaux produisant de telles difficultés au fil des carrières féminines sont multiples et relèvent aussi bien des rapports sociaux de sexe extérieurs aux mondes de l'art - stéréotypes sociaux « féminins », socialisations adolescentes ou rôles maternels - qu'aux dynamiques propres aux mondes de l'art - réseaux sociaux, conventions ou normes « masculins ». Mais les femmes artistes transgressent toujours plus les frontières et s'approprient des espaces artistiques nouveaux. Si leurs chances d'entrée, de reconnaissance et de maintien dans ces univers restent inférieures à celles de leurs collègues hommes, elles n'en sont pas moins réelles.

Intéressés à déceler aussi bien les ressorts de l'entrée, du maintien et de la reconnaissance des femmes dans les mondes de l'art qu'à expliquer les difficultés des femmes artistes à y entrer et à s'y maintenir de manière valorisée, comparativement à leurs collègues hommes, ces travaux font ainsi apparaître plusieurs processus sociaux cumulatifs qui feront l'objet de cette communication organisée de manière un peu forcée autour de deux temps : la présentation des processus sociaux contraires, les ressorts des transgressions observées.

1- Une dynamique cumulative plutôt contraire

Quatre logiques sociales principales expliquent que les femmes aient toujours plus de difficultés que les hommes à entrer, à se maintenir et à se voir reconnaître dans les mondes de l'art.

11- La surreprésentation des femmes dans les domaines « féminins » : une source constante de dévalorisation artistique

En raison de « choix » et d'orientations, parfois précoces, vers les espaces « féminins », les femmes tendent à « se » spécialiser dans l'exercice de rôles, d'instruments, de styles ou d'instruments « féminins » dévalorisés (et les hommes vers des styles, pratiques, instruments « masculins »).

Un exemple probant est le monde du cinéma. S'il est mixte, il s'avère en effet traversé par des spécialisations sexuées très marquées. Aux hommes reviennent plutôt les positions les plus valo-

risées : la création et la maîtrise de la technique, les réalisatrices et les techniciennes femmes restant minoritaires. De plus, plusieurs corps de métiers sont presque exclusivement masculins - machiniste, électricien, steadycamer, perchiste ou ingénieur du son - quand les femmes sont plutôt cantonnées aux travaux de « petites mains » moins reconnus où elles sont très majoritaires - costumes, maquillage, montage ou scripte.

Cette surreprésentation des femmes dans les genres, instruments ou styles dits « féminins » s'explique à la fois par les imaginaires sexués qui en font des choix prisés des unes et des autres, les réactions négatives que suscite toute transgression et l'organisation même des pratiques qui en font des pratiques plus agréables pour l'un ou l'autre sexe.

Or, ces mêmes enquêtes montrent aussi que ces rôles, instruments, styles ou « genres » « féminins » tendent à être plus dévalorisés que leurs équivalents « masculins » à l'image des métiers « féminins » qui sont moins considérées socialement que les métiers « masculins ».

12- La force de stéréotypes sexués péjoratifs

Cela nous amène à un deuxième processus social directement lié à ce premier processus et favorisant également la reproduction des différences sexuées : la force des stéréotypes sexués défavorables à long terme au succès commercial, artistique et professionnel des femmes artistes. Qu'ils portent sur la sexualité, la séduction, la maternité, l'autonomie créatrice, la capacité de direction ou la virtuosité, les stéréotypes féminins associés aux femmes artistes sont le plus souvent accompagnés d'éléments péjoratifs pour ce qui est de l'évaluation de leurs capacités artistiques professionnelles et de la qualité de leurs œuvres.

Ces stéréotypes sexués peuvent affecter ce que les artistes peuvent faire en art, ce qu'elles peuvent produire. C'est par exemple l'exemple des femmes clowns ou des femmes humoristes qui peinent à construire des formes complexes et universelles d'humour, comme le font leurs collègues humoristes hommes, dans la mesure où les possibles de l'humour sont enfermés dans certains stéréotypes féminins qui organisent et limitent leurs créations et leurs imaginaires... Un autre exemple en serait celui des femmes leaders en jazz ou des femmes cheffes d'orchestre qui peinent à exercer une activité de leadership peu reconnue par leurs collègues hommes.

Ces stéréotypes sexués peuvent aussi influencer les manières dont sont reçues et évaluées leurs œuvres d'art comme des œuvres secondaires ou inintéressantes, soit en écho à la dévalorisation des genres pratiqués, soit en raison des attributs péjoratifs qui accompagnent la perception de l'artiste, en dehors même de sa création artistique.

13- Des réseaux sociaux très « masculins »

Différents travaux montrent encore le poids des réseaux sociaux pour entrer et se maintenir dans des mondes de l'art fluides et ouverts et s'y construire une réputation. Or, les quelques recherches sur la place des femmes artistes montrent que les réseaux sociaux artistiques tendent à privilégier les hommes aux différents moments de la construction d'une carrière. Dans ces mondes sociaux où les femmes restent minoritaires en nombre, et ce d'autant plus qu'on s'élève dans la hiérarchie de réputation, les modes de cooptation « masculins » privilégient les hommes de manière « naturelle ». Cette insertion limitée dans des réseaux informels constitués entre artistes et professionnels de l'art explique que les femmes soient moins souvent sollicitées pour jouer, publier, exposer ou vendre et soient moins bien informées que leurs collègues hommes pour s'orienter dans les mondes de l'art de manière efficace.

Les chercheur-e-s peinent à en donner une raison simple et univoque, du fait notamment de son

caractère très « naturel » aussi bien pour les membres des mondes de l'art que la grande majorité des observateurs. Deux explications principales émergent néanmoins au fil des recherches. Une première raison souvent avancée tient aux différences de centres d'intérêt entre hommes et femmes qui n'ont pas les mêmes goûts, les mêmes plaisirs, les mêmes sujets de conversation, les mêmes affinités. Même s'il est agréable de discuter avec une collègue femme, il est mieux venu de passer de nombreuses heures avec ceux qui sont sur la même « longueur d'onde », plus souvent de sexe masculin. Par ailleurs, il apparaît aussi que, du fait des stéréotypes affectant les femmes déjà évoquées, les femmes sont plus difficiles à envisager comme des collègues « à part entière » par les professionnels de l'art, femmes et hommes.

14- Articuler vie professionnelle et vie familiale

La difficile articulation entre vie professionnelle et vie familiale est généralement avancée comme raison première du faible accès des femmes cadres, artistes ou politiques à des positions sociales élevées et très prenantes. Cette difficulté est bien potentiellement à l'œuvre dans la vie des femmes artistes étudiées et explique en partie leur retrait relatif de la vie d'artiste aux différents moments de leur « carrière ». Elle dépend cependant du niveau de féminisation à l'œuvre dans ces mondes de l'art et influence dès lors leurs parcours de manière très variable.

D'une part, les femmes ne bénéficient guère, à l'inverse d'une grande partie de leurs collègues hommes, d'un-e conjoint-e prêt-e à gérer une part majeure de leur vie privée - éducation des enfants, adaptation aux calendriers - et professionnelle - aide à la communication, au financement ou à la valorisation des œuvres.

D'autre part, confrontées à cette relative absence d'un-e conjoint-e gestionnaire, elles trouvent des solutions variables, du « sacrifice » de la maternité à l'éloignement d'une carrière artistique, notamment passé 30 ans. Ainsi, pour assurer leur choix artistique, une partie des femmes artistes, notamment dans les mondes encore très masculins, font des choix radicaux - ne pas avoir d'enfants, ne pas avoir de conjoints stables - qui accompagnent pour elles cette « vocation ». De plus, toujours parmi les pionnières qui ont des enfants, les modes de gestion, variables, peuvent se révéler innovants. Certaines, aidées par leur propre mère, leur conjoint, leur sœur ou des amis, jonglent dans l'éducation d'un enfant tout en continuant leur chemin artistique. Certaines rares femmes artistes partagent les rôles, privés et professionnels, avec leur conjoint, notamment si ce dernier est plus âgé et a déjà construit une forte réputation professionnelle. D'autres encore mettent leur carrière entre parenthèses le temps de l'éducation de leurs jeunes enfants, voire, de manière volontaire ou non, commencent une carrière artistique après l'éducation de ces jeunes enfants. Dans les milieux plus « mixtes » - les femmes y constituent au moins 30% des effectifs - on constate enfin une plus forte propension des femmes que des hommes à s'éloigner des carrières artistiques jugées trop prenantes pour choisir des carrières enseignantes ou des carrières artistiques moins valorisées.

2- Les ressorts sociaux d'une féminisation inachevée

Même si les obstacles rencontrés sur le chemin de la professionnalisation (et de la reconnaissance artistique) sont plus nombreux pour les femmes que pour les hommes, celles-ci ne sont pas dénuées de ressources à l'aube du XXI^e siècle pour progressivement s'installer dans le paysage artistique professionnel, au-delà des seules exceptions ou pionnières rencontrées dans le passé dans les différents arts, en s'appuyant sur des stratégies individuelles et collectives qui font progressivement advenir la féminisation des mondes de l'art professionnels.

21- Renverser le stigmat

Une première manière dont se mettent en œuvre ces transgressions sociales est parfois liée à l'action volontaire de certaines « personnalités » décidées à défendre une autre manière de créer, de valoriser ou de consommer les œuvres d'art ou de renverser les stéréotypes « sexués ». Selon l'expression de Goffman, ces femmes artistes choisissent ainsi de « renverser le stigmat ». Elles valorisent alors une création « féminine », la mise en œuvre de thématiques « féminines » dans leurs œuvres ou encore la valorisation de qualités « féminines » dans leur performance.

22- « Masculiniser » les pratiques artistiques

Une deuxième stratégie de transgression apparaît dans la « masculinisation » des pratiques, de l'apparence, des modes de vie. Les femmes qui adoptent ces pratiques dans des milieux « masculins » parviennent ainsi à neutraliser, au moins en partie, les dénigrement et dévalorisations attachés habituellement aux stéréotypes « féminins » (passivité, proie sexuelle, faiblesse, dépendance, faible capacité créative), à l'image des écrivaines tunisiennes choisissant de créer des narrateurs masculins dans leurs œuvres pour faire oublier leur identité féminine d'auteure ou des musiciennes de jazz adoptant des tenues scéniques proches des habillements de leurs collègues hommes.

23- Les « sursocialisations » scolaires, familiales et conjugales

A la lecture des cas empiriques portant sur les femmes pionnières, il apparaît qu'ils sont souvent rendus possibles par leur « sursocialisation » - familiale, scolaire ou conjugale. Les portraits des femmes artistes qui transgressent les normes genrées font ainsi souvent apparaître des femmes aux ressources spécifiques supérieures à celles de leurs collègues masculins : un compagnon membre du monde de l'art concerné ; une scolarité de haut niveau dans le domaine concerné ; une généalogie familiale favorable. Sans être la règle, cette « sursocialisation » des pionnières apparaît comme un levier incomparable pour comprendre comment certaines femmes exceptionnelles réussissent à s'imposer dans des mondes de l'art par ailleurs hostiles aux femmes, à l'image de tous les mondes masculins fermés aux jeunes femmes - ingénieurs, chirurgiens, conducteurs de poids lourds, universitaires ou informaticiens.

24- Le poids des politiques publiques et des règles égalitaires

Une autre possibilité pouvant aboutir à une relative déstabilisation de l'ordre genré dans l'art tient à l'intervention, directe ou indirecte, des pouvoirs publics dans l'organisation des pratiques soit par le financement d'actions favorables à la présence des femmes dans certaines pratiques, soit par le soutien de règles égalitaires aux différents moments des carrières des femmes artistes, soit encore par la mise en œuvre de pratiques artistiques et culturelles ouvertes à tous et à toutes. Ce résultat peut a priori étonner dans la mesure où, à la notable exception de la musique « savante » au cursus scolaire et aux règles de concours fort réglementés, les univers artistiques ne fixent guère de barrières et de règles préalables à la vente d'une œuvre d'art ou à la performance scénique. Ces mesures peuvent pourtant amplement favoriser le développement des pratiques, de liens sociaux, de compétences, d'images de soi positives favorables à l'entrée et au maintien de certaines femmes dans les mondes de l'art comme cela a été observé en littérature, en jazz ou dans les arts plastiques.

25- Les actions « collectives » organisées par les artistes

Une dernière manière de transgresser l'ordre social genré est enfin l'action collective, ou du moins menée à plusieurs, mise en œuvre par certaines femmes pour affirmer leur place, voire leur différence sexuée. Ces actions peuvent se réaliser pour des raisons militantes, commerciales ou so-

ciales. Elles permettent ainsi à certaines artistes de produire et de montrer leurs œuvres de manière plus fréquente et efficace. Si cette voie semble secondaire pour expliquer la transgression d'un ordre artistique genré, notamment en France, la construction de groupes, de festivals ou d'associations de « femmes » est néanmoins un moyen d'accès non négligeable à l'activité artistique pour certaines femmes dans les différents arts observés.

Conclusion

A travers l'analyse par le genre apparaît ainsi l'image inattendue de mondes de l'art plutôt conservateurs et normatifs, ne transgressant l'ordre genré que dans la mesure où cette transgression est rendue possible par des processus sociaux plus larges en vigueur dans des mondes sociaux plus « classiques » - scolaires, sportifs, familiaux ou professionnels. Ces résultats, contraires à l'idéologie contemporaine qui fait des mondes de l'art des lieux évidents de production de l'avant-garde idéologique et de l'innovation sociale, obligent plutôt à regarder de manière plus approfondie encore les modes sociaux de construction des pratiques, des réceptions et des médiations artistiques. Mais le caractère normatif des mondes de l'art sous l'angle du genre ne doit pas faire oublier que, dans des sociétés occidentales contemporaines en constante transformation, les pratiques artistiques sont bien susceptibles de pratiques transgressives. Le stigmate peut être renversé, les résistances transformées en points d'appui, les mouvements hostiles dépassés par des stratégies individuelles et collectives, informelles et légales, contraires - « renversement du stigmate », « masculinisation » des pratiques, sursocialisations, règles publiques, financements favorables ou mouvements féministes ou « féminins ». Les mondes de l'art occidentaux sont ainsi des espaces de transgression genrée sous l'impulsion de groupes ou d'individus marginalisés cherchant à innover malgré les dynamiques conservatrices contraires et profitant alors de ressources sociales, familiales, scolaires, légales ou publiques favorables à l'égalité des sexes.

Les transgressions de l'ordre genré se réalisent ainsi à la marge des mondes de l'art, et non en leur cœur, comme pourraient le faire croire les discours convenus sur l'art comme lieu naturel de créativité et de subversion. Ces constats sur le caractère normatif des mondes de l'art dans la production d'un ordre genré obligent en retour à penser l'étude de toute transformation esthétique affectant les mondes de l'art en lien avec les évolutions sociales, économiques, politiques et techniques qui les favorisent - et non en opposition à ces évolutions...

Intervention d'Angeline Barth

Les secteurs du spectacle vivant ou du spectacle enregistré, passent pour des secteurs progressistes, car ils donnent à penser et réfléchir sur le monde et l'humanité. Cependant, il reste, pour les femmes y travaillant, semé d'embûches sexistes et discriminantes, au même titre que les autres secteurs d'activité.

On retrouve ainsi, les mêmes inégalités salariales, la même non mixité des métiers et les mêmes freins à l'emploi.

Chez les salariés intermittents du spectacle, on compte 2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes. Dans le spectacle vivant, les femmes représentent 36% des artistes, 71% des personnels de l'administration, 63% des personnels de la filière communication - relations publiques et 24 % des techniciens.

Dans les orchestres classiques, c'est l'introduction d'un paravent, lors des auditions de recrutement, qui a permis l'embauche de femmes, en mettant à mal les clichés portant sur les soi-disant « manques de souffle » ou « moindres capacités physiques » des musiciennes.

Seules 3 % des femmes intermittentes ont 20 % d'ancienneté dans le régime spécifique d'assurance chômage contre 9 % des hommes. Une étude de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'audiovisuel démontre par ailleurs que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à quitter le secteur au bout d'un an, et que leurs charges familiales augmentent moins que celles des hommes au fil des années. Pour des salariées bien souvent précaires, car embauchées en contrats à durée déterminée, les impacts d'une vie familiale sont réputés plus grands, car ils se traduisent par un éloignement plus ou moins prolongé de l'emploi et des réseaux professionnels.

La même étude démontre par ailleurs que les femmes sont surreprésentées dans les catégories les plus précaires : celles qui ne connaissent pas - ou peu - de mobilité professionnelle, ou celles qui évoluent vers des métiers artistiques.

La Société des Auteurs Compositeurs Dramatiques (SACD) a fait également un travail important sur la question de l'égalité, et a publié des chiffres édifiants : en 2015, 0 % des théâtres nationaux sont dirigés par des femmes, 4 % des concerts ou opéras sont dirigés par des femmes, 22 % des textes joués sont écrits par des femmes, 28% des solistes instrumentistes sont des femmes. Et les écarts de revenus se montent à 19% en faveur... des hommes...

Enfin, les rôles de femme dans les œuvres théâtrales et cinématographiques sont beaucoup moins nombreux que pour les hommes, et sont distribués en fonction de préjugés liés au physique et à l'âge. Par ailleurs, les « rôles fonction », qui servent au déroulement d'une intrigue, sans être nécessairement sexués, reproduisent les clichés que l'on retrouve dans la société : on retrouvera UN médecin, UNE infirmière, UN directeur, UNE secrétaire. Ce phénomène se retrouve par ailleurs quant aux représentations des origines sociales et ethniques sur les écrans.

Le spectacle vivant et le spectacle enregistré doivent mener de front deux chantiers concernant les inégalités professionnelles. D'une part, en réduisant les écarts salariaux, en favorisant la mixité des métiers, en trouvant des solutions aux problèmes de garde pour les salarié-es ayant des horaires atypiques, et en prêtant plus d'attention aux filières professionnelles connaissant une forte densité de femmes. D'autre part, ces deux secteurs portent une lourde responsabilité quant à la

28 Journées intersyndicales femmes CGT-FSU-Solidaires formation-débat des 19 et 20 mars 2015 - **Partie 2**

propagation de stéréotypes et il relève de la responsabilité des pouvoirs publics et des subventionneurs de prendre rapidement des mesures efficaces en la matière.

Intervention de Christelle Avril

Cristelle Avril a publié en 2014 une enquête sociologique : « Les aides à domicile, un autre monde populaire », qui porte sur les personnes, de plus en plus nombreuses (environ 555 000 en 2014) qui travaillent au domicile de personnes âgées dites dépendantes. Les intervenant-e-s à domicile sont à 98% des femmes.

Cette enquête, menée avec les outils de l'observation participante -Christelle Avril ayant travaillé avec elles dans une association d'aide à domicile en Ile de France- visait les accompagner au plus près de leur travail, mais aussi à témoigner de leurs conditions de vie de travail et de vie. Il fallait pour ce faire pouvoir observer le travail : passer par une association, obtenir confiance du personnel, et voir toutes les aides à domiciles et pas celles seulement qu'une direction peut avoir intérêt à faire rencontrer à des tiers.

Les cadres du travail

Essentiellement employées à temps partiel, les aides à domicile perçoivent un salaire moyen très bas, autour de 850 euros en 2011, bien qu'il existe d'importantes disparités de revenus. Plus de la moitié sont embauchées par des associations, 14% par les collectivités locales ou l'Etat, le reste par les particuliers ou des entreprises du privé lucratif. Leurs tâches recouvrent le ménage, le soin apporté aux personnes âgées et la satisfaction des demandes de ces dernières. Le travail se caractérise par une pénibilité très marquée, physique (charges lourdes, postures...) et psychologique (relations avec les personnes dépendantes et leur famille). Par ailleurs, l'éclatement des horaires de travail sur des plages horaires longues (du lever au coucher des personnes accompagnées) renforce la pénibilité. L'usure au travail est importante et peu reconnue, à l'image du déficit de valorisation du métier et des compétences mises en œuvre par les professionnelles.

Isolées dans le temps de leur intervention à domicile, les salariées créent des espaces collectifs informels, par exemple à l'occasion des courses à faire pour la personne accompagnée, ou au café entre deux interventions. Les temps de remise des plannings, d'entretiens dans la structure employeuse donnent aussi une dimension plus collective à la vie au travail.

Mais le groupe professionnel des aides à domicile est loin d'être homogène, ce que révèlent leurs parcours et statuts, mais aussi leur rapport au travail.

Des parcours et des rapports au travail distincts, au croisement du genre, de la classe et de l'ethnicité

Deux tendances se dégagent quant au rapport au travail de ces femmes : celles qui sont indifférentes, voire qui éprouvent de la honte, à exercer ce métier, et celles qui expriment une fierté liée au sentiment d'utilité sociale et à la dimension relationnelle de l'activité. On retrouve dans le 1er groupe des femmes qui ont la plupart du temps déjà travaillé en emploi stable comme ouvrières/employées, ou qui avait leur propre commerce, et vivent une forme de déclassement ; elles ont une certaine connaissance de leurs droits et n'hésitent pas refuser de faire ce pourquoi elles ne sont pas payées. Comme la toilette (il faut un diplôme spécifique ; dans les faits elles la font mais ne le disent pas), ou s'occuper de malades d'Alzheimer, travailler le weekend, faire des remplacements au pied levé... elles essaient de faire respecter leurs droits et de garder le contrôle sur leur force de travail.

Le 2ème est plutôt composé de femmes de milieu très populaire, confrontées de logue date à la

pauvreté et la précarité et qui vivent cet emploi comme une opportunité. Ces dernières sont souvent étrangères ou filles d'immigré-e-s. Parmi elles, on trouve des femmes dont les diplômes obtenus au pays n'ont pas été reconnus en France et /ou qui ont subi des discriminations à l'embauche. Dans ce groupe, les femmes valorisent la dimension relationnelle et de soin du métier, et sont prêtes à s'engager au-delà des obligations de leur métier.

Une forme de concurrence s'instaure entre les deux groupes, aiguisée par les employeurs qui cherchent à tirer profit des plus « arrangeantes ».

Les femmes du 1er groupe sont fréquemment de droite, voire d'extrême droite (elles se syndiquent à la CGT, mais sont à la fois pro et anti-CGT). Elles peuvent avoir des discours et des attitudes racistes vis-à-vis de leurs collègues, imbriqués notamment dans des discours sur la « féminité ». Se référant par ailleurs au travail aux modèles « masculins » de la force physique et de l'affrontement avec la hiérarchie, elles valorisent la « féminité » qu'elles manifestent par leurs habillement quotidien et dans le temps qu'elles consacrent au travail domestique dans leur propre famille. Par comparaison, elles stigmatisent leurs collègues qui ne réservent pas assez de temps pour leur famille, ou encore ne portent pas de vêtements féminins pour aller travailler.

Retour à la « domesticité » ou émancipation ?

S'agit-il alors d'un retour des femmes à la sphère domestique ou d'emplois émancipateurs ? Ces emplois les socialisent dans des rôles domestiques sexués, même si elles y ont été préparées par leur famille, l'institution scolaire et les formations professionnelles. Mais ces emplois interrogent aussi leurs propres stéréotypes, en les confrontant à une variété de modèles de genre dans les familles où elles vont travailler. En outre, dans les situations, fréquentes, de chômage du conjoint ou de famille monoparentale, ces salariées apportent le revenu principal de la famille, bousculant le stéréotype du pourvoyeur masculin de l'argent du foyer.

1 - Christelle Avril, Les aides à domicile : un autre monde populaire, Pairs, La Dispute, coll. « Corps santé société », 2014

2- Chiffre incluant les assistantes maternelles

3- Certaines cachant leur métier à leurs connaissances dans leur quartier ou leur ville

Intervention de Francesca Scrinzi

Ma recherche sur les 'emplois domestiques' (ménage et aide aux personnes âgées) qui porte sur l'insertion des travailleurs migrants (pour la plupart c'est des travailleuses migrantes) dans ces emplois en France et en Italie - il s'agit d'une étude comparative et ethnographique (entretiens et observations) réalisée entre 2000 et 2005.

Emplois domestiques : je l'utilise pour parler d'emplois où le travail domestique gratuit normalement accompli par les femmes dans la famille est externalisé et rémunéré, secteur d'emploi très diversifié ('galaxie' des services à la personne) quant aux statuts des salaires et formes d'organisation du travail (emploi direct ET associations mandataires et prestataires, secteur à cheval entre bénévolat, salariat et tiers secteur à but non-lucratif, mais aussi entreprises privées opèrent dans ce marché dans plusieurs pays européens).

En France, la recherche a porté sur l'aide à domicile, en Italie sur l'emploi direct puisque ceux deux sont les deux formes d'organisation de l'emploi domestique qui prédominent dans chacun des deux pays.

1. Division sexuelle et ethnique du travail dans les emplois domestiques

Hiérarchie interne à ce secteur d'emploi similaire a été observée en Italie et en France, même si dans les deux pays la proportion des employées domestiques migrantes est différente :

- En 2011, 72% des 900,000 employés de maison travaillant en Italie étaient étrangers, dont 88% femmes (Caritas 2012). En 2012 les hommes représentaient 17,6% de tous les employés de maison (Censis-Ismu 2012).

- En 2008 en France, 6% des aides à domicile étaient étrangers (Marquier 2010); les étrangers travaillant dans l'aide à domicile ont augmentés dans les dernières années, atteignant 17% (Avril 2014). Les femmes constituent environ 98% des aides à domicile (Dussuet 2005).

Cette hiérarchie interne correspond à une division sexuelle et ethnique du travail dans le secteur : Travailleuses migrantes cantonnées dans les bas échelons de ce secteur :

- en Italie dans l'emploi direct: emploi non déclaré pour les migrantes sans papiers et travail à domicile 'nourri et logé' ;

- en France dans l'AD: assignation aux clients/employeurs ou tranches horaires 'difficiles' ; les salariées migrantes sont aussi celles qui peinent le plus à composer un temps plein, pâtissent le plus la pénurie d'heures de travail et sont donc forcées de se rendre 'disponibles' autant que possible - à savoir majeure flexibilité et instabilité de ces salariées.

Aussi expérience du racisme de la part des clients/employeurs donc une charge émotionnelle et psychologique spécifique pour ces salariées.

Les salariées natives non-migrantes, françaises et italiennes, sont issues des classes populaires et elles ont des niveaux d'instruction moins élevés que beaucoup de migrantes qui y sont employées qui ont parfois des maîtrises et qui dans leur pays d'origine travaillaient dans des emplois dit spécialisés.

Les femmes italiennes et les femmes migrantes occupent donc des positions diverses dans le secteur et ont des profils différents ; elles ont aussi un rapport différent au travail :

Italiennes : salaire d'appoint et travail à l'heure, temps partiel pour compenser salaire du mari
VS migrantes : travail à temps plein et à domicile, migrantes sont des chefs de famille, le leur est

le seul ou le plus important salaire de la famille (voir recherche de C Avril en ce qui concerne l'AD en France).

Ces différences sont significatives notamment si on les situe dans le contexte de la crise économique : en Italie, la crise a induit un certain nombre d'Italiennes à se tourner vers ces emplois notamment dans le Sud mais pas à travailler dans les niches 'racisées' qui restent occupées par les migrantes.

2. Le rôle des acteurs intermédiaires de l'offre et demande de travail

Comment expliquer cette hiérarchie interne au secteur?

Comment rendre compte de la surreprésentation des femmes migrantes dans certaines niches et certaines tâches - le « sale boulot » - des emplois domestiques ?

Deux aspects dont il faut tenir compte :

Politiques publiques (notamment articulation entre politique d'immigration et politiques sociales...) ET représentations, discours qui entourent ce travail : aujourd'hui je vais focaliser l'attention sur le deuxième aspect :

Pour aborder cette question, dans l'enquête j'ai observé les pratiques sociales de la sphère 'para-professionnelle', notamment les pratiques de confrontation offre-demande de travail : activités de formation professionnelle des salariées et de placement/recrutement des salariées.

Par exemple les bénévoles italiennes qui dans les paroisses aident les femmes migrantes à chercher un emploi, le mettant en contact avec des employeurs potentiels de leur paroisse ; ou les responsables d'association françaises qui s'occupent d'assigner les différentes salariées aux différents clients.

Je m'intéresse à voir comment ces pratiques peuvent - de façon contradictoire - contribuer à reproduire mais aussi à questionner les catégorisations sexuées et ethniques.

En d'autres termes ces pratiques sociales activent des catégorisations sociales relatives aux RSS, de classe et ethniques, contribuant à questionner (ou bien reproduire) les représentations dominantes du travail d'aide aux personnes comme étant un travail non-qualifié qui ne demande pas d'expériences/compétences - un travail de femme que n'importe qui (pourvu qu'il s'agisse d'une femme/femme migrante !) peut accomplir.

A savoir : sphère et acteurs intermédiaires du travail comme espace où les définitions dominantes du travail, de ce qu'est un travail qualifié ou non qualifié, de ce qu'est un travail de femme ou d'homme, un travail d'immigré etc. sont élaborées mais aussi ou elles peuvent être mise en question voire transformées.

Bien sûr à ce titre on pourrait aussi considérer comme des pratiques 'para-professionnelles' celles relatives à l'organisation des mobilisations collectives et à la représentation de ces salariées et de leurs intérêts dans la sphère de la politique...

Les intermédiaires du travail sont partagés ENTRE d'une part la volonté de protéger leurs salariées, d'aider les femmes migrantes qui viennent les voir pour trouver un emploi ET d'autre part l'exigence de conserver et satisfaire leur clientèle/public/les employeurs particuliers potentiels.

Dans une certaine mesure, les pratiques de placement et recrutement des salariées VALIDENT les stéréotypes sexistes et racistes ainsi que les préférences racistes des employeurs/clients :

« Les Françaises sont plus cadrées, au niveau horaire, précision, elles ont déjà travaillé ailleurs, l'Africaine arrive peut-être elle n'a jamais travaillé, mais par contre au niveau gentillesse, disponibilité, elles compensent, il y a quelqu'un de carré qui va faire son boulot normal sans trop s'impliquer et par contre il y a quelqu'un qui est plus dans l'affectif dans le souci de bien faire, qui passera un peu plus de temps sans demander à être payée... (...) Nous on a la tendance à mettre, quand il y a une personne carrée, une Française, et quand il y a une personne seule, qui a besoin d'être soutenue, on mettra plutôt une personne d'origine étrangère parce qu'on sait qu'au niveau de l'affectif ce sera mieux et que les rapports humains seront mieux vécus, ce qui ne veut pas dire que les autres ne le seront pas, hein !, mais elles ont un respect de la personne âgée qui fait que... quand elles vont pour une toilette elles vont pas faire la fine bouche, elles vont la faire, le dentier elles vont l'enlever, c'est une culture de la personne âgée, alors que l'autre elle le fait mais après elle dit : qu'est-ce qu'elle m'a fait faire cette dame ! » (responsable d'association d'aide à domicile, France).

« Une caractéristique des Sud-américaines est leur manque de sincérité et de précision. Par contre leur côté positif c'est qu'elles ont beaucoup d'humanité, elles savent entrer en rapport avec les personnes âgées, elles savent se consacrer, finissent par éprouver de l'affection » (entretien avec bénévole chargée du placement, Italie).

On voit dans ces entretiens comme les personnes chargées du recrutement/placement des ED mobilisent les catégories de genre et ethniques dans leur travail de gestion des salariées/femmes à la recherche d'un emploi, ce qui peut finir par conforter ces stéréotypes - l'idée par exemple que toutes les Sud-Américaines en Italie et toutes les Africaines en France soient culturellement prédisposées pour l'aide aux personnes et le « sale boulot » dans le secteur.

Ces représentations légitiment la hiérarchie interne au secteur donc j'ai parlé avant et rendent invisible le travail émotionnel des salariées qui interviennent auprès de personnes avec des formes de dépendance.

La sociologie féministe nous a montré en effet que la patience, l'« humanité » ou la « gentillesse », pour employer les termes des interviewées, qui sont mises au travail dans ces emplois ne sont pas des qualités dont les femmes seraient naturellement douées ni dont les migrantes seraient « culturellement » douées de par leur culture, mais des compétences que l'on développe au fil du temps et de l'expérience, notamment à travers la socialisation des filles dans le cadre familial.

EN MEME TEMPS, les intermédiaires, contraints d'élaborer des stratégies pour répondre au racisme ordinaire de la demande de travail, peuvent dans d'autres cas mettre en place des stratégies pour contourner ou neutraliser ce racisme.

« Je ne sais pas si c'est la fait que je suis Noire, mais j'en ai pas beaucoup [de clients racistes] ! Ils téléphonent et puis moi je vais toujours à domicile... je leur donne une bonne impression, ça se passe bien, puis quand j'arrive... (...) Des fois c'est moi qui leur pose la question parce que je le ressens dans leurs propos, on a une fiche de remplissage, je leur dis : vous n'avez pas d'apriori vis-à-vis des personnes de couleur, ou maghrébines, parce qu'on en a beaucoup ? Non, non, non ! [elle rigole] C'est très fort, les gens le disent facilement, ils ne le censurent pas, parce qu'ils ont des blancs en face, mais avec moi non, même si des fois ils me rappellent : vous comprenez... maman n'a pas l'habitude, moi je les mets très à l'aise, je leur dis : écoutez, on a ça, essayez, et puis... et des fois ils ont de très bonnes surprises : qu'est-ce qu'elle est bien ! Moi je

leur envoie des Noires et des Arabes, je ne peux pas m'inventer des Français si j'en ai pas... je leur dis : voilà, vous essayez, et si ça ne va pas... je leur envoie quelqu'un qui a un bon profil, qui a une bonne capacité de communication, c'est juste qu'ils ne connaissent pas » (responsable d'association d'aide à domicile, France).

« Moi je le dis aux salariées quand je les envoie, car elles ont l'habitude des personnes racistes : c'est à vous de faire passer ça, que les personnes ne s'arrêtent pas à la couleur mais qu'elles jugent sur le boulot, c'est à elles de le faire, de faire dépasser ça aux gens, de leur montrer ce que vous valez. Une fois qu'elles ont fait de la formation, qu'elles ont parlé en groupe, elles savent ce qu'elles valent, elles connaissent leur boulot, et s'il y a quelqu'un qui ne veut pas d'elles, tant pis, s'il est raciste, tant pis, tant qu'on peut prouver qu'on vaut quelque chose, une fois qu'on connaît sa qualité... » (responsable d'association d'aide à domicile, France).

Aussi, à une employeuse qui cherche une employée de maison italienne, les bénévoles italiennes décident de ne pas proposer une candidate noire mais plutôt une femme sud-américaine à la peau « assez blanche ».

Donc les intermédiaires du travail ne se limitent pas à appliquer les croyances dans les « spécialisations ethniques » mais elles peuvent manipuler ces croyances dans le but de placer les salariées ou de les protéger.

A ce niveau, les acteurs intermédiaires occupent une place clé dans les processus de construction sociale des emplois domestiques comme des métiers féminisés et des métiers d'immigrés où des aptitudes soi-disant culturelles sont mise en œuvre, donc ils occupent une place importante dans la perspective de la qualification de ces emplois, et plus particulièrement dans la gestion des pénibilités liées aux discriminations racistes dont sont victimes les salariées migrantes.

Les acteurs intermédiaires mettent aussi en place des stratégies qui visent à questionner les stéréotypes sexistes qui représentent ce travail comme un travail de femmes :

« Nous avons surtout des femmes, mais nous essayons de maintenir une partie d'hommes, parce que c'est un travail avec une professionnalité, ce n'est pas simplement le travail domestique des femmes transféré dans une structure, donc des fois on doit même les imposer aux familles, qui ont tendance à satisfaire les demandes des personnes âgées, et on doit les imposer aussi aux personnes âgées pour qui la personne qui s'occupe de la maison doit nécessairement être une femme ».

Intervention d'Ana Azaria

L'organisation Femmes Egalité¹, et ses comités implantés dans les quartiers populaires de plusieurs villes en France, mène des campagnes et anime un journal pour relayer les revendications et les luttes de femmes de son réseau et au-delà. Elle a entre autres initié, avec le CNDF (Collectif National pour les Droits des Femmes) et OLF (Osez le Féminisme) à la campagne « Pour l'augmentation des salaires dans les métiers féminisés », qui reposait sur un travail important de sensibilisation pour exiger la requalification et la revalorisation des métiers féminisés (et non « féminins »). La pétition a recueilli 18 000 signatures, qui ont été remises au ministre du travail en 2014. A cette occasion, Femmes Egalité a organisé des forums et des collages d'affiches « flashies » dans les quartiers, par et pour les femmes qui y vivent.

Salaires bas et pénibilité : des aides à domicile en lutte

54 % des salarié-es de l'aide à domicile ont plus de 45 ans, 43 % sont non qualifiées, 76 % à temps partiels, et leur salaire moyen brut est de 958 € seulement. Elles subissent aussi le gel du point d'indice et également la non revalorisation des indemnités kilométriques. Elles travaillent un week-end sur deux en moyenne, leurs conditions de travail sont désastreuses. La lutte de 2012 en Rhône-Alpes a notamment été déclenchée car les directions des entreprises voulaient imposer des télébadges pour mesurer le temps de travail, minuter les tâches. Dans ce métier centré sur l'humain, chronométré est ressenti comme pénible. La nouvelle convention collective qui avait été négociée faisait perdre 3 jours de congés et la récupération des jours fériés, et s'accompagnait d'une diminution de la formation, et de la remise en cause de la majoration des heures de nuit... L'intensification du travail, sa surveillance, sa déshumanisation aboutit par ailleurs à une augmentation des arrêts de travail (+32%) et des invalidités(+8%) en 2013.

Les militantes de Femme Egalité ont suivi plusieurs luttes de travailleuses d'associations d'aide à domicile, notamment en région Rhône-Alpes en 2012, où des restructurations d'entreprises liées aux baisses de financements publics et à une nouvelle convention collective ont provoqué une perte d'acquis considérable. Les salariées se sont mobilisées jusqu'à se retrouver à plus de 1600 dans les rues de Lyon. La victoire qui s'ensuit, et qui concerne 14 entreprises, ne doit pas faire oublier la dégradation globale de la situation et des conditions de travail des salariées du secteur en France, effets croisés d'une décentralisation mal gérée et des politiques d'austérité.

L'APA (Allocation Personnes Âgées) n'a pas suivi l'augmentation du nombre de personnes qui doivent en bénéficier. La CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) a décidé de recentrer la priorité sur les 75-80 ans, public plus difficile à accompagner. Les aides aux associations ont fondu. Les barrières entre métiers sont en train de tomber, on demande de plus en plus aux aides à domicile de réaliser des soins pour lesquels elles ne sont théoriquement pas habilitées. Le temps consacré à l'approche humaine diminue, les aides doivent voir plus de monde, et mettre une croix dans une case correspondant aux tâches effectuées. Le nombre de personnes à voir a augmenté. La télégestion, qui impose de composer un numéro de téléphone en arrivant au domicile de la personne, et également en partant, pour contrôler le temps passé auprès d'elle, est développé.

En outre, L'ANI a eu des conséquences dramatiques : suite à l'accord de branche, le temps de travail de 24h sont devenues 16h50 !² Travailler 70h par mois entraîne des problèmes financiers importants, il n'est plus possible d'avoir un autre emploi, ce qui entraîne le développement du tra-

vail au noir, on rajoute des heures payées en liquide, du coup 10 000 emplois ont disparu depuis 2009 !

Luttes et syndicalisation

Les luttes des aides à domicile peuvent être fermes (17 jours de grève en Rhône-Alpes en 2012), mais la syndicalisation des salariè-es se heurte à plusieurs obstacles, liés en partie à l'hétérogénéité des revendications, du fait de la multiplicité des situations, des employeurs et des statuts. Ainsi que la précarité des contrats et le faible niveau de salaire. Les lieux de travail et les horaires éclatés sont aussi un frein important à la prise de conscience collective et au ressenti de la force du collectif. Il faut des espaces de rencontre pour échanger des informations, des constats, élaborer des revendications... Les heures de remise des plannings peuvent être un moment d'information et de mobilisation. On pourrait aussi imaginer que les syndicats ouvrent leurs portes aux travailleuses entre deux lieux de travail qui le plus souvent tuent le temps dans les rues et dans les parcs. 72% temps de travail en face à face, le reste en trajets et en attente.

Les employeurs eux-mêmes appellent à manifester (UNA : Association de service à domicile), les employées défilent aussi : 17 défilés le 7 mars. La balle est dans le camp des syndicats. Il faut interpeler le gouvernement, pas les associations employeuses, aujourd'hui ce ne sont plus elles qui sont en cause. Les travailleuses n'en peuvent plus !

Pour finir, il faut rappeler que suite au mouvement pour la régularisation des travailleurs et travailleuses sans-papiers, soutenu par la CGT, Solidaires, la FSU, l'UNSA, la LDH, Droits devant... 350 femmes de l'aide à la personne ont été régularisées.

1- <http://www.femmes-egalite.org/>

2- <http://www.humanite.fr/social-eco/aides-domicile-un-quotidien-et-des-salaires-en-mie-557765>

Intervention de Rachel Silvera

Aujourd'hui les femmes gagnent encore un quart en moins que les hommes, en moyenne. Cette différence s'explique par différents facteurs, comme le temps partiel, (une femme sur trois qui travaillent est à temps partiel), ce qui a un impact fort sur les carrières avec le frein des maternités. De plus, il y a ce qu'on appelle la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers, ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité.

Les situations professionnelles des hommes et des femmes sont donc différentes et ces différences expliquent une part importante des inégalités salariales. Mais raisonner ainsi, c'est limiter l'égalité au seul principe « à travail égal, salaire égal »... alors que le principe juridique de l'égalité salariale entre femmes et les hommes, dès 1972, est « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Ce qui signifie qu'il faut l'égalité de salaires pour des emplois différents mais estimés de même valeur. Ce principe permet donc de dépasser la ségrégation professionnelle : même si les emplois sont différents, un homme et une femme doivent avoir un même salaire si leurs emplois sont de même valeur - entre emplois très féminisés et entre emplois très masculinisés. L'objectif de cette démarche est donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine pour réduire les écarts de rémunération et agir ainsi indirectement sur la mixité des emplois (y compris attirer des hommes vers ces emplois à prédominance féminine).

Revaloriser les emplois à prédominance féminine : comment?

Mobiliser le droit

- Le droit constitue un levier important à mobiliser pour cette démarche :

En 1972 la notion de travail valeur égale a donc été introduite dans la loi : (« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (Article L 3221-2 du Code du travail)

En 1983 le terme de valeur égale est précisé : « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (L3221-4 du code du travail)

- Par ailleurs, on peut s'appuyer sur des exemples de jurisprudence :

SARL USAI (champignons) 1997 : « la fatigue nerveuse des ouvrières équivalait aux contraintes physiques imposées aux hommes »

TMS CONTACT 6 juillet 2010 : la valeur des fonctions d'une responsable Ressources Humaines = celle d'un directeur financier ou commercial

Mais la jurisprudence est une approche individuelle et reste difficile (environ une quinzaine de cas à ma connaissance).

L'Enjeu du passage à un niveau plus collectif est important pour l'égalité professionnelle: cela suppose de s'intéresser à la façon de classer, comparer et évaluer les emplois.

- Il faut donc agir sur l'évaluation des emplois et les systèmes de classifications professionnelles de branches ou d'entreprises :

C'est en effet au niveau des classifications, que se définit et négocie le niveau des salaires de base. Or l'histoire des classifications des emplois est un compromis social sans les femmes Les

emplois à prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés, construits à partir de stéréotypes de genre : On peut évoquer des « compétences innées », « naturelles » des femmes dans les emplois de santé, care, éducation, nettoyage...

Pour aller plus loin, en 2010, j'ai co-animé avec Séverine Lemièrre, un groupe de travail au sein de la HALDE (devenue Défenseur des droits), composé : des organisations syndicales, de juristes et avocats, de chercheur-es, de consultant-es de Ressources Humaine et de différentes institutions (Défenseur Des Droits, Direction Générale du Travail, Service DFE, Service du Droits Des Femmes, ANACT, observatoire de la parité...). Ceci a fait l'objet de la publication d'un guide : « guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » est présenté le 8 mars 2013 par le Défenseur des Droits (DDD) (avec Marie Becker)¹

Travailler sur les critères utilisés dans les méthodes d'évaluation des emplois :

Nous avons retenu quatre grands critères qui se retrouvent dans la plupart des classifications et dans la loi et qui méritent une analyse : la qualification requise, la Complexité, les responsabilités et les exigences organisationnelles

Les qualifications :

Souvent il y a une non reconnaissance du diplôme notamment dans le tertiaire (BTS, bac). Par exemple, des assistantes de direction dans une entreprise industrielle ont établi que leur BTS tertiaire assistante trilingue n'était pas reconnu comme le BTS technique des techniciens. Elles ont obtenu un reclassement au même niveau que les techniciens.

Les expériences et les compétences informelles du poste sont souvent non reconnues du côté des emplois à prédominance féminine (aides à domicile, infirmières...)

La complexité du poste

La Technicité : n'est pas seulement industrielle et matérielle, elle peut être aussi relationnelle, administrative. Il s'agit de compétences génériques, transversales fréquentes dans les emplois de service et non reconnues ;

Résolution de problèmes : les problèmes relationnels, la résolution de conflits, l'anticipation des problèmes sont des situations fréquentes dans les emplois à prédominance féminine. Il existe des « savoir-faire discrets » (expression de Pascale Molinier). Il s'agit de savoir-faire qui ne se voient que lorsqu'ils ne sont pas ou mal exécutés...

Multidimensionnalité du poste : il y a un flou dans les emplois administratifs, la réalisation de tâches multiples, simultanées...

Les responsabilités

Prendre en compte les responsabilités fonctionnelles pas seulement hiérarchiques : Responsabilités sur les dossiers, mémoire du service, valorisation de l'image de l'entreprise (notamment dans les postes d'accueil, hôtesse de caisse, télé-conseillers)

Responsabilités envers les personnes : superviser le travail d'étudiants, de débutants, transmission de savoirs, sécurité des patients, clients, usagers.

Les exigences organisationnelles

Il n'y a pas de prise en compte des conditions de travail dans les classifications en France : or c'est important (y compris dans les services) et cela doit être analysé sous trois formes :

Les exigences physiques : la répétition de gestes (caissières), ports de corps de malades, position

debout, « bruit » des cours de récré...

Les exigences émotionnelles : peur au travail, danger, risques émotionnelles pas « naturelles », stress... (télé-conseillères, services publics)

Les exigences temporelles : contraintes horaires, disponibilité (pas que chez les cadres). « banalisation » de ces horaires atypiques pour les emplois de services.

Au total, cette démarche pose des questions clés :

Un métier support vaut bien le cœur de métier.

En effet, on constate que bien souvent le cœur de métier (notamment dans le secteur industriel qui reste emblématique) est plus souvent occupé par des hommes et est plus valorisé que les emplois support, secteur fortement féminisé.

L'emploi non qualifié existe-t-il ?

On peut penser que non : tout emploi mobilise des savoir-faire. Par exemple, Anne « étagère et bonne à tout faire » dans un lycée, effectue un travail invisible (alors que tondre la pelouse pour un agent technique du même lycée, cela se voit, mais pas le ménage, qui se voit que s'il est mal fait!)

Au total, les emplois féminisés cumulent :

- Une non-reconnaissance des diplômes
- Les savoir-faire informels « discrets » non reconnus
- Les responsabilités sous-évaluées
- Une invisibilité de la charge nerveuse et physique requise

En conclusion, le modèle de l'entreprise industrielle survalorise le cœur de métier, sous-valorise les emplois supports et limite leurs déroulements de carrière. Ce modèle reste prégnant. Le lien avec la division sexuée du travail est fort et renvoie aux travaux des premières sociologues sur le genre cf. Daniele Kergoat, Margaret Maruani...).

La revalorisation des emplois à prédominance féminine et la reconnaissance des parcours professionnels permettra d'avancer vers l'égalité salariale mais aussi de redonner une vraie place aux emplois du care dans notre société.

Intervention de Natividade Coelho

Bien que la Loi puissent être véritablement pionnière, ce fait en soi n'était pas suffisant pour éliminer la discrimination salariale. Il faut développer d'autres instruments qui permettent, entre autres choses, traiter un problème de compréhension difficile en théorie – la notion de la valeur du travail, dont l'application sera toujours compliquée.

Le chemin d'accès à l'égalité des sexes au travail et en matière d'emploi doit être fondé sur le changement des paradigmes dans les relations de travail. Pourtant, le rôle des partenaires sociaux est indispensable.

De nos jours les inégalités salariales sont plutôt concentrées sur la question du salaire égal pour un travail de valeur égale, que sur un salaire égal pour un travail égal. La méthodologie d'évaluation de la valeur du travail est une méthode analytique qui permet une analyse systématique pour mesurer la valeur relative des différents types de travail. Son but est de rendre logique le ranking des professions en liaison avec les salaires et déterminer la position relative d'une profession face à une autre, selon les tâches impliquées.

Ayant le Guide de l'OIT comme base, les partenaires sociaux portugais du secteur de Restauration et des Boissons ont pris l'initiative d'inviter l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), pour développer un partenariat triparti, qui avait comme but la construction d'une méthodologie d'évaluation des postes de travail

Le projet: Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Le projet a évalué concrètement les postes typiques du secteur de Restauration et Boissons et, a rendu possible l'élaboration d'un guide pour l'application d'une méthodologie d'évaluation de la valeur du travail sans parti pris de genre, bien que un manuel de formation pour l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Étapes du projet - Mise en œuvre d'un groupe de travail ; sélection des postes de travail à comparer - ceux plutôt liés à des rôles traditionnellement féminins et ceux, à des rôles traditionnellement masculins; utilisation d'un ranking établi à partir d'une méthodologie analytique ; élaboration et application d'un questionnaire permettant le recueil d'informations concernant les postes de travail évalués ; détermination de la valeur de chaque poste de travail évalué ; attribution d'un score pour identifier les postes de travail à égale valeur.

Quelques contributions et retentissements du projet:

Une mise à jour des contenus des fonctions qui que soit la personne; visibilité et valeur acquises par des tâches dévalorisées auparavant; une appréciation du statut de certaines professions (catégories professionnelles) moins reconnu ; attribution transparente de salaires plus équitables; prise plus juste de conscience des conditions de travail par les employeurs et employés/es; identifier non seulement quelles compétences sont nécessaires pour les différentes catégories professionnelles, mais aussi les conditions de travail liés aux postes, ainsi que le niveau de responsabilité associé à chaque poste ; contribuer à la modernisation du secteur. Une fois que la méthode a besoin de la participation active des partenaires sociaux, elle permet, également, favoriser la négociation collective et le dialogue social.

Les produits du projet - Guide et manuel de formation - sont des outils gratuits qui peuvent être utilisés directement dans n'importe quel secteur ou entreprise.

Le stage de formation pilote sur la parité salariale organisée en partenariat avec le centre international de formation de l'OIT à Turin est devenu partie intégrante de leur offre formative.

*Intervention de Sophie BINET
au nom des 3 organisations.*

La dévalorisation des métiers à prédominance féminine est un des facteurs explicatif des 27 % d'écart salarial. En effet, les femmes sont concentrées dans 12 familles de métiers, dévalorisés socialement et financièrement. La source de cette dévalorisation ? Les systèmes de classifications, construits dans chaque branche, qui déterminent l'échelle de rémunération de chaque métier et la progression de carrière. Ces systèmes sont le fruit d'un compromis social construit sans les femmes, et occultent les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers à prédominance féminine. C'est ce qui explique qu'un salarié titulaire d'un BTS industriel soit beaucoup mieux payé qu'un-e salarié-e titulaire d'un BTS tertiaire. C'est ce que les sage-femmes ont mis à jour dans leur mobilisation, quand elles ont comparé leur métier avec un métier du même secteur, et de valeur égale, ingénieur hospitalier. Elles ont démontré qu'il y avait 30% d'écart salarial en fin de carrière.

Nous avons beaucoup de difficulté à travailler sur la question des classifications pour 2 raisons :

La notion de travail de valeur égale n'est pas appréhendée. La loi et toutes les conventions internationales imposent de garantir un salaire équivalent pour un travail de même valeur. Cela impose donc de comparer des métiers entre eux. La notion de valeur égale est définie dans le code du travail, article L. 3221-41 : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Quatre principes définissent donc la notion de valeur égale :

- les connaissances professionnelles,
- les capacités découlant de l'expérience acquise,
- les responsabilités,
- la charge physique et nerveuse.

La notion de discrimination indirecte n'est pas acceptée, le patronat se contentant d'expliquer que les classifications ne sont pas discriminantes étant donné qu'il n'y avait pas de volonté de discriminer et que l'on classe des postes, et non des individus. La notion de discrimination indirecte est définie par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 : « constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence susceptible d'entraîner pour un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ». Autrement dit, un dispositif peut être non-discriminant en apparence mais discriminant dans ses effets. Ainsi, en matière de classifications professionnelles sans intention discriminatoire, il peut y avoir un résultat discriminant si les critères retenus conduisent à sous-évaluer certains emplois par rapport à d'autres, qui pourraient être considérés de valeur égale, au sens de la définition précédente.

Nous avons obtenu en 2004 dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité entre les femmes et les hommes que les critères retenus dans les classifications soient analysés afin « de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations ». Cette disposition

a été transposée dans le code du travail, article L2241-7 :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. »

Pourtant, elle n'a fait l'objet d'aucune évaluation depuis et n'a pas été suivie d'effet dans les branches. Nous avons donc obtenu dans l'ANI Qualité de Vie au Travail et Egalité Professionnelle (QVTEP) de 2013 qu'un groupe de travail paritaire fasse le bilan de cette disposition et propose une méthodologie pour les branches. Les feuilles de route sociale 2012 et 2013 issues de la Conférence sociale prévoient également la mise en place d'un groupe de travail sur les classifications au sein du Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle (CSEP) en lien avec la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Le patronat a bloqué ce travail, considérant que la question des classifications relevait uniquement de la responsabilité des acteurs sociaux, et que le CSEP ne devait pas travailler sur le sujet.

Le groupe de travail paritaire a commencé ses travaux en janvier 2014 suite à une lettre de mission des ministères du travail et des droits des femmes. Il devait rendre sa copie en mars 2014, mais le blocage du patronat a conduit à de gros retards.

L'enjeu pour nous est triple :

- Obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'application du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». En effet, une partie des écarts salariaux F/H s'explique par le fait que les métiers à prédominance féminine sont moins rémunérés que les métiers à prédominance masculine.

- Obtenir pour tous et toutes que le travail exercé, les qualifications et l'ensemble des compétences mobilisées soit au cœur des classifications. L'enjeu est ainsi de faire reculer l'individualisation et l'arbitraire qui remplacent de plus en plus les garanties collectives de construction du salaire.

- Obtenir des augmentations de salaires.

Notre objectif est que le groupe paritaire fasse un réel bilan de la quasi-absence de négociation de branche sur ce sujet, et construise un guide de préconisation pour accompagner les branches sur le sujet. Il convient également de mettre en place un dispositif de suivi, d'évaluation et d'accompagnement des branches pour les aider à construire des classifications non discriminantes. Enfin, pour pouvoir avancer sur cette question, il est indispensable que le Conseil Supérieur de l'Egalité professionnelle ait une mission permanente sur le sujet, de façon à pouvoir appuyer les négociations dans les branches. Ce travail s'inscrit donc dans la durée compte tenu de l'ampleur

du chantier et doit servir de point d'appui pour les négociations de classification dans les branches et dans les entreprises.

Plus largement, nous souhaitons que le groupe travaille ensuite à l'évaluation de l'ensemble de l'ANI de 2004 et débouche sur une nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle et la mixité.

Comment les discussions se déroulent-elles ?

9 mois pour obtenir un premier texte de « bilan partagé » !

Le groupe paritaire a commencé ses travaux le 10 janvier 2014.

Il a dans un premier temps auditionné:

Le Défenseur des droits (DDD)

Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle

La DGT (direction générale du travail)

La DARES (service statistique du ministère du travail)

Le Commissariat général à la prospective.

Suite à ces auditions, nous avons rédigé un texte intersyndical (CGT, CGC, CFTC, FO) de synthèse en proposant que ce soit le texte de base de la discussion. Le Medef a refusé de travailler sur le texte syndical et a rédigé son propre texte, visant à minorer la responsabilité du monde du travail dans l'égalité professionnelle, et faire croire, contrairement aux auditions réalisées, que les classifications étaient neutres du point de vue du genre. Nous avons refusé de travailler sur la base du texte du Medef et exigé un 3ème texte. Malgré le blocage du patronat, nous avons finalement obtenu le 26 septembre dernier un premier texte de synthèse (voir à suivre). Ce texte est un point d'appui très important pour la suite :

Il démontre enfin la nécessité de croiser égalité et classifications,

Il démontre l'absence totale de travail des branches depuis 10 ans, malgré les dispositions légales et l'ANI de 2004

Il recense les travaux existants et points d'appuis sur le sujet.

Ce texte est un point d'appui très utile pour les négociations d'accords égalité et/ou les révisions de classifications, notamment dans les branches. N'hésitez pas à l'utiliser.

Des auditions complémentaires qui confirment le bilan

Le groupe de travail a décidé de continuer ses travaux par de nouvelles auditions

À la demande de la CGT :

la Belgique, qui a fourni un travail important sur la question des classifications et notamment élaboré une check list et des formations pour les négociateurs ;

Le Portugal, qui a révisé ses classifications dans le domaine de la restauration et du textile notamment pour éviter qu'elles ne soient discriminantes, ce qui a conduit à des hausses de salaires importantes dans ces secteurs.

Ces auditions nous démontrent que des biais discriminants à l'égard des emplois à prédominance féminine existent. Outre les exemples concrets présentés par exemple dans la restauration au Portugal, ces deux auditions ont permis de donner des points de repère pour une telle démarche : mise en place d'un groupe de travail paritaire pour la révision des classifications, élaboration de formations ; importance du dialogue social pour préconiser une méthode non-discriminante d'évaluation des emplois ; rôle des pouvoirs publics pour accompagner le travail paritaire.

A la demande du patronat, plusieurs branches, représentées par la seule partie patronale :

Le LEEM, industrie du médicament

La plasturgie

Alliance 7 (agroalimentaire)

L'UIMM, métallurgie

Les intervenants avaient reçu pour consigne de démontrer que leur système de classification ne pouvait pas être discriminant pour les métiers à prédominance féminine. Les représentants patronaux ont nié le lien entre classifications et égalité : pour eux, l'égalité renvoie seulement à la mixité ; les classifications sont « neutres », puisque les critères sont les mêmes pour tous les emplois. Grâce aux éléments transmis par les fédérations concernées, la délégation a pu démontrer à chaque fois que la question de l'égalité n'avait pas été traitée au moment de la construction des classifications, et que des biais discriminants pouvaient exister.

Exemple de traitement de la question des classifications :

Des travaux sur le sujet sont en cours dans certaines fédérations CGT:

L'Energie, avec une recherche-action de Rachel Silvera et Séverine Lemièrre sur les télé-conseiller-es. Dans le cadre de ce travail, l'Ufict FNME a élaboré un "kit classification" permettant à chaque salarié-e de décrire son travail.

La Santé : mobilisation des sage femmes hospitalières qui, pour chiffrer leurs exigences salariales, ont comparé leur métier avec celui des ingénieurs hospitaliers, de valeur égale (même qualification exigée, même responsabilités..) mais à prédominance masculine. Elles ont démontré qu'il y avait un déroulé de carrière complètement différent et 30 % d'écart salarial en fin de carrière. Un travail de comparaison va être lancé en lien avec le DDD.

Réflexion en cours au sein de la fédération de l'hospitalisation privée en vue d'un travail sur les classifications afin de comparer les emplois à prédominance féminine et masculine.

Au-delà, nous avons intérêt à porter systématiquement la question. Par exemple, nous oublions toujours de rappeler que la fonction publique est un secteur à prédominance féminine et que la dévalorisation financière de ces métiers et le blocage du point d'indice est un facteur d'inégalité, qu'au sein de l'éducation nationale, ce sont les secteurs les plus féminisés, par exemple le premier degré, qui est le moins bien payé...

Si nous ne faisons pas ce travail-là, la question de l'égalité salariale sera toujours portée « toutes choses égales par ailleurs », en comparant le salaire de base d'une femme et d'un homme à temps plein effectuant le même métier, ce qui conduit à évacuer l'essentiel des écarts !

