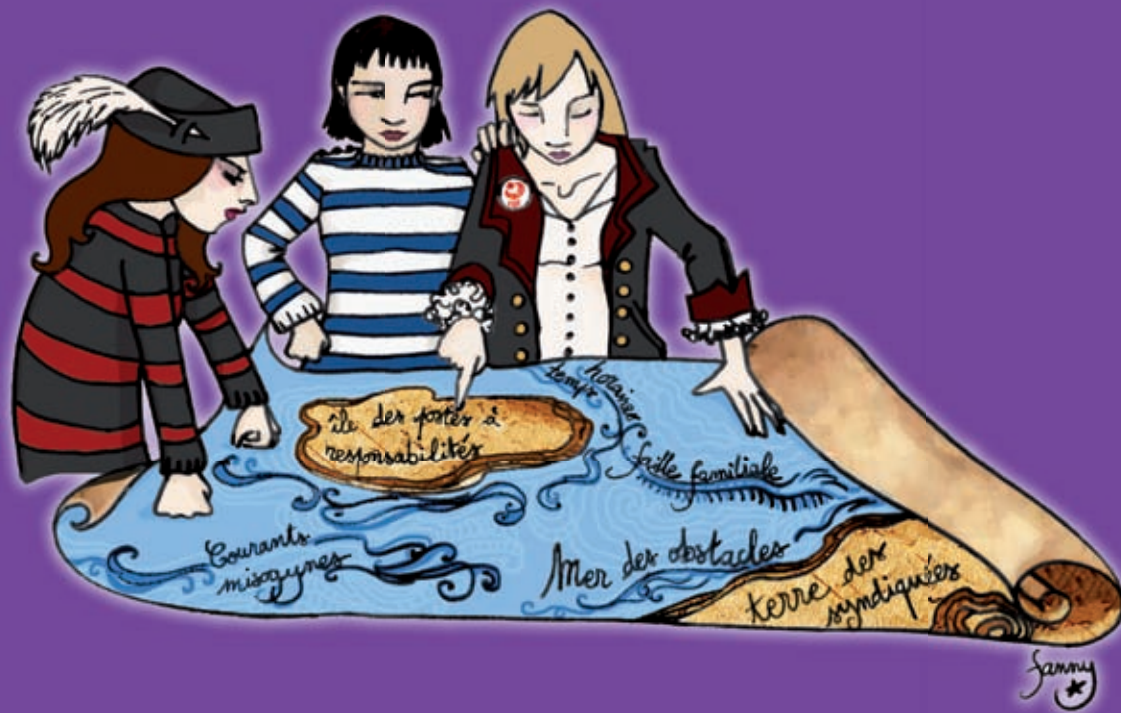




**PROMOUVOIR**

*la place des femmes dans la* **CGT**



# PROMOUVOIR *la place des femmes dans la* CGT

Beaucoup de freins existent encore dans la société, mais aussi dans les organisations syndicales pour que les femmes puissent prendre toute la place qui leur revient.

Notre fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale n'échappe pas à ce constat. Elle couvre des secteurs d'activité très féminisés, avec pour certains près de 80 % de salariées. La part des femmes militantes et syndiquées y est élevée (68 % de femmes parmi les syndiqué-es de la CGT). Pourtant, les premières responsabilités sont souvent occupées par des hommes, sauf si des mesures volontaristes sont prises, comme pour la composition de la direction fédérale.

Pour remédier à cette situation, la Fédération a fait réaliser une recherche sur le militantisme des femmes dans le cadre d'une coopération entre syndicalistes et chercheures. Cette démarche avait comme objectif d'analyser les facteurs déterminants de l'activité militante des femmes.

Il s'agissait notamment de :

- Réaliser un diagnostic précis de la place des femmes dans les lieux de décision syndicale,
- Identifier les principaux obstacles ou freins que les syndiquées, militantes rencontrent pour accéder aux postes de responsabilité, ainsi que pour mener leurs activités et recenser les bonnes pratiques utilisées pour dépasser les difficultés,
- Examiner comment les militantes articulent leur engagement, leur vie professionnelle, la vie privée, vie familiale conjugale et domestique.

Cette recherche n'a pas pour but d'imposer des modèles de comportement aux femmes et aux hommes, ni de promouvoir la guerre des sexes ! Elle vise à l'émancipation des femmes et, par conséquent, à la transformation des rapports sociaux qui les oppriment ou discriminent encore.



### **Extrait de la charte Egalité femmes/hommes**

adoptée par la CGT lors du Comité Consultatif National du 30 mai 2007 :  
« Consciente des discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des hommes et des femmes, la CGT s'est engagée pour impulser une nouvelle approche intégrée de l'égalité - transversale et permanente - dans toutes nos organisations, à la fois en interne (place des femmes dans les structures, mode de fonctionnement...) et en externe (développer l'égalité dans toutes nos actions, aller vers une syndicalisation plus importante des femmes...).  
Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT ».

## Deux chercheuses ont participé au comité de pilotage de la recherche, avec entre autre des responsables de la Fédération et des membres du collectif fédéral « Femmes-Mixité ».

Conformément à la demande fédérale, elles se sont attachées à mettre à jour les principaux déterminants de la participation militante des femmes, de façon à comprendre pourquoi elles sont maintenues loin des lieux de responsabilité. Loin d'une approche comportementaliste qui renvoie le problème dans le seul camp des femmes, Yannick LE QUENTREC et Hélène CETTOLO postulent que leur participation aux instances de représentation est le produit d'une construction sociale, dont il convient d'interroger les multiples dimensions.

- Pour ce faire, elles se sont appuyées sur une enquête par questionnaire, réalisée auprès des délégué-es lors du 9<sup>e</sup> congrès fédéral (juin 2008). Ces résultats ont été mis en perspective avec les données du CoGiTiel\*. Il s'est agi, en particulier, d'analyser les caractéristiques de ces militants et militantes, leur parcours et leurs responsabilités syndicales, la façon dont ils/elles exercent ces responsabilités, les modalités selon lesquelles ils/elles les articulent avec leur vie familiale.
- Des entretiens individuels approfondis ont également été réalisés auprès de militantes, ainsi que d'acteurs et actrices clef du système d'interactions dans lequel elles évoluent (conjoint, autres militants, collègues de travail).
- Par ailleurs, trois journées collectives d'échange ont été organisées, en 2010, avec des syndicalistes autour des résultats de la recherche, à Toulouse, le 19 novembre, à Montreuil au siège de la Fédération, le 7 décembre, et à Lille, le 15 décembre.



Affiche de la campagne de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)

\*CoGiTiel : Base de données dont la CGT s'est dotée sur un site sécurisé, qui permet de partager des informations concernant les syndiqué-es, les syndicats, les entreprises où la CGT est présente.



Ce travail de recherche a bénéficié de financements reçus de l'IRES par la Confédération CGT. Il a reçu un avis favorable du bureau confédéral CGT.

La recherche a permis de préciser un certain nombre de freins à l'activité syndicale des militantes :

- Bien souvent, les femmes n'ont pas la même disponibilité au militantisme que les hommes dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Fréquemment, elles ont des conditions de travail plus contraintes que les hommes, car prises par leur activité professionnelle dans des équipes très interdépendantes, tout particulièrement dans les catégories soignantes (travail de nuit, horaires variables, temps partiel). Travaillant en plus grand nombre dans les petits établissements, elles disposent de moins de marges de manœuvre pour utiliser les droits syndicaux.
- Les militantes sont sous-représentées dans les responsabilités de l'organisation syndicale et elles y accèdent bien souvent par défaut. La plupart du temps, elles sont cantonnées dans des mandats à enjeux individuels, au détriment de ceux à enjeux collectifs et chargés politiquement
- La disponibilité au militantisme des femmes est plus fortement déterminée par la vie privée.





Sur la base des résultats obtenus, il s'agit maintenant de promouvoir activement des exemples de bonnes pratiques et de prendre des dispositions pour que les femmes puissent accéder à toutes les instances de décision syndicale et pour leur donner envie de se syndiquer et de militer.

La recherche montre que face à ces freins au militantisme des femmes, l'organisation syndicale détient des leviers organisationnels déterminants pour créer des conditions favorables à l'accès des femmes aux responsabilités :

- **l'action très volontariste de dirigeant-es éclairé-es en faveur de l'égalité** permet aux femmes de prendre toute leur place dans l'organisation syndicale : valorisation du travail militant des femmes, souplesse des horaires, accès à la formation, aide à la prise de responsabilités, attribution de temps syndical...
- **des perceptions et des pratiques alternatives de la responsabilité** créent des conditions pour que les femmes puissent s'approprier le travail militant à leur façon : parrainage, sociabilités militantes des femmes, comme le marrainage et la sororité (fraternité qui inclut les femmes), mise en place de binôme...



## I - FÉMINISATION DES LIEUX DE DÉCISION

### PROPOSITIONS :

Dans la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale, ses organisations et ses syndicats, les femmes sont sous-représentées dans les lieux de délibération, de décision et de négociation au regard de leur représentativité parmi les syndiqué-es et dans les bases militantes. Elles accèdent moins aux responsabilités interprofessionnelles.

Les organisations syndicales ont une capacité d'action pour remédier à cet état de fait : concevoir les équipes de direction et les féminiser.

Cette proposition nécessite de :

- Faire un état des lieux ou diagnostic sexué des adhérent-es, élu-e-s et mandaté-e-s, pour identifier les problématiques, afin d'adapter des politiques volontaristes en faveur de la mixité des équipes de directions syndicales. Suite au diagnostic, un plan d'action largement débattu dans l'organisation pourra être établi, avec des étapes et des objectifs chiffrés.
- Porter les efforts lors du repérage ou lors du renouvellement de responsables.
- S'appuyer sur des critères définis collectivement pour désigner des responsables, à l'opposé de procédures informelles qui conduisent à maintenir l'existant.
- Articuler la prise de responsabilité avec la mise en place d'une équipe de direction.
- Concevoir des formes diversifiées de direction, par exemple, en binôme ou en trinôme.
- Mener une politique de féminisation sur tous les fronts syndicaux :
  - pour les mandatements au congrès,
  - lors des élections professionnelles,
  - dans l'accès aux mandats à enjeux collectifs et à forte charge politique (Conseil de surveillance des hôpitaux, CHSCT, par exemple),
  - dans la composition des délégations.
- Veiller à ne pas reconduire d'autres hiérarchies syndicales qui privilégieraient les soignant-es au détriment des autres catégories, le public au détriment du privé, les militant-es des grands établissements plutôt que des plus petits...

**C'est dans cet état d'esprit que la Fédération CGT Santé Action Sociale a dégagé des propositions d'actions (dont beaucoup sont accessibles) qui doivent être débattues dans nos différentes structures nationales, régionales, départementales, locales et surtout dans chaque syndicat. Elles sont complémentaires et doivent être développées simultanément.**