

## II - FÉMINISATION DU FONCTIONNEMENT

### PROPOSITIONS :

L'organisation syndicale, qui historiquement s'est construite au masculin, a un fonctionnement qui, régulièrement, défavorise ou décourage les femmes à qui il est demandé de faire des efforts supplémentaires. De ce point de vue, féminiser les lieux de décision est nécessaire mais insuffisant. Il faut que l'organisation syndicale s'adapte aux contraintes des femmes, et non l'inverse pour augmenter leur disponibilité au militantisme.

Il s'agit de :

- Proposer une organisation concertée du travail militant qui laisse une marge d'autonomie et tienne compte des contraintes des femmes,
- Favoriser des formes d'organisation syndicale plus maîtrisée dans le temps et pour les déplacements,
- Veiller au respect du droit syndical,
- Répartir dans la transparence les décharges syndicales et les rééquilibrer en faveur des femmes,
- Systématiser le parrainage et le marrainage pour faciliter l'accès aux responsabilités, avec une formation «pratique» de la responsabilité.

## III - UN MILITANTISME QUI DOIT VRAIMENT S'OUVRIRE AUX FEMMES

### PROPOSITIONS :

Les organisations syndicales ont une culture, des logiques et des modèles d'action propres marqués par l'hégémonie masculine. Si certaines femmes renoncent à prendre des responsabilités syndicales, c'est aussi parce qu'elles se réfèrent à des pratiques militantes qui leur sont présentées comme les seules possibles et qui ne leur conviennent pas.

D'où les conclusions fréquentes en terme de : « Je ne me sens pas capable ».

Ouvrir le militantisme aux femmes implique de :

- Rompre avec le mythe de la vocation des militant-es,
- Mettre en cause la logique sacrificielle du militantisme,
- Privilégier la qualité du travail militant sur le présentéisme,
- Limiter le cumul des mandats dissuasif pour les femmes,
- Favoriser l'émergence de pratiques militantes diversifiées et inédites,
- Prendre en compte que l'implication syndicale peut varier selon les contraintes des périodes familiales et professionnelles, ce qui ne marque pas forcément un désengagement,
- Inclure dans les formations syndicales le thème de l'égalité femmes/hommes.

## IV - QUALITÉ DES RELATIONS DANS LES SYNDICATS



### PROPOSITIONS :

Si les militantes tiennent à leur engagement, l'organisation syndicale joue, de son côté, un rôle décisif pour les retenir et assurer leur fidélité. Sans ignorer que les relations de pouvoir traversent toutes les organisations, le collectif syndical doit prendre soin de ses membres et des sources de satisfaction que procure le militantisme.

Le développement d'une sociabilité attentionnée et de liens de solidarité internes nécessite de :

- Lutter contre les propos et comportements sexistes,
- Reconnaître et soutenir la contribution des militantes, valoriser leurs connaissances et leurs pratiques,
- Favoriser la sororité, moyen pour les femmes de poser les questions qui les préoccupent et qui ne sont pas portées par les hommes,
- Aménager des moments de convivialité qui n'excluent pas les femmes,
- Veiller à améliorer le bien être, dans le militantisme et par le militantisme, comme le syndicat veille à améliorer le bien-être au travail et par le travail.





## V - LES ARTICULATIONS VIE PUBLIQUE/ VIE PRIVÉE

### PROPOSITIONS :

Les femmes ont des difficultés d'articulation entre la sphère militante, conjugale et familiale plus importantes que les hommes. De fait, elles ont des parcours syndicaux plus discontinus, ce qui peut conduire à dévaloriser leur engagement. Elles sont aussi exposées à une forte charge mentale et physique qui fragilise les équilibres de vie. Favoriser le militantisme des femmes implique que l'organisation syndicale prenne en compte ces contraintes qui découlent des inégalités domestiques. Il s'agit de :

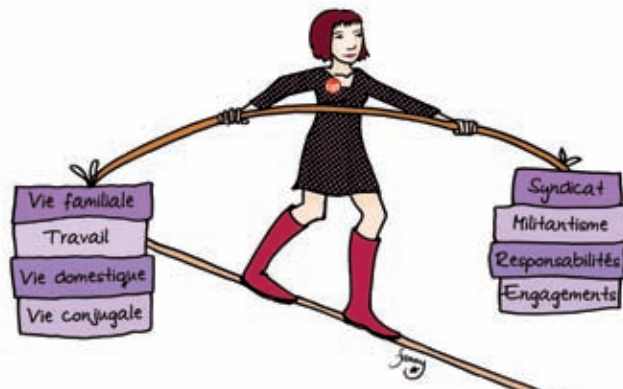
- Intégrer la question de l'articulation vie publique/vie privée dans le fonctionnement syndical pour les femmes et pour les hommes,
- Offrir une souplesse dans les horaires journaliers ou dans les périodes de travail militant,
- Gérer les liens entre le travail militant et les disponibilités familiales (naissance d'enfants, aide, maladie d'un proche...),
- Contribuer à résoudre la question des modes de garde, par exemple : aménager un local pour installer les enfants d'un-e militant-e, organiser une structure d'accueil des enfants pendant les congrès, participer financièrement aux frais de garde d'enfants,
- Encourager les militant-es pour une répartition égalitaire du travail domestique.

## VI - REPRÉSENTATION SYNDICALE DES SALARIÉ-ES ET REVENDICATIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

### PROPOSITIONS :

Le temps partiel, la réduction du temps de travail, l'accès à la formation, les salaires, les déroulements de carrière diffèrent selon les sexes. Si le syndicalisme n'intègre pas ces inégalités dans l'activité revendicative, il s'expose à perdre emprise sur le réel et à amoindrir ses capacités de transformation sociale. Il y a donc un enjeu sur les revendications concernant l'égalité femmes/hommes. Cela passe par :

- Formuler des revendications qui intègrent les problèmes rencontrés par les femmes, mais qui ne sont pas les *problèmes des femmes* : négocier la répartition des RTT, les congés pour enfants malades pour les femmes et pour les hommes qui ont des enfants, revendiquer un service public d'accueil des enfants et de l'aide à l'autonomie...
- Informer sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la presse syndicale,
- Valoriser et médiatiser les figures féminines du syndicalisme,
- Valoriser les actions syndicales en faveur de l'égalité,
- Lutter contre :
  - les inégalités de salaires (déroulement de carrière, à valeur de travail comparable salaire égal),
  - la précarité du travail
  - le temps partiel imposé pour les femmes,
- Favoriser la prise de parole par les femmes,
- Rompre avec la règle grammaticale du masculin générique dans les écrits syndicaux pour faire apparaître le féminin.

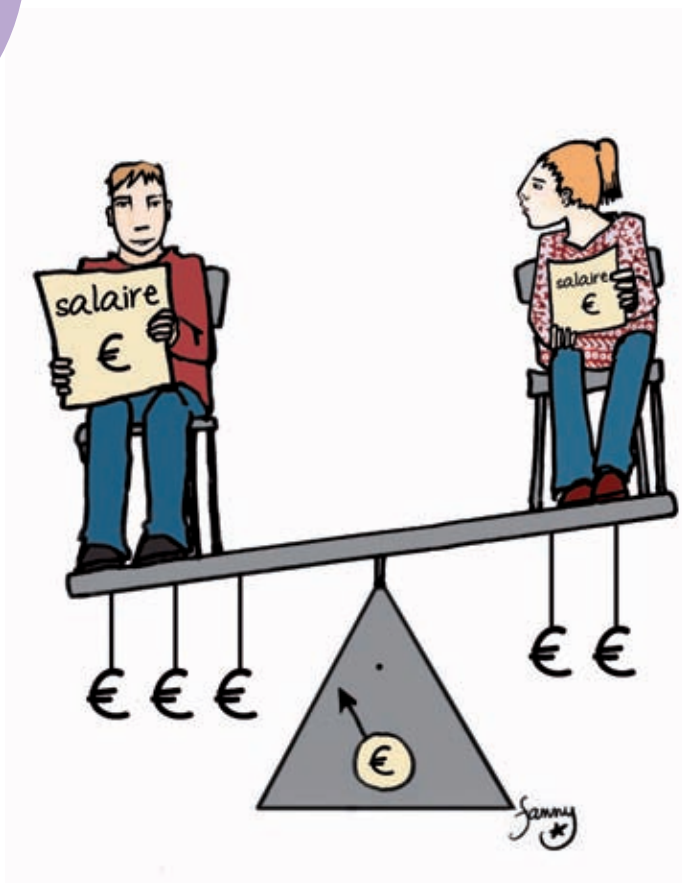


## VII - DES STATUTS POUR L'ÉGALITÉ

### PROPOSITIONS :

Une politique d'égalité a d'autant plus de chances de progresser si elle s'inscrit dans les principes fondateurs d'une organisation syndicale. De plus, pour être efficace, elle doit être mise en œuvre à tous ses échelons, du niveau confédéral et fédéral, jusqu'à celui des syndicats, et se construire dans la durée :

- Intégrer l'égalité femmes/hommes dans les statuts de notre Fédération (ou charte), mais aussi dans ceux des syndicats dans le respect de la charte égalité confédérale,
- Elaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens financiers et humains, nécessaires à leur mise en œuvre,
- Etablir des bilans statistiques annuels et améliorer la saisie des données, notamment sexuées du CoGiTiel, concernant les adhérent-es par les syndicats de façon à pouvoir réaliser un suivi statistique,
- Constituer, au sein de la fédération, un collectif chargé de définir et d'analyser des données permettant d'effectuer régulièrement un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes et de proposer des actions à la direction fédérale (le collectif femmes-mixité ou un autre).



## VIII - FORMATION POUR AGIR

La formation syndicale permet de former les adhérent-es pour agir, améliorer, confronter et rendre plus efficace la prise de responsabilités :

- Développer une politique de formation syndicale permanente,
- Former les militant-es sur une approche politique et sociale de l'égalité femmes/hommes,
- Former les militant-es sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes afin de négocier leur résorption,
- Informer et former les syndiqué-es et militant-es sur les inégalités syndicales,
- Poursuivre la restitution des résultats de l'étude et les échanges autour des pistes d'action,
- Pour les militant-es qui envisagent une future réintégration dans le milieu du travail, le système par Validation des Acquis et Expériences (VAE) doit être envisagé et accompagné par le syndicat.

## PLAN D'ACTION FEDERAL POUR

# PROMOUVOIR

## la place des femmes dans la CGT

La Fédération de la Santé et de l'Action Sociale s'engage :

- à impulser des débats dans les régions. Elle répondra aux demandes des différentes structures et aux syndicats pour échanger autour des plans d'action à mettre en œuvre à tous les niveaux de notre organisation pour que les femmes puissent prendre toute leur place dans le syndicalisme.
- évaluer la réalisation du plan d'action en cours de mandat.

*Avec le concours du gouvernement de l'époque, L'IREs a été créée en 1982 par les organisations syndicales représentatives. Pour répondre à leurs besoins en matière de recherche économique et sociale, l'IREs dispose d'un centre de recherche et de documentation, qui regroupe une trentaine de personnes (chercheurs, documentalistes et administratifs) et se consacre à la réalisation d'un programme scientifique à moyen terme approuvé par le conseil d'administration. L'IREs est également un cadre d'études et de travaux propres à chaque organisation syndicale, activités regroupées sous l'appellation d'« agence d'objectifs ».*

### Contexte et modalités du travail de recherche « **PROMOUVOIR** la place des femmes dans les **CGT** ».

Réalisé dans le cadre des relations qui lient la CGT à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), institut « au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs » ([www.ires.fr](http://www.ires.fr)), **ce travail a été confié au Centre d'Étude et Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP)**, pôle SIMONE/SAGESSE, de l'université de Toulouse-Le Mirail.

Il a été conduit par :

- **Yannick LE QUENTREC** (responsable scientifique), sociologue, membre du Centre d'Étude et Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP) et du Centre d'Études et Recherches de Midi-Pyrénées (CEREMIP), professeure associée à l'Université de Toulouse-Le Mirail et à l'Institut régional du travail-Midi-Pyrénées ;
- **Hélène CETTOLO**, sociologue, membre du Centre d'Étude et Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP), maître de conférence associée au département de sociologie de l'Université de Toulouse-Le Mirail, co-responsable du master « Genre et politiques sociales ».

**Cette recherche a été réalisée  
dans le cadre de deux conventions d'études  
conclues pour les années 2009 et 2010 (projet n° 6) entre  
l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)  
"au service des organisations représentatives de travailleurs"  
et la Confédération Générale du Travail (CGT).**