



Recherche et
renouveau syndical

CERTOP-SAGESSE-CNRS
UMR 5044

**Les conditions d'exercice
de l'activité militante des femmes
au regard de l'organisation syndicale
et des articulations
vie publique/vie « privée » :**

**le cas de la fédération CGT
de la Santé et de l'Action sociale**

Yannick LE QUENTREC - Hélène CETTOLO



CERTOP-SAGESSE-CNRS (UMR 5044)
(Savoirs, Genre et Rapports Sociaux de Sexe)
<http://w3.univ-tlse2.fr/certop>

Les conditions d'exercice
de l'activité militante des femmes
au regard de l'organisation syndicale
et des articulations vie publique/vie « privée » :

Le cas de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Yannick LE QUENTREC

Sociologue

Membre CERTOP - Equipe SAGESSE

Professeure associée IRT Midi-Pyrénées - Université de Toulouse II Le Mirail

Hélène CETTOLO

Sociologue consultante

Membre CERTOP - Equipe SAGESSE

MCF associée Université de Toulouse II Le Mirail

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	7
PARTIE 1 : LA CGT, UNE ORGANISATION POUR LES FEMMES ET LES HOMMES – DEPASSER LES DIFFICULTES ET LES FREINS POUR MILITER AU FEMININ	9
PRÉCONISATIONS.....	11
<i>I – Féminisation des lieux de décision</i>	<i>11</i>
1 – Paroles de militant-e-s	11
2 – Propositions	12
<i>II – Féminisation du fonctionnement</i>	<i>13</i>
1 – Paroles de militant-e-s	13
2 – Propositions	14
<i>III – Un militantisme qui s’ouvre aux femmes</i>	<i>14</i>
1 – Paroles de militant-e-s	14
2 – Propositions	15
<i>IV – Qualité des relations dans les syndicats</i>	<i>15</i>
1 – Paroles de militant-e-s	15
2 – Propositions	16
<i>V – Les articulations vie publique/vie privée</i>	<i>16</i>
1 – Paroles de militant-e-s	16
2 – Propositions	17
<i>VI – Représentation syndicale des salarié-e-s et revendications en faveur de l’égalité</i>	<i>17</i>
1 – Paroles de militant-e-s	17
2 – Propositions	18
<i>VII – Des statuts pour l’égalité</i>	<i>19</i>
1 – Paroles de militant-e-s	19
2 – Propositions	19
<i>VII – La formation pour agir</i>	<i>19</i>
1 – Paroles de militant-e-s	19
2 – Propositions	20

PARTIE 2 : FREINS ET RESSORTS DE L'ACTIVITE MILITANTE DES FEMMES	21
PRÉAMBULE : PRESENTATION DE LA RECHERCHE	23
<i>I – Objet d'une recherche</i>	<i>23</i>
1 – Un objet-sujet : les militantes.....	23
2 – ...et les conditions matérielles d'exercice de leur activité	23
<i>II – Le secteur de la santé et de l'action sociale.....</i>	<i>27</i>
<i>III – Le syndicalisme hospitalier</i>	<i>30</i>
CHAPITRE 1 – DES MILITANTES SOUS CONTRAINTES DE L'ORGANISATION SYNDICALE	37
<i>I - Une appropriation masculine du travail militant des femmes</i>	<i>37</i>
1 – Les femmes sous-représentées dans les lieux de décision syndicale	37
2 – Des militants qui résistent à la féminisation des postes de responsabilités syndicales	38
3 – Une répartition inégale des décharges syndicales	39
4 – Des perceptions asexuées de la responsabilité qui marginalisent les femmes	40
5 – Hiérarchie du diplôme et relations du pouvoir	42
<i>II – Des logiques et un fonctionnement de l'organisation syndicale défavorable aux femmes</i>	<i>44</i>
1 – Donner du temps	44
2 – Un travail militant surchargé	49
3 – Le cumul des mandats	50
4 – Petites et grandes fatigues des militantes	52
<i>III – Une hégémonie masculine et des revendications d'égalité neutralisées au nom de la féminisation des syndicats</i>	<i>54</i>
1 – Un collectif syndical non sexué	54
2 – Les problèmes des femmes extérieurs aux revendications syndicales	56
CHAPITRE 2 – RESSORTS SEXUES DE L'ENGAGEMENT	59
<i>I – Des leviers organisationnels déterminants pour créer des conditions favorables à l'accès des femmes aux responsabilités</i>	<i>59</i>
1 – L'action de dirigeantes éclairées	59
2 – Une valorisation du travail militant des femmes	61
3 – Temps de formation : des ressources pour l'activité militante.....	64
<i>II – Perceptions et pratiques alternatives de la responsabilité</i>	<i>66</i>
1 – Appropriation du travail militant des femmes	66

2 – Continuum entre activité militante et activité professionnelle	70
3 – Sociabilités militantes des femmes : marrainage et sororité	72
CHAPITRE 3 – « VIE PRIVÉE – VIE SYNDICALE » : HEURS ET BONHEURS DES MILITANTES	79
<i>I – Des assignations qui s’opposent à l’engagement des femmes</i>	<i>79</i>
1 – Empêchements conjugaux	79
2 – Un engagement qui réactive les charges domestiques	83
<i>II – Ressorts de l’engagement côté privé</i>	<i>86</i>
1 – Vivre seules	87
2 – Des conjoint-e-s qui s’émancipent de la division sexuelle du travail	91
3 – Quand le fils compense l’opposition du père	95
CONCLUSION	99
PARTIE 3 : RESULTATS DE L’ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE SUR « LES CONDITIONS D’EXERCICE DE L’ACTIVITE MILITANTE » AUPRES DES CONGRESSISTES DE LA FEDERATION CGT DE LA SANTE ET DE L’ACTION SOCIALE (CONGRES DE TOULOUSE – JUIN 2008)	101
CHAPITRE 1 – QUESTIONS DE METHODE	103
<i>I – Le corpus</i>	<i>103</i>
<i>II – Architecture générale du questionnaire</i>	<i>105</i>
<i>III – La collecte et l’analyse des données statistiques</i>	<i>105</i>
<i>IV – Taux de réponse</i>	<i>106</i>
1 – Un meilleur taux de réponse pour les femmes déléguées	107
2 – Un meilleur taux de réponse pour la tranche d’âge « 41 – 50 ans »	107
3 – Un meilleur taux de réponse pour les délégué-e-s de l’action sociale privée	108
<i>V – Mise en perspective</i>	<i>108</i>
<i>VI – Représentativité de l’échantillon</i>	<i>109</i>
CHAPITRE 2 – CONNAISSANCE DES CONGRESSISTES	113
<i>I – Qui sont les congressistes enquêté-e-s ?</i>	<i>113</i>
1 – Les caractéristiques socio-démographiques	113
2 – Où travaillent-elles/ils ?	115
3 – Caractéristiques socioprofessionnelles	118

4 – Des conditions de travail contraintes	126
<i>II – Les responsabilités et mandats</i>	<i>128</i>
1 – Les responsabilités	128
2 – Les mandats	132
3 – Le temps syndical	136
4 – Types de militant-e	138
5 – Temps et déplacements liés à l’activité militante	141
6 – Les modalités d’accès aux responsabilités	143
<i>II – L’exercice des responsabilités</i>	<i>146</i>
1 – L’implication	146
2 – Les difficultés liées aux responsabilités	147
3 – Compétences et qualités	151
4 – L’égalité Femmes - Hommes	152
<i>IV – L’articulation de l’activé militante avec la vie familiale</i>	<i>155</i>
<i>V – Perspectives</i>	<i>160</i>
*****	163
BIBLIOGRAPHIE	167
ANNEXES	173
1. COMPOSITION DE L’ECHANTILLON	175
2. SIGLES ET ACRONYMES UTILISES.....	179
3. REPRESENTATION DES RELATIONS ENTRE MILITANT-E-S ET PERSONNES DE L’ENTOURAGE INTERVIEWEES	182
4. GUIDES D’ENTRETIENS	183
5. LES CONGRESSISTES DE LA FEDERATION CGT DE LA SANTE ET DE L’ACTION SOCIALE : RESPONSABILITES ET MANDATS.....	191
6. QUESTIONNAIRE DIFFUSE LORS DU 9 ^E CONGRES DE LA FEDERATION	195

Cette recherche a été réalisée dans le cadre de deux conventions d’études conclues pour les années 2009 et 2010 (projets n° 6) et entre l’Institut de recherches économiques et sociales (Ires) « au service des organisations représentatives de travailleurs » et la Confédération générale du travail (Cgt). »

Introduction générale

La recherche, centrée sur le secteur de la santé et de l'action sociale, vise à titre principal à dégager les facteurs déterminants de l'activité militante des femmes, qu'ils soient internes ou externes à l'organisation syndicale. A titre corollaire, elle doit dégager des propositions pour en améliorer les conditions d'exercice, la notion d'exercice se définissant comme la mise en action de ce que l'on possède ¹.

Alors que les femmes constituent en France près de la moitié de la population active salariée, elles sont encore minoritaires dans les instances décisionnaires des organisations syndicales ainsi que dans la plupart des instances de représentation et des institutions paritaires. N'auraient-elles pas d'intérêt, ni de compétence pour le syndicalisme ?

Loin d'une approche comportementaliste qui renvoie le problème dans le seul camp des femmes, nous pensons que leur participation militante est le produit d'une construction sociale dont il convient d'interroger les multiples dimensions. Nous choisissons ici d'étudier les conditions matérielles de l'activité militante des femmes. Il s'agit d'une part de réaliser un diagnostic précis de leur place dans les lieux de décision syndicale, d'identifier les principaux obstacles qu'elles rencontrent pour accéder aux postes de responsabilité et, d'autre part, de mettre à jour ce qui, dans les pratiques syndicales et le fonctionnement syndical, peut favoriser leur engagement.

Dans le prolongement de nos recherches européennes antérieures et d'études scientifiques peu nombreuses dans ce domaine, notre travail s'organise autour de trois hypothèses :

1. L'activité militante des femmes dépend de leurs conditions d'emploi et de travail. On sait par exemple que les inégalités professionnelles et la précarité d'emploi, fréquentes concernant les femmes, ne créent pas des conditions matérielles de vie favorables à l'engagement et au sentiment de compétence syndicale (Alvarez, Parini, 2005 : 111) ;
2. Le militantisme des femmes se heurte à des contraintes issues de la présence majoritaire des hommes dans les instances dirigeantes des organisations syndicales. Il semble que ces organisations reproduisent en leur sein les rapports de domination de sexe par le biais des relations de pouvoir, de la division sexuelle du travail militant, du fonctionnement syndical ou encore du modèle masculin de comportement militant ;
3. L'activité militante des femmes est en interaction forte avec les relations conjugales et le travail domestique. Les études permettent en effet d'observer que loin de relever de la seule vie publique, le militantisme des femmes dépend de la vie dite « privée » tout comme il la détermine. Entre reproduction et changement dans les rapports de domination, il entraîne des rééquilibres entre ces deux sphères ainsi que des tensions et des négociations dans la sphère privée : répartition du travail domestique

¹ Le Robert, *Dictionnaire historique de la langue française*, Alain Rey (dir.), 1998, Paris, Dictionnaires Le Robert, p. 1361.

entre conjoints, position du conjoint envers l'engagement de sa compagne, regard des enfants...

Considérant essentiel d'établir un partenariat étroit avec la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT et le CEREMIP (Centre d'Etudes et de Recherches Economiques de Midi-Pyrénées), nous avons mis en place un comité de pilotage qui associe l'organisation syndicale aux étapes clés de la recherche. Cette coopération entre chercheuses et syndicalistes est un point original et fort de notre travail. D'un côté, les chercheuses répondent à une commande de la Fédération. Elles peuvent éclairer ainsi les évolutions du monde du travail et du syndicalisme, alimenter la réflexion syndicale. Réciproquement, la connaissance universitaire s'enrichit en intégrant les témoignages et l'expertise des militant-e-s concernant les situations vécues du travail et de l'action syndicale.

La pluralité de méthodes est un autre point qui distingue notre recherche. Faisant suite à nos travaux qualitatifs antérieurs qui ont exploré l'activité militante des femmes, nous avons privilégié dans une première phase, une enquête par questionnaire de façon à tester nos hypothèses. Cette enquête a confirmé certaines de nos analyses, mais en a laissé d'autres en suspens. Elle a abouti à des questionnements et ouvert de nouvelles pistes, ce qui a nécessité une seconde phase d'explicitation par le biais d'entretiens semi-directifs menés auprès d'un échantillon diversifié de militantes et de personnes clés de leur environnement proche. Ces deux phases de la recherche ont chacune fait l'objet d'un traitement spécifique puis nous avons procédé à une synthèse mettant en relation les principaux résultats de l'enquête qualitative avec les données statistiques.

Cette recherche-action s'inscrit dans l'esprit des expérimentations de la psychologie sociale américaine (Lewin, 1948) qui la définit comme « *un ensemble de pratiques et de procédures visant à associer la connaissance et l'action dans le but de modifier les comportements et donc la pensée qui les anime* ». Produit d'une décision volontariste de la Fédération et de la confédération CGT, elle a pour priorité d'aboutir, en retour, à des décisions et à des actions nouvelles. Dans ce droit fil, nous choisissons d'adopter un plan de présentation inverse de l'ordre dans lequel la recherche s'est effectuée. Nous exposons dans une première partie les propositions visant à améliorer les conditions d'exercice du militantisme des femmes, ce qui n'exclut pas d'améliorer celles des hommes, propositions qui résultent des réactions, commentaires, suggestions des militant-e-s qui ont participé à trois séances² de restitution des résultats de la recherche. Dans une seconde partie, cœur du rapport, nous présentons la synthèse mêlant les données qualitatives et quantitatives qui permettent de mettre à jour les freins et les ressorts de l'activité militante des femmes. Les résultats intégraux de l'enquête statistique sont exposés dans une troisième partie.

² Ces séances de restitution des résultats de la recherche se sont déroulées à Toulouse, le 19 novembre 2010, à Montreuil au siège de la Fédération, le 7 décembre 2010 et à Lille le 15 décembre 2010, en présence des membres du comité de pilotage : chercheuses, des membres de la direction fédérale dont la secrétaire générale de la Fédération et des militant-e-s du collectif fédéral Femmes-mixité. Une large place a été laissée au débat avec les participant-e-s.

Partie 1

La CGT, une organisation pour les femmes et les hommes... Dépasser les difficultés et les freins pour militer au féminin

PRÉCONISATIONS

La Fédération de la Santé et de l'Action Sociale a souhaité réaliser un état des lieux de la situation des femmes militantes dans toutes ses structures pour :

- Identifier les difficultés et les freins au militantisme des femmes ;
- Promouvoir activement les bonnes pratiques ;
- Décider de dispositions pour que les femmes puissent prendre toute leur place dans la CGT ;
- Permettre d'aller vers des taux de syndicalisation des femmes beaucoup plus conséquents.

L'organisation syndicale ne va pas régler à elle seule les inégalités entre les femmes et les hommes, mais elle peut choisir de poser les problèmes et des actes de façon à ne pas les reproduire en son sein et dans l'activité revendicative. Les propositions ci-après sont issues de trois séances de restitution des résultats de la recherche, qui ont donné lieu à des échanges, des réactions et des témoignages édifiants. Elles n'ont pas valeur exhaustive, mais indiquent des leviers déterminants dans la sphère syndicale pour favoriser l'accès et le maintien des femmes dans les responsabilités. Nous les présentons sous forme de huit axes. Pour chacun, nous citons dans un premier temps des extraits de propos de militant-e-s puis nous déclinons des propositions d'action. Ces actions pour l'égalité sont bien sûr complémentaires et doivent être développées simultanément. Elles convergent autour d'un défi central, celui de revivifier la démocratie syndicale.

I - FÉMINISATION DES LIEUX DE DÉCISION

1 - Paroles de militant-e-s :

- *La parité ne suffit pas. C'est le minimum syndical dans notre secteur qui compte près de 75 % de femmes.*
- *Dans la direction de mon union départementale, on voulait la parité, mais on n'avait soi-disant trouvé que seize femmes. Donc, j'ai proposé une commission exécutive composée de trente deux militant-e-s, plutôt que les cinquante envisagé-e-s.*
- *Il faut mettre les points sur les « i » des inégalités syndicales entre les femmes et les hommes.*
- *Féminiser la CGT, ça prend du temps. Il faut douze mois de travail pour constituer une équipe et pour favoriser des femmes jeunes. De nos jours, on féminise la CGT, mais on le fait avec des femmes de cinquante ans !*

- *Il est difficile pour les femmes de s'intégrer dans les organisations interprofessionnelles où il y a une majorité d'hommes.*
- *Dans les syndicats, nous avons des formes de direction très verticales et nous y reproduisons des schémas de la cellule familiale.*
- *Sur la conception des directions, prendre un homme, c'est céder à la facilité. Si on décide de prendre une femme, ce sera un autre problème. Il faudra anticiper et créer les conditions.*
- *Choisir une jeune femme comme dirigeante comporte des exigences, par exemple un temps partiel sur son entreprise, qu'on lui donne des moyens de préserver des moments avec sa famille.*
- *Une femme qui succède à un homme à une direction syndicale, elle est attendue au tournant : « Celle-là, on va la croquer ». Elle n'a pas le droit à l'erreur. Elle doit avoir le double d'investissement d'un homme pour pouvoir faire face. Un patron, c'est de la « gnognote » à côté d'un syndicaliste quand on est une femme militante.*

2 - 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 part parmi les syndiqué-e-s et dans les bases militantes. Elles accèdent moins aux responsabilités interprofessionnelles. Les organisations syndicales ont une capacité d'action pour remédier à cela, concevoir les équipes de direction et les féminiser. Cela nécessite de :

1. Développer le secteur de la « politique des cadres » ;
2. Adopter des politiques volontaristes en faveur de l'égalité sur la base d'un diagnostic partagé pour identifier les problématiques, les solutions et les ressources à mobiliser, et d'un plan d'action comportant des étapes et des objectifs chiffrés ;
3. Porter les efforts sur le recrutement ou sur le renouvellement de responsables, moment décisif pour la reproduction ou la mise en cause de la domination³. S'appuyer sur des critères définis collectivement pour désigner des responsables, à l'opposé de procédures informelles qui conduisent à maintenir l'existant ;

³ « Toute relation de domination, entre deux groupes ou deux classes, impose contraintes, assujettissement et servitude à celui – celle qui la subit. Le concept de domination masculine désigne une relation de pouvoir du groupe social des hommes sur le groupe social des femmes. La relation de domination introduit une dissymétrie structurelle qui est simultanément l'effet et le garant de la domination : l'un se pose comme le représentant de la totalité et le seul dépositaire de valeurs et de normes sociales imposées comme universelles parce celles de l'autre sont explicitement désignées comme particulières. La dissymétrie constitutive de la relation de domination se manifeste non seulement dans les pratiques sociales, mais aussi sur le plan de la conscience et jusque dans les stratégies identitaires ». Cf. Apfelbaum Erika, 2000, « Domination », in Helena Hirata et al., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 44-49.

4. Articuler le recrutement d'une responsable avec la mise en place d'une équipe de direction ;
5. Concevoir des formes diversifiées de direction, par exemple, en binôme ou en trinôme ;
6. 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 ;
7. Veiller à ne pas reconduire d'autres hiérarchies syndicales qui privilégient les soignant-e-s au détriment des employé-e-s, le public au détriment du privé, les militant-e-s des grands établissements plutôt que des petits.

II - FÉMINISATION DU FONCTIONNEMENT

1 - Paroles de militant-e-s :

- *Le syndicalisme exige d'avoir un regard sur notre organisation, de s'examiner de l'intérieur. C'est important.*
- *On retrouve dans l'organisation les mêmes biais qui existent dans le travail où on les combat. C'est très troublant.*
- *Militer dans l'interprofessionnel est plus compliqué car les réunions ont lieu plus tard le soir.*
- *On ne doit pas faire rentrer les femmes dans l'organisation avec un chausse-pied et laisser s'y reproduire ce qui se passe dans le travail.*
- *On ne demande pas aux femmes de devenir féministes, on leur demande de prendre toute leur place dans les syndicats.*
- *En montrant comment on peut progresser pour les femmes, on montre comment la CGT peut progresser pour tout le monde.*
- *Posons-nous la question : comment aimerions nous militer ?*
- *Changer le fonctionnement, il faut le dire mais surtout le faire !*
- *Pour assumer une direction, le parrainage et le marrainage, cela permet de faire le chemin dans sa tête, de lutter par exemple contre la culpabilisation. Cela permet aussi aux autres militant-e-s de faire le chemin par rapport à une nouvelle dirigeante. Je me sens bien grâce à cette période.*

2 - Propositions :

L'organisation syndicale, qui s'est construite historiquement au masculin, a un fonctionnement qui défavorise les femmes et augmente le « coût » de leur engagement. 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 (ainsi qu'aux jeunes), et non l'inverse pour augmenter leur disponibilité au militantisme. Il s'agit de :

1. Proposer une organisation concertée du travail militant qui laisse une marge d'autonomie et tienne compte des contraintes des femmes ;
2. Favoriser des formes d'implication syndicale plus maîtrisée dans le temps et dans l'espace à l'inverse des réunions dont on ne voit pas la fin ;
3. Veiller au respect du droit syndical ;
4. Répartir dans la transparence les décharges syndicales et les rééquilibrer en faveur des femmes ;
5. Systématiser le parrainage et le marrainage qui structurent et renforcent le sentiment de compétence et de légitimité nécessaire pour l'accès aux responsabilités.

III - UN MILITANTISME QUI S'OUVRE AUX FEMMES

1 - Paroles de militant-e-s :

- *Les organisations syndicales véhiculent des modèles d'action masculins, ce qui a conduit à la création de coordinations.*
- *Au sujet des visions stéréotypées de la responsabilité, j'ai l'exemple de métallos qui refusaient une direction collective de jeunes femmes considérant que ce n'était pas cela être militant.*
- *Je connais d'anciens militants dont la carte de visite, c'est d'avoir été sanctionnés sur le plan professionnel toute leur vie.*
- *Il faut que les femmes rentrent dans l'organisation syndicale telles qu'elles sont dans la réalité et non qu'elles se coulent dans un moule masculin.*
- *On ne naît pas militant-e, on le devient.*
- *Les militantes sont parfois perçues comme des femmes surhumaines et font un petit peu peur.*
- *Dans le syndicalisme, il y a une prime au présentisme comme pour les cadres. Elle concerne tous les militant-e-s, mais pèse plus lourd sur les femmes.*

2 - 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 :

1. Rompre avec le mythe du militant réduit à la vocation ;
2. Mettre en cause la logique sacrificielle du militantisme ;
3. Privilégier la qualité du travail militant sur la surcharge chronique et le présentéisme ;
4. Limiter le cumul des mandats, dissuasif pour les femmes ;
5. Favoriser l'émergence de pratiques militantes diversifiées et inédites ;
6. Prendre en compte que l'implication peut varier selon les contraintes des trajectoires biographiques et familiales, ce qui n'est pas un désengagement.

IV - QUALITÉ DES RELATIONS DANS LES SYNDICATS

1 - Paroles de militant-e-s :

- *Sur les rapports de domination, il faut toujours balayer devant sa porte : on les produit et reproduit. Donc, il faut travailler sur soi.*
- *Dans ces relations de pouvoir, les femmes sont obligées de jouer des coudes. Ces rapports de force permanents peuvent effrayer.*
- *De petites lumières : les relations de pouvoir ne sont pas naturelles ; elles sont construites.*
- *Comment peut-on porter la solidarité chez les salariés si on ne le fait pas chez nous ?*
- *La fraternité et la « sororité »⁴ manquent dans nos organisations.*
- *On a besoin de lutter contre les hommes machos. Que ce soit des syndicalistes, des collègues ou des patrons, c'est le même combat !*

⁴ La notion de sororité a été reprise après 1968 avec les progrès des idées féministes à propos du lien existant entre les femmes considéré comme spécifique par rapport à la fraternité qui unit les hommes. Elle est relative à la solidarité des femmes entre elles.

- *Ce n'est pas évident d'entrer dans un local syndical où il y a beaucoup d'hommes. Il y a de l'alcool, des comportements virils ou encore des cas de violences sexistes sur des militantes.*

2 - 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, il faut se préoccuper ici de la façon dont le collectif syndical prend soin de ses membres et des sources de satisfaction qu'il leur procure. Le développement d'une sociabilité attentionnée et de liens de solidarité internes nécessite de :

1. Lutter contre les propos et comportement sexistes ;
2. Reconnaître et soutenir la contribution des militantes, valoriser leurs connaissances et leurs pratiques ;
3. Favoriser la sororité, moyen pour les femmes de poser les questions qui les préoccupent et qui ne sont pas portées par les hommes ;
4. Aménager des moments de convivialité qui n'excluent pas les femmes ;
5. Rompre avec le paternalisme syndical et le maternalisme syndical ;
6. Veiller à améliorer le bien être dans le militantisme et par le militantisme comme on veille à améliorer le bien être au travail et par le travail.

V - LES ARTICULATIONS VIE PUBLIQUE/VIE PRIVÉE

1 - Paroles de militant-e-s :

- *On a la volonté de faire entrer des jeunes femmes, mais on s'arrête là. Pour les conditions concrètes, elles doivent se débrouiller.*
- *Il faut se soucier de la périphérie de l'engagement.*
- *Les différences entre les hommes et les femmes se construisent aussi dans la sphère privée. Il faut donc changer de ce côté là.*
- *Quand on est militant-e, il y a un équilibre à préserver entre la vie professionnelle et syndicale, la vie familiale et la vie pour soi. C'est le tabouret à trois pieds.*
- *Comment donner les moyens à une jeune femme d'aller à un congrès ? J'ai l'exemple d'un syndicat qui a donné du temps syndical au conjoint d'une militante pour qu'il s'occupe des enfants pendant qu'elle assiste au congrès.*

2 - Propositions :

Les femmes ont des difficultés d'articulation entre la sphère militante et la sphère conjugale et familiale plus importantes que les hommes. Dans ce droit fil, 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 :

1. Intégrer la question de l'articulation vie publique/vie privée dans le fonctionnement syndical pour les femmes et pour les hommes ;
2. Offrir une souplesse dans les horaires journaliers ou dans les périodes de travail militant ;
3. Gérer les liens entre le travail militant et les disponibilités biographiques (naissance d'enfants, aide ou maladie d'un proche...) ;
4. 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 garderie pendant les congrès, participer financièrement aux frais de garde d'enfants ;
5. Encourager les militants et les militantes à une répartition égalitaire du travail domestique.

VI - REPRÉSENTATION SYNDICALE DES SALARIÉ-E-S ET REVENDICATIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

1 - Paroles de militant-e-s :

- *Quand on parle de ces questions qui préoccupent les femmes, on sent que les hommes sont embêtés.*
- *L'égalité professionnelle est bonne pour les femmes, mais elle est bonne aussi pour les hommes. Des femmes sous rémunérées, cela pèse sur le salaire des hommes.*
- *La précarité dans le travail favorise les inégalités domestiques.*
- *Les luttes des femmes sont beaucoup moins valorisées que celles des hommes. Elles n'apparaissent jamais comme telles.*
- *Il faut mettre les points sur les « i » des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.*
- *Je me souviens d'une revendication : « Je veux du temps pour vivre ».*

- *Quand on est militant-e, il faut avoir l'oreille musicale, savoir entendre les revendications et rebondir. Par exemple, nous nous sommes saisies du besoin de garde d'enfants exprimé par des femmes, ce qui a abouti à la création d'une crèche.*
- *La proximité avec les salarié-e-s, c'est défendre les petites réalités vécues par les hommes et les femmes, qui pèsent de tout leur poids.*

2 - 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 uniformise par ses discours et ses analyses des situations de travail qui ne le sont pas dans la réalité. En ne traitant pas ces problèmes, il s'expose à perdre emprise sur le réel et à amoindrir ses capacités de transformation sociale. Il y a donc un enjeu pour le syndicalisme à s'engager dans une définition sexuée de la revendication. Cela passe par :

1. 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 garde d'enfant malade, pour les femmes et pour les hommes, revendiquer un service public d'accueil des enfants et de l'aide à l'autonomie... ;
2. Informer sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la presse syndicale (*Antoinette*⁵ restant une référence) ;
3. Valoriser les actions syndicales en faveur de l'égalité ;
4. Lutter contre les inégalités de salaires, la précarité du travail et le temps partiel imposé pour les femmes ;
5. Féminiser la prise de parole qui est l'expression politique de la revendication ;
6. Valoriser et médiatiser les figures féminines du syndicalisme ;
7. Rompre avec la règle grammaticale du masculin générique dans les écrits syndicaux pour faire apparaître le féminin.

⁵ *Antoinette*, mensuel syndical féminin de la CGT, est né en 1955, bien avant le mouvement féministe des années soixante-dix, d'une aspiration exigeante des femmes syndicalistes de voir reconnaître dans les syndicats et dans le monde du travail la spécificité féminine et de porter leurs revendications féministes. Ce journal a tiré jusqu'à 100 000 exemplaires dans sa phase ascendante. La CGT a décidé d'en arrêter la parution en 1989. Cf. Colin Madeleine, 2007, *Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*, Paris, Syllepse, coll. « Des paroles en actes ».

VII - DES STATUTS POUR L'ÉGALITÉ

1 - Paroles de militant-e-s

- *La Charte pour l'égalité a permis à des camarades de parler de leur vie familiale et des difficultés qu'elles rencontrent en interne, mais elle n'est pas contraignante.*
- *La Charte, n'est pas suffisante. Il faut un plan d'action.*
- *Il y a une conscientisation aux niveaux fédéral et confédéral, mais beaucoup de déperdition aux autres échelons.*
- *Dans notre organisation, on parle plus de mixité que d'émancipation des femmes.*

2 -Propositions :

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

1. Intégrer l'égalité femmes/hommes dans les statuts de la CGT ;
2. Elaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens financiers et humains nécessaires à leur mise en œuvre ;
3. Améliorer la saisie des données notamment sexuées du CoGiTiel sur les adhérent-e-s par les syndicats, de façon à pouvoir réaliser un suivi statistique ;
4. Constituer au sein de l'organisation un groupe, dont la composition reste à établir, chargé de définir et d'analyser les données permettant d'effectuer régulièrement un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes et de proposer des actions.

VIII - LA FORMATION POUR AGIR

1 - Paroles de militant-e-s

- *Je me souviens qu'avec le comité de coordination des revendications du textile, on a pris les choses en main. Pour cela, on a organisé des formations sur place.*
- *Tout était bon pour armer ces ouvrières. Elles n'avaient pas de temps. Alors, on organisait des formations et des réunions pendant le voyage quotidien, dans le bus qui les ramenait chez elles.*

- *Quand on a fait une formation et qu'on a un peu de compétences, alors là, du coup, on se lance plus facilement.*
- *Ce qui nous manque bien souvent, c'est une formation politique.*
- *Moi, je me rappelle d'une campagne sur le « temps de vivre » qui avait eu un grand écho dans notre entreprise.*

2 - Propositions :

Si les militant-e-s sont formées par l'action syndicale, qui est source de socialisation, elles/ils sont aussi formé-e-s pour l'action syndicale. Cette fonction de l'organisation syndicale qui consiste à former ses adhérent-e-s pour agir semble déterminante pour améliorer et conforter la prise de responsabilité comme pour la rendre plus efficace. La formation comprend ici des contenus diversifiés, un objectif et des méthodes au service de l'émancipation des femmes et des hommes. Il s'agit de :

1. Développer une politique de formation syndicale permanente ;
2. Former les militant-e-s sur une approche politique de l'égalité : quelle vision et quel projet social ?
3. Former les militant-e-s sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et pour négocier leur résorption : quels leviers ?
4. Informer et former les syndiqué-e-s et militant-e-s sur les inégalités syndicales ;
5. Poursuivre la restitution des résultats de l'étude et les échanges autour des pistes d'action.

Partie 2

Freins et ressorts de l'activité militante des femmes

par Yannick LE QUENTREC

PRÉAMBULE : PRESENTATION DE LA RECHERCHE

I - OBJET D'UNE RECHERCHE

1 - Un objet-sujet : les militantes...

Pourquoi étudier les militantes ? Dans le contexte d'un syndicalisme qui doit relever l'enjeu d'une représentation équilibrée des femmes dans ses lieux de décision, nous nous centrons sur les militantes car elles nous paraissent détenir une place stratégique dans la dynamique d'émancipation : les militantes élues/mandatées exercent une fonction de représentation des salarié-e-s dont elles visent à défendre les intérêts face aux employeurs. Elles ont un rôle actif dans la mise en forme des revendications (Pernot, 2005 : 270), moment clé d'une activité de représentation quotidienne (Dufour, Hege, 2002 : 169). Elles participent au système de représentation institutionnel où elles influent sur les choix et les décisions. Elles organisent la mobilisation selon des registres appropriés aux salarié-e-s. Elles sont aussi les représentantes officielles de l'organisation syndicale. Ces différentes fonctions constitutives du travail militant sont interdépendantes et en tension. A travers elles, se jouent et se rejouent des processus de distinction et d'identification sexuées des salarié-e-s qui reproduisent ou mettent en cause les rapports de domination de sexe.

Porter centralement l'attention sur les interactions entre les militantes et l'organisation syndicale, ne revient pas à considérer que c'est la seule dimension à prendre en compte. Il s'agit plutôt d'étudier des facteurs sur lesquels l'organisation syndicale peut avoir prise, directement, dans ses structures, ou indirectement, à travers des orientations politiques et des actions. Etudier les militantes permet ainsi d'explorer des problèmes auxquels le syndicalisme se heurte de nos jours : la qualité des liens que les militant-e-s entretiennent avec les salarié-e-s, la qualité des liens au sein des collectifs militants et de l'organisation syndicale, la continuité et le renouvellement des pratiques syndicales ou plus généralement, les contradictions entre des fins émancipatrices et des moyens d'action qui ne le seraient pas.

2 - ... et les conditions matérielles d'exercice de leur activité

La notion de matériel renvoie ici à la philosophie matérialiste selon laquelle le mode de production de la vie matérielle conditionne le processus d'ensemble de la vie sociale, politique et spirituelle (Marx, 1859, pré). On part de l'idée que l'engagement des femmes, comme celui des hommes d'ailleurs, n'est pas seulement une affaire de conviction, mais qu'il dépend des conditions matérielles de vie dans lesquelles il se met en œuvre. Pour le comprendre, il faut donc prendre en compte ce qui caractérise ces conditions matérielles à savoir, la division sexuelle du travail (Kergoat, 2000), expression des rapports de domination exercés par le groupe social des hommes sur celui des femmes. La division sexuelle du

travail, en interdépendance avec d'autres oppressions de classe et de race, se traduit par l'assignation des hommes à la sphère publique et productive, et celle des femmes à la sphère privée, reproductive (activités domestiques dévalorisées et invisibles) et conjugale (Guillaumin, 1992 : 19). Cette séparation se double d'une hiérarchisation par laquelle les hommes s'attribuent des tâches fortement valorisées comme les postes de direction, les responsabilités politiques...

Du côté de la sphère privée, la division sexuelle du travail engendre une charge de travail physique et mentale qui monopolise le temps disponible des femmes au profit des tâches domestiques, en le diminuant d'autant pour l'activité militante. Du côté de la sphère publique, l'activité militante a pour particularité de requérir du temps disponible et de rétribuer l'omniprésence. C'est ainsi que, pour militer, les femmes sont dans la lutte des temps et se heurtent simultanément à trois niveaux d'antagonisme : entre temps militant et temps domestique, entre temps professionnel et temps domestique, entre temps militant et temps professionnel. Les hommes ne sont plus souvent concernés que par l'antagonisme entre temps militant et temps professionnel (Le Quentrec, 2009).

Il faut également souligner que nous sommes des chercheuses féministes. Contrairement aux idées reçues, le féminisme n'a pas pour but d'imposer des modèles de comportement, ni de promouvoir la guerre des sexes. Il vise l'émancipation des femmes et, par conséquent, la transformation des rapports sociaux qui les oppriment. En déconstruisant les approches naturalistes et fatalistes, en montrant aux femmes et aux hommes qu'elles/ils sont le produit de divisions et hiérarchies sociales, les études féministes leur ouvrent des perspectives. Des marges d'intervention apparaissent, à travers notamment la possibilité qu'elles/ils ont de se construire en échappant aux prescriptions du système de genre.

Dans la recherche, nous proposons d'éclairer et de comprendre les rapports de domination de sexe qui contribuent à construire l'engagement militant. Comment ces rapports se manifestent, à travers quelles pratiques, quelles interactions, quelles perceptions, quels modèles, quel fonctionnement des organisations ? Pour tenter de répondre à ces questions, nous ne cherchons pas à restituer des expériences individuelles mais nous partons des expériences individuelles pour rendre compte des rapports sociaux de sexe qui sont produits et reproduits au sein de l'organisation syndicale.

Pour cela, nous nous appuyons sur une pluralité de méthodes. La première s'inscrit dans la démarche ethnographique et l'observation participante. Nous sommes des chercheuses impliquées à des niveaux différents dans l'expérience militante, syndicale et politique, ce qui permet de multiplier les perspectives et les points de comparaison, croiser les éclairages, relativiser des données, déceler les incohérences du déclaratif, ou encore conforter les résultats obtenus par des observations de terrain. Sur la base d'une enquête par questionnaire, nous avons effectué une analyse statistique des déterminants sexués de l'activité militante des femmes. Nous l'avons ensuite complétée par une enquête qualitative visant à en explorer les contraintes, ce qui lui fait obstacle, d'une part, et d'autre part, les ressorts de cette activité. On entend par obstacle un empêchement, ce qui arrête, ralentit, gêne, ce qui s'oppose à l'activité militante. Ces obstacles sont à la fois d'ordre matériel (possession de ressources, notamment), organisationnelle et subjective (liées aux

perceptions, sentiments...). Par « ressorts », on désigne les moyens diversifiés qui sont sources de force, d'énergie, de vigueur et qui servent à stimuler l'activité militante. On intègre ici les raisons d'agir des militantes, leurs motivations autant que le façonnage de l'organisation qui va ou non contribuer à inscrire leur engagement dans la durée.

La nécessité de traiter conjointement les obstacles et les ressorts découle d'une lecture dialectique et dynamique des situations vécues par les femmes (Kergoat, 2000 : 41), lesquelles ne se réduisent ni à l'exclusion, ni à l'indifférenciation sexuée. De plus, contraintes et ressorts ont une part de relativité car ce qui relève de la contrainte, dans certains cas, peut devenir un ressort, dans d'autres cas. Par exemple, des conflits avec l'employeur peuvent parfois empêcher l'activité militante alors que, dans d'autres circonstances, ils se révèlent décisifs pour la création d'une section syndicale, l'organisation d'élections professionnelles, et renforcent l'activité militante.

Cette lecture dialectique et dynamique des situations vécues par les femmes s'applique aussi aux obstacles et ressorts de l'engagement lorsqu'ils se rapportent aux articulations entre la sphère publique (vie militante et vie professionnelle) et la sphère privée (vie domestique et conjugale) ainsi qu'aux rapports hommes/femmes dans ces articulations. Par exemple, dans un couple où les deux conjoints militent, le conjoint peut prioriser son propre engagement au détriment de celui de sa compagne. Dans une autre configuration conjugale, ce double engagement apparaît comme un ressort car il vise à instituer une relation égalitaire.

Par ailleurs, compte tenu que l'engagement des femmes, par leur déplacement dans la sphère publique, s'inscrit, contrairement à celui des hommes, dans une transgression de la division sexuelle du travail, il nous a paru intéressant de l'étudier replacé dans le réseau de sociabilité⁶, militante ou non, pour dégager les éléments qui lui donne sens et où il puise sa légitimité, notamment sur le plan sexué.

L'enquête de terrain a consisté à conduire dans un premier temps des entretiens enregistrés auprès de quinze⁷ militant-e-s sélectionné-e-s selon plusieurs critères (cf. échantillon des militant-e-s en annexe). Dans un second temps, nous avons réalisé, chaque fois que possible, des entretiens séparés, plus brefs, auprès de deux personnes clés de leur entourage proche, soit :

- En cas de vie en couple, leur conjoint ainsi qu'une autre personne de l'environnement professionnel ou syndical (collègue, syndicaliste...), considérée comme importante pour leur engagement ;

⁶ Nous reprenons la notion de matrice utilisée par Jean-Paul Molinari pour prendre en compte l'environnement de l'engagement qui concourt à sa construction, sa valorisation et sa justification en produisant de la congruence et de la reconnaissance par des images, des actions, des mots, des discours, des regards. Cf. Molinari Jean-Paul, 1991, *Les ouvriers communistes. Sociologie de l'adhésion ouvrière au PCF*, Paris, L'Albaron.

⁷ Lorsque certaines militantes ont désigné d'autres militant-e-s comme personnes clés de leur entourage, nous avons repris le guide d'entretien destiné à ce premier groupe. 17 personnes de l'entourage proche (8 femmes et 9 hommes) ont ainsi été interviewées, ce qui donne un total de 23 militant-e-s (20 femmes et 3 hommes).

- Hors cas de vie en couple, une personne de l'environnement familial (fils, fille, autre parent...) ou amical, et une autre personne de l'environnement professionnel ou syndical. Au total, trente deux personnes ont été interrogées⁸.

Nous accordons une place privilégiée aux paroles des militantes et de leur entourage, en précisant que ce ne sont pas des paroles sollicitées pour parler précisément des femmes dans les organisations syndicales⁹ et que, loin de se réduire à illustrer la démonstration des chercheuses, elles ont à nos yeux une portée plus grande, celle de rendre compte des interactions entre les rapports sociaux de sexe et les pratiques sociales ainsi que du travail d'émancipation des actrices et des acteurs (Boutet, 1994, IX).

Le guide d'entretien comporte deux axes. Dans le premier, centré sur la sphère publique, il s'agit de voir comment les militantes organisent concrètement leur activité (temps, droits, déplacements...), la façon dont elles conçoivent leur engagement, les obstacles, mais aussi les facteurs de mobilisation rencontrés. Sous le second angle, centré sur la sphère « privée », on cherche à comprendre comment ces militantes s'organisent au quotidien dans le couple et la famille pour articuler leur activité militante, souvent très prenante, avec les contraintes liées à l'éducation des enfants, aux tâches domestiques, et quels sortes d'ajustements s'opèrent avec le conjoint autour de cet engagement.

En raison d'un calendrier de recherche contraint, l'enquête de terrain a été limitée aux militant-e-s de la région Midi-Pyrénées. Elle a de plus été réalisée dans une période de renouvellement des principales responsables de la coordination régionale CGT Santé Action Sociale. Ceci a sans doute constitué un biais méthodologique. En portant l'attention sur plusieurs militantes « pressenties » pour ces responsabilités, on a laissé dans l'ombre d'autres militantes. Par contre, ce contexte d'enquête nous a permis de recueillir les interrogations et réactions de militantes face à une période de changement et à la perspective d'accéder à de nouvelles responsabilités.

De manière générale, le secteur fortement féminisé de la santé et de l'action sociale favorise la féminisation de ses organisations syndicales. Mais l'enquête statistique montre que cette féminisation n'aboutit pas à mettre en cause la sous-représentation des femmes dans les lieux de décision. On peut considérer que les militantes de ce secteur évoluent au sein de syndicats professionnels mixtes à dominante féminine – certains syndicats étant exclusivement composés de femmes – mais à hégémonie masculine. Observer les manifestations des rapports de domination de sexe s'en trouve complexifié. Nous verrons en effet comment l'hégémonie masculine tend non seulement à être masquée par le fait que les femmes sont numériquement majoritaires dans les syndicats de base, mais aussi comment

⁸ Pour que les militant-e-s dont nous citons des extraits d'interview ne soient pas désincarnées, nous précisons en note de bas de page leurs caractéristiques : profession, secteur d'emploi, responsabilités et mandats syndicaux, type de militant : PDD (permanent-e de droit), PDF (permanent-e de fait), NP (non permanent-e), âge, nombre d'enfants, profession du conjoint. Les types de militant-e sont expliqués dans le tableau n° 44. Les mandats correspondants aux sigles utilisés figurent en annexe.

⁹ Afin que les protocoles de présentation de l'enquête par questionnaire et de l'enquête par entretien induisent le moins possible les réponses des enquêté-e-s, nous avons opté pour le thème : « Les conditions d'exercice de l'activité militante », en raison de son caractère plus neutre que celui retenu par la Fédération sur « Les obstacles aux pratiques militantes des femmes ».

elle tend à masquer cette majorité numérique féminine en tant qu'objet et sujet de revendication.

Après un cadrage préalable du secteur de la santé et de l'action sociale et de ses syndicats, on s'intéresse dans le premier chapitre, à l'expérience vécue des militantes dans ses interactions avec l'organisation syndicale et l'activité professionnelle afin de montrer comment la répartition du pouvoir et le fonctionnement syndical contribuent à reproduire la domination de sexe. Dans un deuxième chapitre, on explore les pratiques de l'organisation syndicale, puis les façons d'agir et les sociabilités militantes, pour examiner en quoi elles peuvent être des ressorts de l'engagement des femmes. Dans un troisième chapitre, on étudie comment la vie dite « privée » détermine l'activité militante des femmes à partir de facteurs comme l'attitude et l'action du conjoint, l'activité parentale et domestique, les négociations conjugales, les trajectoires biographiques, l'action de l'environnement familial. On distingue les empêchements conjugaux et domestiques, d'une part et, d'autre part, les ajustements diversifiés qui mettent en cause l'assignation sexuée des femmes et des hommes.

II - LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Les conditions d'exercice de l'activité militante sont liées à l'implantation syndicale, laquelle varie en fonction de multiples facteurs dont la taille des établissements, le secteur public et le secteur privé, l'histoire syndicale du secteur d'activité ¹⁰... De ce point de vue, ces conditions sont relativement favorables pour les congressistes et les militant-e-s de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale étudié-e-s ici, qui travaillent plus souvent dans des hôpitaux de grande taille du secteur public.

Afin de situer plus précisément notre objet de recherche dans son contexte, il convient de rappeler quelques dimensions caractéristiques du secteur de la santé et de l'action sociale. Celui-ci représente une force économique et sociale majeure ¹¹. Il regroupe près de 31 000 établissements et services répartis entre secteurs public et privé. Le secteur hospitalier se constitue d'établissements de soins de deux types : les premiers relèvent du droit public (fonctions publiques hospitalière et territoriale principalement) ; les seconds relèvent du droit privé et sont subdivisés entre secteurs lucratif et non lucratif.

Au 31 décembre 2006 ¹², on comptait en France métropolitaine 2 877 établissements ou entités juridiques sanitaires ¹³. Au total, ils offraient une capacité d'accueil de 448 500 lits et

¹⁰ Wolff Loup, 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses Informations*, n° 16.1, Avril, DARES.

¹¹ Bousquet Frédéric avec la collaboration de Coldefy Magali, Joubert Marc et Thomson Edith, 2001, *Les établissements de santé 1999*, coll. « Etudes et statistiques », DREES.

¹² Sources : DREES, SAE 2007, données statistiques.

¹³ « Les systèmes d'information repèrent environ un millier de structures supplémentaires définies réglementairement comme des établissements de santé, mais qui ne constituent pas des hôpitaux au sens commun du terme, puisqu'ils ne disposent pas de capacité d'hébergement. Pour l'essentiel, il s'agit de structures associatives d'auto-dialyse ou de dialyse. » Rapport du Conseil économique et social, Etude présentée par M. Éric Molinié, 2005, *L'hôpital public en France : Bilan et perspectives*, p. 26.

53 000 places. Leur nombre s'est continûment réduit (2 938 établissements en 2003), essentiellement en raison de la disparition d'établissements privés et sous l'impulsion des politiques de rationalisation du secteur hospitalier ainsi que de la recherche d'une allocation optimale des ressources ¹⁴. Dans un contexte de restructurations et de mutations organisées par les gouvernements depuis plus de vingt ans, l'activité hospitalière progresse : « *En 2006, l'activité des établissements de santé, publics et privés, situés en France métropolitaine et dans les DOM s'est accrue de + 2,6 %* » ; l'hospitalisation partielle a progressé davantage que l'hospitalisation complète ¹⁵.

Dans cet ensemble, le secteur public hospitalier, composé de 1 006 entités juridiques publiques, est dominant en nombre de places ¹⁶ (voir tableau ci-dessous).

Situation des établissements de santé avec capacités d'hospitalisation en 2006 selon le statut juridique

	Entités	Lits	Places
Secteur public (entités juridiques)	1 006	291 483	32 626
Secteur privé (établissements)	1 871	157 022	20 510
Ensemble	2 877	448 505	53 136

Source : DREES, SAE 2006, données statistiques.

Les 1 871 établissements privés comportent 1 067 établissements à but lucratif, souvent dénommés « cliniques privées ». 804 ont un caractère non lucratif. Le service public hospitalier regroupe les établissements publics et plus des deux tiers des établissements privés à but non lucratif. Il représente plus des trois quarts de l'ensemble des lits et places offerts par le système hospitalier.

La diversité et la complexité des structures, de leur histoire, de leur financement et de leur nature juridique se reflètent dans la multiplicité des dispositifs contractuels et des conventions collectives existants, conduisant à des disparités entre les établissements et les personnels selon qu'ils appartiennent à un secteur ou à un autre.

Si le nombre d'établissements sanitaires, le nombre de lits ainsi que les durées moyennes de séjour diminuent sur la dernière décennie, traduisant bien l'évolution technique et organisationnelle de l'hôpital, les effectifs hospitaliers, eux, augmentent. De 1987 à 1999, le nombre d'emplois dans le secteur hospitalier a augmenté de plus de 70 000. Cette progression masque toutefois des évolutions contrastées : création de 90 000 emplois chez

¹⁴ Vincent Catherine et Volovitch Pierre, 2003, « Les syndicats face aux restructurations hospitalières », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, p. 121.

¹⁵ Arnault Séverine, Fizzala Arnaud, Leroux Isabelle et Lombardo Philippe, 2007, « L'activité des établissements de santé en 2006 en hospitalisation complète et partielle », *Études et Résultats*, DREES, n° 618, décembre.

¹⁶ Les chiffres sont tirés de la statistique des établissements de santé, DREES (SAE 2006).

les professions de soin et de 10 000 emplois dans l'administration, mais suppression de plus de 30 000 postes dans les services techniques ¹⁷.

Les professions sociales et de santé ¹⁸ regroupent approximativement 2 500 000 personnes au total, et représentent près de 9,4 % de la population active. Parmi les 31 professions sociales et de santé répertoriées en 2002 ¹⁹, six représentent 73 % des effectifs. Le personnel des hôpitaux est constitué de catégories nombreuses, formant un ensemble ²⁰ relativement complexe ²¹. Parmi les dix sept professions de santé, quatre regroupent près de 1 300 000 personnes, soit 75 % de l'ensemble des effectifs. Les infirmier-e-s, avec plus de 430 000 personnes, constituent la première profession de santé (25 % des effectifs). Viennent ensuite les aides soignant-e-s (23 %), les agents de services hospitaliers (14 %) et les médecins (12 %).

Environ 600 000 personnes exercent en 2002 dans les métiers du travail social ²². L'expression « travail social » est un terme générique qui regroupe sous un vocable unique un ensemble de professions en réalité très différentes, dont les histoires et les pratiques professionnelles peuvent varier et relever des champs de l'économie, de la santé, du logement, de la culture, de l'éducation ou des activités domestiques. Quatre grands domaines d'intervention sont habituellement évoqués pour décrire le travail social, celui de l'aide, celui de l'éducation spécialisée, celui de l'animation et celui de l'accueil à domicile.

L'éducation, la santé et l'action sociale ont pour caractéristique de compter une proportion très élevée de femmes en France (72,9 %). Au sein du secteur de la santé, plus particulièrement, les professions sont de longue date féminines : 76 % de femmes en 2003, mais déjà 71 % vingt ans plus tôt – infirmières, aides-soignantes et agents de service hospitaliers – avec huit ou neuf femmes sur dix professionnels, entraînant une supériorité numérique du deuxième sexe ²³.

¹⁷ Vincent C. et Volovitch P., 2003, *op. cit.*, p. 126.

¹⁸ La présentation des salarié-e-s du social et de la santé est réalisée pour les besoins de l'analyse à partir des données disponibles et agrégeables. Le tableau qui en résulte, qui se veut panoramique à ce stade, n'est pas totalement exhaustif du fait de la disparité des éléments statistiques et des données qualitatives mobilisables. Ces données présentent cependant l'avantage de se faire une idée relativement conforme à la réalité de ce secteur. On se doit de souligner qu'elles résultent d'informations statistiques et qu'elles se réfèrent à des dates et des sources documentaires diverses.

¹⁹ Mission Démographie des professions de santé, novembre 2002, Rapport Berland.

²⁰ D'après les DADS, en 2007, le nombre d'emplois salariés ou « postes » pour l'ensemble du secteur hospitalier s'élève à 1,6 million.

²¹ Pour une présentation détaillée, voir Chevandier Christian, 1997, *Les métiers de l'hôpital*. La Découverte, coll. « Repères ».

²² Voir cadrage du nombre de personnes exerçant dans le travail social, hors aide à domicile, proposé à partir de l'enquête emploi de l'INSEE, dans *Etudes et Résultats*, n° 441, « Les métiers du travail social : hors aide à domicile », DREES (2005).

²³ Bessière Sabine, 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue française des Affaires Sociales*, n° 1, janvier/mars, pp. 17-33.

Cette tendance devrait se poursuivre avec l'arrivée sur le marché du travail de promotions nouvellement diplômées de plus en plus féminisées, y compris dans les professions médicales²⁴ restées jusqu'à présent les plus masculines (médecins ou chirurgiens-dentistes).

Dans le secteur de l'action sociale, les professions sont aussi fortement féminisées. Tel est le cas des assistantes sociales ou des conseillères en économie sociale et familiale (avec des taux respectifs de 94 % et 98 % de femmes), des éducateurs de jeunes enfants ou des aides médico-psychologiques (plus de 80 % de femmes). Une seule profession, celle d'éducateur technique spécialisé, compte une minorité de femmes (22 %), ce qui s'explique par le type de qualification professionnelle de base exigée (menuisier par exemple).

En fin de compte, la presque totalité des professions répertoriées ci-dessus apparaît comme des métiers « de femme », c'est-à-dire proches des rôles sociaux qui leur sont assignés dans la mesure où ils sont centrés autour de la famille et s'inscrivent dans le prolongement de fonctions maternelles ou ménagères.

Dans un environnement où les réformes se succèdent, travailler à l'hôpital est devenu une réalité assez différente de ce que cela pouvait signifier il y a quelques années. Françoise Acker²⁵ le montre avec l'analyse du travail soignant dans le cadre de services de court séjour en oncologie. Les reconfigurations du travail (surtout celui du soin) observées à l'hôpital sont liées à la brièveté des séjours des patients et aux nouveaux modes de pilotage des établissements. Des activités se déplacent et le travail se redistribue en temps et en lieux. De nouvelles tâches apparaissent. Des compétences se transfèrent entre infirmières et autres personnels de soins. La rationalisation et la standardisation, omniprésentes, contribuent à l'intensification du travail. Les conditions de travail se dégradent et touchent particulièrement, mais pas exclusivement, les soignant-e-s. Selon une enquête de la DREES²⁶, « *les contraintes de rythme de travail sont fortement perçues, les infirmières estimant, notamment, plus souvent manquer de temps pour faire correctement leur travail* ». Les études convergent pour constater une dégradation de l'ambiance de travail, des risques croissant d'épuisement, d'automédication et de stress. Le productivisme du soin²⁷ engendre une insatisfaction globale et de la souffrance professionnelle.

III - LE SYNDICALISME HOSPITALIER

Par rapport à un taux moyen de syndicalisation de 8 % en France, le secteur de la santé et de l'action sociale, avec un secteur public dominant, bénéficie d'une proportion de salarié-

²⁴ Lapeyre Nathalie et Le Feuvre Nicky, 2005, « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des Affaires sociales*, n° 1, janvier/mars. pp. 59-82.

²⁵ Acker Françoise, 2002, « Temps de travail féminin, temps de travail soignant. Quelles configurations, quels réajustements ? », *Sciences Sociales et Santé*, vol.20, n° 3, septembre, pp. 109-117.

²⁶ « Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé », 2004, DREES, *Etudes et Résultats*, n° 335, août.

²⁷ Sainsaulieu Ivan, 2003, *Le malaise des soignants. Le travail sous pression à l'hôpital*, Paris, L'Harmattan.

e-s syndiqué-e-s (15,2 %) trois fois supérieure à celle des entreprises privées (5,0 %), sur la période 2001-2005 ²⁸.

**La syndicalisation dans les entreprises privées, publiques
et dans les administrations de 1996 à 2005²⁹ (en % de salarié-e-s)**

	Effectifs de syndiqués (en milliers)	Taux de syndicalisation 2001-2005	Taux de syndicalisation 1996-2000
Fonctions publiques (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	880	15,2	14,4
Entreprises publiques, Sécurité Sociale	140	14,7	15,6
Entreprises privées	790	5,0	5,2
Total	1 810	8,1	8,0

Lecture : sur la période 2001-2005, 1 810 000 salariés déclaraient en moyenne adhérer à une organisation syndicale.

Sur cette période, 8,1 % des salariés étaient syndiqués.

Champ : Salariés des secteurs public et privé.

Sources : Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, Insee.

« Mais si les salariés y sont nombreux et concentrés, capables de mener des actions collectives médiatiques du fait de la popularité des soignants, ils restent faiblement syndiqués, en particulier le personnel paramédical, devenu le cœur des catégories de salariés, devant les agents (ouvriers et employés) » ³⁰.

Ce secteur, longtemps réservé aux congrégations religieuses ³¹, s'est laïcisé définitivement à partir de 1968. C'est en 1983 et en 1986 que le personnel hospitalier a été reconnu comme appartenant à la fonction publique (Titre 1 et Titre 4 spécifique du statut hospitalier). Dans ce droit fil, les conditions d'exercice du droit syndical se sont améliorées significativement et le nombre de mises à disposition de syndicalistes pour exercer un mandat national est passé de 30 à 84 ³².

Contrairement aux idées préconçues, l'histoire du monde hospitalier montre qu'il n'est pas si hostile à la syndicalisation. Certains établissements parisiens comptaient plus de 80 % de syndiqués après la Première guerre mondiale ³³. De même, il a connu de nombreux mouvements sociaux depuis la fin des années quarante, que ce soit des grèves sectorielles ou des conflits interprofessionnels, sans compter une multitude de luttes locales. Pour les

²⁸ Wolff L., 2008, *op. cit.*, p. 1.

²⁹ Voir tableau DARES 2008, avril 2008, n° 16.1.

³⁰ Sainsaulieu Ivan, 2008, « Le syndicalisme à l'hôpital : sociologie d'une insatisfaction », *Sève*, n° 18, printemps, p. 83.

³¹ Knibiehler Yvonne (dir.), 1984, *Cornettes et blouses blanches. Les infirmières dans la société française 1880-1980*, Paris, Hachette.

³² Siwek-Pouydesseau Jeanne, 1993, *Les syndicats des grands services publics et l'Europe*, Paris, L'Harmattan, p. 187.

³³ Chevandier Christian, 2007, « Unies dans l'action : les infirmières coordonnées », Contribution au *Colloque Unité syndicale, fatalité de la division ? France (1943-1995)*, 28 & 29 novembre, p. 8.

plus marquantes, on peut citer la lutte de 1949 pour la création de la qualification d'aide soignant, la grève de l'été 1953, 1968, la grève des infirmières de 1979 pour l'augmentation des effectifs, puis 1988 et 1991 avec les coordinations d'infirmières qui ont révélé à l'opinion la pénibilité de leurs conditions de travail dans les grands hôpitaux publics³⁴ et plus récemment, le mouvement de l'hiver 1999-2000...

Les trois principales organisations syndicales du secteur sont la CGT, FO et la CFDT.

Après une forte poussée de syndicalisation en 1968, les syndicats des hôpitaux sont aussi touchés par un mouvement général de désyndicalisation dans la décennie 1975-1985 avant de remonter ensuite de façon continue³⁵. La CGT a connu une progression constante de ses adhérents depuis 1991³⁶. D'après elle, pour l'ensemble du secteur, sanitaire et social, public et privé, la progression a été continue : on est passé de 278 000 en 1991 à 541 000 cotisations³⁷ régulières en 2006. La Fédération CGT de la Santé, séparée de celle des services publics en 1979, s'est étendue à l'action sociale en 1982. Sur la base du nombre de FNI³⁸ (Fonds national interprofessionnel), elle est la sixième des principales fédérations qui composent la CGT en 2004, et elle se distingue par une croissance de ses effectifs de près de 3 % quand la plupart de ces autres fédérations affichent une baisse (*cf.* tableau ci-après³⁹). En 2011, elle se hisse à la deuxième place derrière la Fédération des Services publics⁴⁰. La CFDT aurait aussi largement redressé ses effectifs adhérents depuis 1987 tandis que FO aurait également amorcé un redressement peu après.

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale syndique surtout dans le secteur public et peu dans les institutions privées⁴¹. La Fédération des Services Publics et de Santé FO est présente parmi les personnels administratifs, techniciens et ouvriers, mais a du mal à syndiquer les soignants très féminisés. La Fédération CFDT de la Santé et des Services Sociaux a un champ de syndicalisation plus large que celui de la CGT et de FO, essentiellement représentés dans le secteur public. Elle est bien implantée dans le secteur privé hospitalier, le secteur social, et les hôpitaux publics représentent la moitié de ses adhérents⁴².

³⁴ Lert France *et al.*, 1993, « Evolutions des conditions de travail infirmier dans les hôpitaux publics », *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 1, pp. 16-29.

³⁵ Sainsaulieu I., 2008, *op. cit.*, p. 84.

³⁶ Jeanne Siwek-Pouydesseau recense 37 000 syndiqués en 1990 à la Fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale, 45 000 à la Fédération des services publics et de santé FO et 48 500 Fédération CFDT de la santé et des services sociaux.

³⁷ Il faut souligner que le nombre de cotisations ne se confond pas avec le nombre d'adhérents. Le premier peut reculer quand le second peut augmenter.

³⁸ FNI : timbre annuel acquitté par tout adhérent.

³⁹ Andolfatto, Dominique, Labbé Dominique, 2007, *Les syndiqués en France (1990-2006)*, Nancy-Grenoble, Institut d'études politiques de Grenoble-PACTE, p. 63.

⁴⁰ Source : 10^e Congrès fédéral Saint-Etienne (42), 6-10 juin 2011.

⁴¹ Siwek-Pouydesseau Jeanne, 2001, *Les syndicats des fonctions publiques au XX^e siècle*, Paris, Berger-Levrault, p. 188.

⁴² *Idem.*

Les principales fédérations de la CGT en 1991 et 2004 (FNI totaux)

Fédérations	Effectifs en 1991	% des effectifs dans la CGT en 1991	Effectifs en 2004	% des effectifs dans la CGT en 2004
Energie (puis Mines-Energie)	80 200	12,6	74 144	11,0
Métaux	72 000	11,3	64 000	9,5
Cheminots	64 700	10,2	50 934	7,5
PTT	54 400	8,5	57 100	8,4
Services publics	50 300	7,9	59 500	8,8
Santé	34 800	5,5	55 000	8,1
Total	356 400	56,0	360 678	53,4

Source : presse fédérale
(Congrès fédéraux ou informations délivrées expressément par les fédérations)

À elles trois, les grandes fédérations syndicales rassemblent 335 000 voix (sur 450 000 votants) aux élections professionnelles de 2007 sur le plan national. En 2007, on observe une grande stabilité par rapport aux résultats de 2003 : la CGT, en léger recul, reste la première organisation syndicale dans les établissements de la fonction publique hospitalière (31,48 %, soit -1,48 %) devant la CFDT (24,37 %, soit + 0,32 %) et CGT-FO (22,12 %, soit - 0,22 %). Il faut toutefois noter que les écarts diminuent entre ces trois grands syndicats et les plus petits comme la CFTC, SUD et l'UNSA dont les scores ont presque doublé depuis 1996 ⁴³.

Commissions administratives paritaires départementales de la fonction publique hospitalière : les résultats définitifs des scrutins de 2007

	2007 en voix	2007 en %	2007 en % des exprimés	2003 en % des exprimés
Inscrits	774 458	100,0	–	–
Votants	433 295	58,7	–	–
Exprimés		55,5	100,0	100,0
CGT	136 385	17,5	31,48	33,0
CFDT	105 586	13,7	24,37	24,1
FO	95 832	12,5	22,12	22,3
CFTC	16 853	2,1	3,89	3,4
CFE-CGC	2 335	0,3	0,54	0,4
SUD	39 609	4,8	9,14	8,2
UNSA	20 050	2,6	4,63	5,2
SNCH	3 997	0,5	0,92	1,1
CNI	4 096		0,95	
Autres - CNI	10 452	1,4	2,6	2,5

Source : Ministère de la Santé (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins) Communiqué du 26 décembre 2007
NB : Les résultats du SNCH sont amalgamés aux « autres » antérieurement à 2003.

⁴³ Sainsaulieu I., 2008, *op. cit.*, p. 85.

La CGT reste le premier syndicat dans tous les types d'établissements : CHRU, CHS, CHG, hôpitaux locaux, maisons de retraite, action sociale publique, cures et thermes, etc. La place de la CGT dans les différentes CAP reste inchangée :

- En catégorie A, la CGT est deuxième avec 21,96 % derrière la CFDT (27,86 %). FO est à 17,38 % ;
- En catégorie B, la CGT reste la première organisation syndicale avec 31,76 % devant la CFDT (25,76 %) et FO (19,06 %) ;
- En catégorie C, la CGT reste aussi la première organisation syndicale avec 36,03 %, suivie par FO (24,04 %) et la CFDT (22,79 %).
- La CGT reste aussi la première organisation syndicale par filière :
- Soignants : CGT (33,34 %) devant la CFDT (24,72 %) et FO (20,16 %) ;
- Administratifs : CGT (28,92 %), CFDT (25,90 %) et FO (24,11 %) ;
- Techniques généraux : CGT (36,53 %), FO (26,92 %), CFDT (20,67 %).

En ce qui concerne la région Midi-Pyrénées, lieu de l'enquête de terrain, la CGT creuse l'avantage (CAP : 45,9 %), devant la CFDT (CAP : 22,1 %) et FO (CAP : 23 %).

Résultats des scrutins de 2007 des élections aux commissions administratives paritaires

	Elections aux commissions administratives paritaires France entière		Elections aux commissions administratives paritaires Midi-Pyrénées	
	en voix	en %	en voix	en %
Inscrits	669 996	100	31 968	100
Votants	409 050	61,05	19 743	61,75
Exprimés	391 529	95,72	18 961	96
CGT	131 111	33,49	8 710	45,9
CFDT	93 568	23,9	4 191	22,1
FO	88 179	22,52	4 370	23
CFTC	16 853	2,1	176	0,9
CFE-CGC	1 490	0,38	102	0,5
SUD/CRC	31 548	8,06	1 080	5,7
FNA/UNSA	20 704	5,29	161	0,8
SNCH	4 386	1,12	171	0,9
CNI	5 655	1,44	0	0
Autres	1 924	0,49	0	0

Source : CGT

Qu'en est-il de la participation des femmes dans les syndicats dans ce secteur très féminisé ? Pour des personnels hospitaliers et des infirmières en particulier, qui n'avaient guère l'esprit de coalition et où l'association a longtemps prévalu sur le syndicalisme, les événements de 1968 semblent avoir contribué à l'éveil des consciences. Certes, à cette époque, la plupart des militants syndicaux sont des hommes et les syndicats ne laissent qu'un rôle secondaire au personnel féminin. Mais Yvonne Knibiehler⁴⁴ note que, parallèlement au bouillonnement syndical et de la contestation, une nouvelle idéologie militante, le féminisme, gagne du terrain dans la profession infirmière. Cette prise de conscience qui dénonce la femme « servante » dans son milieu de travail, souvent « servante » aussi dans son foyer, s'articule autour de plusieurs constats : l'infériorité des femmes dans la famille, les inégalités de salaires et d'avantages en nature (logement), le manque de considération de la part des médecins et des expériences souvent tragiques de « femmes objets » dans les maternités.

Cette période s'associe à des mutations radicales et définitives : le refus du sacrifice, de l'abnégation et de l'obéissance contre le dévouement absolu et le renoncement à soi-même prônés par les pionnières ; une crise d'identité pour des infirmières qui, au moment où elles deviennent des individus à part entière, voient leur terrain d'action se rétrécir et sont coincées entre les aides soignantes et les médecins ; l'effacement, avec l'arrivée des femmes médecins, d'une répartition des tâches et des rôles sociaux selon le sexe, basée sur le postulat d'une manière féminine de soigner, inspirée par l'amour maternel, et d'une manière masculine, inspirée par les sciences médicales.

Vingt ans plus tard, les coordinations d'infirmières représentent un moment fort de mise en cause d'un syndicalisme traditionnellement unisexe, masculin, et où subsistent des pratiques autoritaires dans lesquelles les nouvelles générations ne se retrouvent pas. Même si les coordinations ne s'opposent pas aux organisations syndicales, elles témoignent d'une défiance vis-à-vis d'elles⁴⁵ et de la volonté d'organiser l'action revendicative autrement qu'en termes de spécificité ou d'exclusion⁴⁶. Sans se réclamer du féminisme, les infirmières coordonnées portent une utopie féministe : refus de la logique naturaliste qui enferme les femmes dans les activités de soin, refus du sous-salaire lié à la dévalorisation des métiers féminins, référence constante à l'identité professionnelle (et non féminine). En tant que dirigeantes de ce mouvement social sexué⁴⁷ visant à imposer la reconnaissance de l'existence d'une figure salariale, celle de la salariée, elles chamboulent les règles du jeu des luttes sociales et posent la question de la démocratie syndicale.

Depuis les années 2000, dans un contexte politique marqué par l'adoption de nouvelles lois sur la parité et sur l'égalité professionnelle, les syndicats semblent accorder une attention nouvelle aux questions d'égalité. Cela se traduit, notamment à la CGT, par l'instauration du principe de parité pour les grandes instances confédérales en 1999 et 2003,

⁴⁴ Knibiehler Y., 1984, *op. cit.*, p. 342.

⁴⁵ Chevandier C., 2007, *op. cit.*, p. 4.

⁴⁶ Kergoat Danièle, Imbert Françoise, Le Doare Hélène, Senotier Danièle, 1992, *Les infirmières et leur coordination 1988-1989*, Paris, Editions Lamarre, p. 152.

⁴⁷ Kergoat D. *et al.*, 1992, *op. cit.*, p. 122.

puis plus récemment (2007), par l'adoption d'une charte ⁴⁸ visant la promotion de l'égalité, à la fois en interne et en externe. Son objectif est double :

- En interne, veiller à une « juste représentation des femmes dans les instances de direction, et aller vers la parité ; changer le fonctionnement interne (horaires de réunion, comportements sexistes...) ; supprimer le cumul des mandats ; promouvoir l'égalité dans toutes les formations et les outils de communication (...) » ;
- En externe, il s'agit d'intégrer l'égalité professionnelle « dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...) ».

Malgré ces avancées, beaucoup de freins existent encore dans les organisations syndicales, comme dans la société, pour que les femmes puissent prendre la place qui leur revient. Elles constituent près de la moitié de la population active salariée, mais ont des taux de syndicalisation encore très inférieurs à ceux des hommes et sont sous-représentées dans les lieux de décision syndicale.

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale qui couvre un champ d'activité fortement féminisé n'échappe pas à ce constat. Bien que les femmes forment la majorité des effectifs syndiqués ⁴⁹ (68,3 contre 31,7 % pour les hommes), leur part diminue sensiblement concernant les postes de responsabilité ⁵⁰ puisqu'elles ne représentent lors du congrès de juin 2008 que 35 % des coordinateurs régionaux et 45 % des secrétaires généraux d'union santé départementale (USD).

Une des décisions du 9^e congrès de la Fédération (juin 2008), envisage « *une activité syndicale pour tenir compte de la forte féminisation du secteur* ». Le document d'orientation reprend en partie le texte de la Charte Egalité adopté par la CGT lors du comité consultatif national (CCN) du 30 mai 2007 ⁵¹. Il reste toutefois bien des écarts à combler entre l'égalité formelle et l'égalité réelle, ainsi qu'entre l'entrée des femmes dans l'espace salarié et le fait que les problèmes des femmes ne soient pas incorporés dans les syndicats ⁵².

⁴⁸ La charte a été élaborée par le collectif confédéral Femmes-mixité.

⁴⁹ Source: statistiques sexuées des adhérent-e-s et mimitant-e-s de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociales (données CoGiTiel, juin 2008).

⁵⁰ Seuls les postes de responsabilité qui ont fait l'objet d'une correction politique volontariste, comme la commission exécutive fédérale, échappent à ce décrochage.

⁵¹ « *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. Notre Fédération et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité.* »

⁵² Kergoat D. et al., 1992, *op. cit.*, p. 125.

CHAPITRE 1 - DES MILITANTES SOUS CONTRAINTES DE L'ORGANISATION SYNDICALE

I - UNE APPROPRIATION MASCULINE DU TRAVAIL MILITANT DES FEMMES

Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, les femmes représentent 68,3 % des syndiquées et sont souvent majoritaires dans les collectifs militants de base. Pour autant, cela ne leur permet pas d'accéder à une représentation équilibrée dans l'organisation des syndicats, et les militantes ne parviennent guère à incorporer les problèmes des femmes salariées dans l'activité revendicative.

1 - Les femmes sous-représentées dans les lieux de décision syndicale

L'appropriation masculine du travail militant des femmes s'effectue en premier lieu par la monopolisation du pouvoir. La forte féminisation du secteur de la santé et de l'action sociale (72,9 % de femmes) entraîne une féminisation importante des effectifs syndiqués de la CGT, mais qui n'aboutit pas à la féminisation correspondante des lieux de décision syndicale.

Le congrès est une première manifestation de la sous-représentation syndicale des femmes au regard de leur proportion parmi les syndiqué-e-s. Elles constituent 54 % des congressistes et 55,5 % des congressistes enquêté-e-s, ce qui marque des écarts de 13 à 14 points avec le taux de féminisation des syndiqué-e-s (Tableau 8). Leur part plus importante parmi les congressistes enquêté-e-s, tient surtout à un taux de réponse au questionnaire meilleur que celui des hommes. Par ailleurs, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les délégué-e-s et les membres de droit, leur part baisse de trois points parmi les membres de droit alors que celle des hommes augmente dans les mêmes proportions (Tableau 9). De plus, avec 70,4 % de femmes dans la tranche d'âge des 51 à 60 ans contre 50,8 % d'hommes, le critère d'âge semble plus déterminant pour elles, pour accéder au statut de membre de droit⁵³.

Dans les responsabilités fédérales, hormis au niveau national où la parité est instaurée dans la commission exécutive et au bureau, les femmes sont sous-représentées parmi les secrétaires d'Union Santé Départementale (51,8 %), de coordinations régionales (27,7 %) et de syndicat (49 %) par rapport à leur place parmi les syndiqué-e-s (Tableaux 34 et A2). Leur part ne dépasse celle des hommes que dans les commissions exécutives.

De même, en ce qui concerne les instances de représentation du personnel (IRP) du public, la part des femmes baisse dans les mandats à enjeux collectifs forts, CA et CHSCT, au profit des hommes, alors qu'elles sont représentées de façon plus équilibrée dans les mandats moins valorisés, CTE et CAP. Dans le champ interprofessionnel, les femmes sont surtout présentes dans les commissions exécutives. Ce n'est que dans les unions locales

⁵³ Les membres de droit sont les « *membres de la commission exécutive fédérale et de la commission financière et de contrôle de qualité* » (statuts fédéraux, art. 10).

qu'elles accèdent à des responsabilités de rang 2 (secrétaire organisation, politique financière...).

Ajoutons que 30 % des congressistes enquêté-e-s déclarent avoir accédé aux responsabilités faute de candidats, mais les femmes (54 %) sont plus concernées que les hommes (46 %).

2 - Des militants qui résistent à la féminisation des postes de responsabilités syndicales

Ces données statistiques sont une première traduction de la division sexuelle du travail militant, mais elles laissent dans l'ombre les multiples épreuves d'inégalité qui s'opposent quotidiennement à l'accès des femmes aux responsabilités syndicales. Dans les entretiens ⁵⁴, certaines militantes pointent les résistances des hommes, les mises à l'écart, les coups bas qui « marquent, démotivent, fragilisent » et contribuent à dégrader les relations interpersonnelles.

La place des femmes, elle n'est pas du tout évidente à la CGT. A la fois, on a beaucoup de femmes dans le secteur de la santé et, à la fois, ce n'est pas évident pour les femmes. Dans mon expérience, je pense qu'à chaque fois, le fait d'être une femme, a tendance à arrêter. Sans qu'on te le dise vraiment en tout cas, il y a un certain machisme de certains camarades. C'est vrai que, moi, quand j'étais jeune secrétaire de l'USD, le fait d'être jeune aussi peut-être et sans expérience et avec une méconnaissance réelle – je n'avais pas non plus de gens engagé dans ma famille – ça n'a pas toujours été facile, même avec le secrétaire de l'UD à l'époque. Parfois, il fallait que je ravale ma colère. Ça n'a pas été facile, et même dans mon syndicat où il y avait un secrétaire du syndicat, qui était là depuis des années, qui était renouvelé de mandat en mandat et qui voulait partir, qui se plaignait à chaque fois qu'il devait reprendre son mandat. Je me rappelle très bien d'une fois où j'étais prête à le reprendre. Donc, je m'étais proposée pour le syndicat et là, il n'a pas dit : « Non, je ne veux pas ». C'était un peu dans le non-dit : de toutes façons, ce n'était pas moi qui pouvais prendre le syndicat, j'étais loin, j'étais ceci. Et j'ai senti que le fait d'être une femme... Je l'ai senti ça. Ça n'a jamais été formulé. Il ne me l'a pas dit, mais ça y était, je pense. Et puis, c'est le constat : sur le département, les deux gros syndicats, ce sont les hommes qui y sont secrétaires ⁵⁵.

Affichage égalitaire oblige, les résistances des militants sont généralement implicites, difficiles à identifier, et constituent ainsi des armes redoutables pour disqualifier les femmes. Les dénoncer expose plus la victime que l'auteur de l'exclusion, lequel a tout loisir de s'offusquer d'un procès d'intention et d'une atteinte à la cohésion syndicale. Les militantes

⁵⁴ Les extraits des témoignages des militantes sont accompagnés d'une note de bas de page qui précise leur identité à partir des critères suivants : profession, secteur d'activité, principales responsabilités syndicales, type de militant (cf. tableau 44), âge, nombre d'enfants à charge (dont majeurs ou hors foyer), profession du conjoint.

⁵⁵ Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

vivent mal ces situations où un militant se dote du pouvoir de les marginaliser d'autant plus que l'organisation syndicale se fonde sur les valeurs de solidarité, incompatibles à leurs yeux avec des pratiques qui reproduisent la domination des hommes.

Tu dis que ces oppositions des hommes ne sont jamais explicites. Peux-tu l'illustrer ? Déjà sur les moyens : se faire écraser. Au quotidien, pas d'aide, te laisser traîner sur certaines choses, ne pas partager... C'est vrai que quand j'étais secrétaire de l'USD, je n'avais pas d'expérience du tout sur comment on crée un syndicat, des trucs très pratiques, le B-A-BA. Je te donne un exemple précis. Je lui avais demandé de venir avec moi dans les établissements pour qu'on fasse ensemble parce que je n'avais aucune expérience. La première fois, il avait un peu mené les choses et j'avais regardé et très rapidement on avait dû monter un autre syndicat. Donc, je lui ai dit : « Ecoute, maintenant, c'est moi qui fais et s'il y a besoin, tu réajustes. » Eh bien, il m'avait mis de côté et il avait refait. Il n'avait pas entendu, il ne passait pas le relais. Donc, ce genre de chose : mettre de côté. Ou alors, à un congrès, alors que je devais faire le rapport d'activité, il a pris la parole après moi pour intervenir sur l'actualité mais pour redire de manière bien plus affirmée ce que moi j'avais dit. Ça a été terrible »!⁵⁶

Dans mon parcours, je n'ai pas senti beaucoup de réticences. **Pas énormes, ça veut dire quelques unes ?** Disons qu'après, il y a, je ne sais pas, il y a peut-être une impression, comment dire, une impression de la part de certains hommes qui sont militants depuis plus de trente ans et qui sont impliqués... C'est vrai que je pense qu'à un moment donné, ils ont pu se poser la question : action sociale privée ; en plus, c'est une femme, et en plus, elle est jeune et elle n'a pas beaucoup d'années de militantisme. Alors, ils ne me l'ont pas fait ressentir comme ça. Mais c'est vrai que parfois, j'ai été un petit peu mise à l'écart sur certaines actions pour lesquelles je devrais être impliquée ou des choses comme ça. Mais enfin, ce n'est jamais rien de bien méchant.⁵⁷

3 - Une répartition inégale des décharges syndicales

L'hégémonie des hommes dans les lieux de décision syndicale n'est guère compromise par leur faible proportion parmi les salarié-e-s de ces secteurs d'activité. Au-delà du monopole du pouvoir, elle se prolonge dans une division sexuelle du travail qui attribue aux femmes les tâches et les fonctions administratives et logistiques moins valorisées⁵⁸. (Le Quentrec, 2009 : 115). Elle passe aussi par une répartition des décharges syndicales qui leur est défavorable, ce qui, nous le verrons, renforce leur surcharge de travail militant. Pour préciser cela, nous avons distingué trois types de militant-e (Tableaux 44 et 45) :

⁵⁶ Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

⁵⁷ Camille, éducatrice spécialisée, action sociale, secrétaire syndicat, secrétaire USD, DP, NP, 30 ans, 1 enfant, conjoint technicien.

⁵⁸ Aux femmes, l'administratif, la diffusion des informations, l'écoute des ténors, le ménage, la préparation d'apéritifs ; aux hommes, la rédaction des programmes ou des tracts, les joutes oratoires, l'animation des réunions et des groupes, les relations publiques et les médias.

- les non permanent-e-s sans temps plein syndical et avec une latitude de décision limitée par rapport à l'employeur ;
- les permanent-e-s de fait qui, en cumulant leurs mandats, ont un temps plein syndical, mais gardent aussi une latitude de décision limitée par rapport à l'employeur ;
- les permanent-e-s de droit, dotés officiellement d'une décharge d'activité totale et qui ont une latitude de décision large par rapport à l'employeur ⁵⁹.

Les données statistiques montrent que, parmi les congressistes enquêté-e-s, les non permanent-e-s (72,4 %) sont les plus nombreux devant les permanent-e-s de droit (17,4 %) et les permanent-e-s de fait (10,2 %). Les femmes sont majoritaires parmi les non permanent-e-s (56,5 %) et les permanent-e-s de fait (61,5 %) où elles ont une latitude de décision limitée alors que les hommes sont majoritaires parmi les permanent-e-s de droit (52,2 %) où ils ont une latitude de décision large.

Ces observations se confirment quand on examine la répartition sexuée du temps d'exercice du mandat. Les femmes exercent plus souvent leur activité militante sur une décharge syndicale partielle (23,8 contre 12,7 %). Les hommes exercent plus souvent leur activité militante sur une décharge syndicale totale (27 contre 19,6 %) (Tableau 43).

4 - Des perceptions asexuées de la responsabilité qui marginalisent les femmes

Les représentations asexuées de la prise de responsabilité, c'est-à-dire calquées sur le modèle masculin dominant, constituent un autre obstacle. Elles passent par l'ignorance ou la banalisation des contraintes professionnelles et familiales, en considérant que « tout le monde milite sur son temps personnel », ou encore par un volontarisme réducteur qui part de l'idée que « quand on veut, on peut ». Pourtant, les militantes confirment que la prise de responsabilité est bien un moment fort de leur trajectoire syndicale souvent marqué par l'incertitude, des arbitrages avec l'employeur, avec les militant-e-s de leur syndicat ou encore avec le conjoint et la famille. Face à ces transitions susceptibles de compromettre les équilibres dans les articulations entre les différentes sphères de vie, les militantes sont ambivalentes. Elles se sentent reconnues et valorisées. Pour autant, elles ne se précipitent pas, pèsent soigneusement le pour et le contre, en ce qui les concerne mais aussi pour leurs proches. Ces observations rejoignent les données de l'enquête statistique qui montrent que, parmi les congressistes enquêté-e-s, les femmes sont plus nombreuses (60,3 %) que les hommes (39,7 %) à avoir hésité avant de prendre des responsabilités (Tableau 51).

En lien avec ces interrogations, mais surtout avec les représentations masculines du pouvoir, les militantes, même les plus confirmées, doutent en majorité de leurs capacités et de leurs compétences. Dans l'enquête statistique, 77 % des congressistes enquêté-e-s se sentent compétent-e-s pour les responsabilités sans distinction de sexe, mais dans les 23 %

⁵⁹ On se réfère ici en la complétant à une classification établie par Ubbiali Georges, 1997, *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Eléments pour une socio-histoire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Paris I, dir. Michel Offerlé.

restant, les femmes sont plus négatives (58,5 %) et plus indécises (62,1 %) que les hommes sur ce sentiment de compétence (Tableau 63). Dans les entretiens, les militantes déclinent d'abord leurs insuffisances face à la prise de responsabilité, ne se sentent pas à la hauteur, craignent de ne pas assumer, disent avoir beaucoup à apprendre. Parallèlement, elles s'imposent un haut niveau d'exigence, d'auto-contrôle et ne se donnent guère le droit à l'erreur, la prise de parole focalisant de nombreuses peurs. Leurs conjoints et/ou proches confirment cette attitude perfectionniste qui les conduit à se questionner de façon récurrente sur leur capacité d'engagement tout autant que sur les conditions sociales qui le rendent possible.

Avez-vous hésité avant de prendre vos premières responsabilités ? *Toujours, oui, parce que, comment dire, tout ce que je fais, je le fais avec beaucoup d'implication et c'était toujours des questionnements : « Est-ce que je vais être capable, est-ce que je vais être à la hauteur ? Est-ce que je vais savoir ? Est-ce que je vais être en capacité de durer ? Est-ce que je vais pouvoir bien gérer ma vie parce que j'ai mes petits, j'ai mon mari, et tout ça ? Est-ce que ça ne va pas faire trop ? Et bien, j'ai dit : « Tant pis, je me lance et puis on verra bien. » Alors, c'est sûr que les premières années, j'étais très attentive à m'occuper des enfants. Je pense que c'est quand mon second a eu douze ans et qu'il rentrait en sixième que je me suis un peu plus engagée et je crois qu'ils en ont souffert un petit peu. Mon fil nous l'a dit quand il avait vingt ans. A cette époque, je ne m'en apercevais pas. Oui, c'est sûr, mais après je crois que c'est en faisant qu'on apprend, qu'on prend de l'assurance et qu'on se dit que finalement, on a bien fait de faire et après, on se dit qu'on y est. Et quand j'ai des moments de découragement, d'abord, il y a l'équipe, il y a notre dirigeante aussi qu'on peut appeler et je me dis que si on s'arrête, tout ce qu'on a pu gagner, on va le perdre et donc, il ne faut pas s'arrêter. Et on repart, on repart⁶⁰.*

Mes craintes, c'était... J'avais peur de ne pas... Mais là, c'était peut-être un manque de confiance en soi général. J'avais peur quand je rencontrais des personnes importantes comme le préfet, le directeur de la DDASS, le directeur des RH. J'avais peur qu'on me pose une question et que je ne comprenne pas. Des trucs aussi basiques. Et puis bon, il faut que je me calme, qu'on pose le pour et le contre, ce qu'il dit, ce qu'il ne dit pas. Et petit à petit, à force, on découvre qu'en fait, on est aussi valable que quelqu'un d'autre. Mais je pense que c'est une appréhension légitime pour tout le monde. N'importe quelle personne qui prend un nouveau poste professionnel, d'abord, il y a le doute⁶¹.

A coté de ce faible sentiment de compétence, les militant-e-s tendent à renvoyer celles d'entre elles qui leur paraissent les plus aguerries à des figures d'exception, ce qui est l'autre facette de l'absence du pouvoir légitime des femmes. L'exception confirme en effet la règle (Roux, Perrin, Pannatier, Cossy, 2005 : 7). Elle justifie le fait que la majeure partie des

⁶⁰ Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, secrétaire syndicat, DS, CE, DP, conseillère prud'homale, NP, 53 ans, 2 enfants majeurs, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

⁶¹ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

femmes n'accède pas au pouvoir syndical. De plus, si ces militantes exemplaires attirent par leurs capacités de mobilisation, elles font aussi peur et ont un effet dissuasif pour les femmes qui ne se sentent pas « exceptionnelles ».

Il y a des moments, on voyait qu'elle était fatiguée quand elle venait trop ici. C'est vrai qu'au moment où il fallait tenir la route et qu'on n'arrivait pas à la dégager, elle a tenu, mais ça n'a pas été facile. Comme moi, je ne l'ai pas eu facile non plus parce que, quand on n'a peu de temps, ce n'est pas facile. Quand on demande du temps syndical, ce n'est pas rien. Moi, c'est vrai que je revenais sur mes jours de repos et parfois, ça me faisait faire des semaines assez lourdes mais avec l'assurance que, moi, j'étais sur place, je n'avais pas les déplacements. C'était quand même beaucoup plus pépère que sa situation. Elle, entre sa vie de famille, sa présence ici qui était nécessaire à ce moment-là et qui le serait toujours, mais elle n'est pas vitale, on s'en sort et puis, il faut apprendre aussi à s'en sortir. Mais enfin, quand elle est là, c'est super parce qu'elle est bonne, elle est forte, elle est surhumaine. Il n'y a que ça à dire : c'est une superwoman et je trouve que c'est bien⁶².

On me propose des choses, on m'invite à prendre plus de place, un petit peu... mais j'avoue que pour l'instant, c'est un petit peu comme au niveau professionnel, je préfère y aller petit à petit parce que je veux prendre le temps de faire les choses par palier, me sentir bien au niveau du département, de l'USD et puis après, s'il y a d'autres opportunités qui se présentent à moi, pourquoi pas. Mais là, je veux procéder par étapes parce que ça va parfois un petit peu vite, je trouve, et je ne me sens pas forcément les compétences ou le cran, voilà. Quand on voit certaines militantes qui sont là depuis des années, on se dit qu'on est petit. Donc, ça fait un peu peur⁶³.

5 - Hiérarchie du diplôme et relations de pouvoir

L'accès aux responsabilités syndicales découle centralement de la hiérarchie de genre, mais d'autres hiérarchies s'y ajoutent. Dans la santé publique et privée, les infirmières sont classées en haut de l'échelle de légitimité pour les responsabilités syndicales devant les aides soignantes, les éducateurs-trices puis les ouvrier-e-s, ce qui nous renvoie à la persistance d'une hiérarchie implicite de la profession et du diplôme (Sainsaulieu, 2008). L'analyse statistique montre que, pour les femmes, les professions intermédiaires sont les plus valorisées dans le passage du statut de délégué-e à celui de membre de droit au détriment de la profession « Employés » (Tableau 19). Dans les entretiens, les militant-e-s des autres catégories professionnelles, quel que soit le sexe, intériorisent ces clivages autour de la profession de soignant-e, lesquels traversent l'histoire des syndicats locaux. Les administratifs-ves se disent ainsi peu reconnues par les soignant-e-s et soupçonné-e-s de proximité avec leur direction. La nature et la taille de l'établissement sont d'autres critères de distinction. Par exemple, une militante se jugera sera moins légitime pour prendre une

⁶² Suzanne, infirmière, secteur santé publique, CTE, CA, NP, 44 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

⁶³ Camille, éducatrice spécialisée, action sociale, secrétaire syndicat, secrétaire USD, DP, NP, 30 ans, 1 enfant, conjoint technicien.

responsabilité si elle est issue d'une maison de retraite ou d'un établissement de petite taille plutôt que d'un grand centre hospitalier. Les militant-e-s moins dotés professionnellement surmontent toutefois ces représentations normatives de la responsabilité pour des motifs pragmatiques d'une part, car ils savent que les soignant-e-s ont des horaires très contraints pour militer, et d'autre part, au nom d'une conception de la représentation qui intègre l'ensemble des catégories professionnelles. Leurs stratégies consistent alors à constituer des équipes militantes autour de professions diversifiées.

Dans ce syndicat, ici, il y a toujours eu des secrétaires qui étaient des infirmiers, des soignants à la base. Moi, je suis devenue secrétaire, mais pas parce que j'étais meilleure que les autres, mais parce qu'à un moment donné, il ne faut pas se le cacher, personne ne voulait prendre la tête du syndicat, parce que la personne qui était avant moi, c'était quelqu'un de très charismatique, qui avait porté les exigences du syndicat vraiment très haut. Et lui partant sur le département, il fallait que quelqu'un prenne le relais. Et là, personne. Je crois que ça a duré six mois. On a posé la question : « Qui veut prendre la suite ? Qui veut prendre la suite ? » Personne. Et je me disais : « Quand même, ce syndicat ne va pas se casser la figure, il est tellement fort. » Alors, j'ai dit que je voudrais bien dans quelques années et j'ai eu le tort de dire : « Je veux bien, mais dans quelques années », parce qu'on n'a retenu que : « Je veux bien. » Et donc, du coup, j'ai été portée. Du coup, je me suis posée la question déjà à moi : « Est-ce que je suis représentative de quelque chose en devenant responsable d'un syndicat alors que je suis même pas soignante ? » Et à l'époque, les anciens m'ont expliqué : « Ça n'a rien à voir. Tu as la fibre militante et on ne regarde pas la catégorie de fonctionnaire quand on est syndiqué à la CGT ». Mais je sais qu'il y a eu des contestations dans l'établissement parce que je n'étais pas reconnue comme soignante et il a fallu que je fasse mon trou⁶⁴.

Enfin, les relations de pouvoir dans l'organisation syndicale sont un obstacle non négligeable à l'activité militante des femmes. Dans une recherche antérieure sur les employé-e-s de bureau, nous avons noté que l'exercice de la violence n'est pas le monopole des hommes. Des femmes intériorisent la division sexuelle du travail militant et la reproduisent au détriment d'autres femmes. Dans ce droit fil, des militantes déplorent dans leurs témoignages un manque d'écoute, de respect, de droit à la parole, des tentatives d'instrumentalisation de la part de dirigeantes syndicales. Elles se sentent dépossédées de leur décision, soumises à l'injonction et à la peur. Ces relations de pouvoir se manifestent aussi dans l'enquête statistique. Parmi les 40 % de congressistes ayant pensé arrêter de militer, les femmes (55,6 %) sont plus nombreuses que les hommes. La qualité de vie syndicale (désaccords sur orientations, difficultés relationnelles, isolement, problèmes de pouvoir, sentiment de frustration...) est le deuxième motif après la surcharge de travail (Tableau 82). Et elle est citée davantage par les femmes que par les hommes (64 % contre 36 %). A travers ces jeux de pouvoir, l'organisation syndicale produit en son sein une

⁶⁴ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

violence relationnelle analogue à celle qui s'exerce entre un employeur et ses subordonnées, mais que cette fois, elle combat.

Il y a des militantes, elles pensent travailler à notre place. En fait, ce n'est pas elles qui sont en face du patron, voilà. Donc, elles, elles peuvent foncer, elles sont derrière un bureau. Nous, on est sur place, sur le terrain. Donc, c'est à nous de le gérer. Après, il faut y aller doucement parce que, c'est quand même notre boulot, parce qu'on peut être syndiqué, mais on ne veut pas se faire virer pour... Donc, parfois, on en prend et on en laisse, voilà. Ça ne plaît pas, mais c'est comme ça... Là-bas c'est : « C'est moi qui commande. C'est moi qui gère. C'est moi le chef. Vous faites ça. » « Si on vient te voir, c'est pour prendre un peu de recul avec notre entreprise ; ce n'est pas pour que tu nous commandes. » On n'a le droit de rien. Parfois, moi, je suis là et j'écoute. Parfois, je ne parle même plus parce qu'à chaque fois, on se prend la tête. Une fois, il y a une dame qui est sortie de son bureau en pleurs, je te promets. Il y avait Sandrine et Denise avec moi. En pleurs, elle est sortie du bureau... C'est grave, on ne vient pas pour... Déjà, on sort parfois du bureau du directeur en pleurs. Ça peut arriver, mais pas de la CGT. Voilà, c'est vraiment très, très grave...⁶⁵

II - DES LOGIQUES ET UN FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION SYNDICALE DÉFAVORABLES AUX FEMMES

1 - Donner du temps

Dans les organisations syndicales en général, le modèle de l'engagement total, bien que condamné au déclin⁶⁶ (Ion Franguiadis Viot, 2005 : 81), continue de se maintenir en pratique avec ses trois caractéristiques que sont la conviction, le don de soi et la fidélité (Havard Duclos, Nicourd, 2005 : 181).

Le don de temps, mode privilégié d'expression du don de soi, apparaît comme un facteur clé des conditions d'exercice de l'activité militante alors que les femmes ont moins de temps à donner en regard de la division sexuelle du travail et de leur assignation domestique. Les résultats de l'enquête statistique confirment cette donnée. C'est ainsi que les congressistes enquêtés classent le temps disponible (12,8 %) comme la deuxième qualité⁶⁷ nécessaire pour l'exercice des responsabilités, juste derrière l'écoute (16,7 %) et devant les convictions (11,5 %) (Tableau 64). La notion de qualité renvoie à une manière d'être caractéristique, un attribut ainsi qu'à des critères positifs. Cette conception du temps disponible comme qualité semble davantage intériorisée par les femmes (58,5 %) que par les hommes (41,5 %). Être une bonne militante, c'est d'abord donner du temps. Encore faut-il en disposer. A travers le

⁶⁵ Francine, agent de service, santé privée lucratif, secrétaire syndicat, DS, CE, DP CHSCT, NP, 49 ans, 3 enfants dont 2 majeurs, conjoint, militaire à la retraite.

⁶⁶ A partir de l'opposition entre les anciens militants affiliés et les nouveaux militants affranchis, les auteurs, observent que les investissements longs et non mesurés dans le monde militant tendent à se faire plus rares.

⁶⁷ Il s'agissait d'une question ouverte.

rapport au temps, les militantes se heurtent à une contradiction fondamentale, entre le modèle dominant de militant masculin auxquelles elles se réfèrent et des conditions sociales de vie qui accaparent leur temps disponible. Mais, en classant par ailleurs le temps comme première condition d'amélioration de leur activité militante (Tableau 62), 27 % des militantes le considèrent aussi comme une ressource. La notion de temps-ressource, contrairement à celle de temps-qualité, induit l'idée que le temps est un résultat sur lequel on peut agir. Curieusement, les hommes (52,9 %) semblent plus concernés que les femmes (47,1 %).

Comment se présente concrètement cette centralité du temps ? Les militantes en précisent divers aspects à partir de leur expérience vécue. Elles évoquent d'abord de fortes amplitudes horaires, des journées de travail qui commencent tôt le matin et finissent tard le soir. Ce phénomène s'exacerbe pour certaines professions, par exemple pour les infirmières en travail posté qui alternent jours et nuits. Les militantes gardent de plus la préoccupation mentale au-delà de ces horaires extensifs : « *On est toujours en train de militer ; la grille de lecture, elle y est tout le temps.* » Elles parlent aussi de la place prépondérante d'un engagement qui se caractérise (encore) par sa durée, disent avoir du mal à envisager un retrait militant dont elles craignent les coûts (ennui, culpabilisation, départ du collectif militant, conditions de retour au travail ordinaire...).

Alors hier, j'ai ouvert mon mail, il était sept heures. Il fallait que je pioche des documents syndicaux, que je les étudie. J'avais aussi une réponse à faire à une salariée qui m'avait sollicitée sur mon portable et qui est d'une autre entreprise. J'avais ça à étudier. Il fallait qu'à huit heures, je sois dans la clinique, que je prépare l'arrivée d'un conseil du CE qui venait faire une présentation du bilan social. Dans le même temps, il fallait qu'on rédige le tract pour le mouvement du vingt quatre sauf que Maud, ma grande copine, elle a été très malade. Donc, elle n'est pas venue ce qui fait que ça, on a dit qu'on le gardait pour la fin de la journée. Sauf qu'entre temps, il y a eu une réunion de direction. Donc, quand on a eu fini avec la présentation du bilan social, on n'a pas eu de pause, on a attaqué sur la réunion de l'après-midi à préparer, là en intersyndicale, pour que chacun soit bon. On a enchaîné avec la réunion de direction qui a duré jusqu'à dix-sept heures trente. On avait mangé en un quart d'heure sur le pouce. Entre temps, j'avais trois salariés qui m'avaient appelée sur mon portable pour me dire qu'ils avaient des difficultés et qu'ils avaient besoin de moi. Quand on est sorti de la réunion de l'employeur, il fallait qu'on se mette au travail du tract puisqu'on ne l'avait pas fait et puisque j'avais dit : « C'est sûr, on ne part pas tant qu'on n'a pas distribué ça ce soir dans les services. » Finalement, en fin de journée, on était douze au début, on n'a été que quatre à la fin et on a travaillé sur le tract jusque vers vingt heures trente. Après, il a fallu faire les photocopies pendant presque une demi-heure. Il était vingt et une heures et après, on a fait tous les services. On est parti de l'entreprise, il était vingt-trois heures. Je suis rentrée chez moi, mon mari faisait la gueule. Je l'avais quand même appelé pour lui dire que je rentrerais certainement tard. Et ce matin, je suis repartie à six heures trente aux vestiaires pour continuer à tracter et à sensibiliser les gens pour le vingt-quatre. Et des jours comme

ça, pas parce qu'il faut tracter mais parce que vous ne pouvez pas faire face en une journée, il y en a à la toque⁶⁸.

Pour ces militantes, en majorité non permanentes, le temps syndical s'oppose au temps professionnel, ce que les résultats statistiques confirment. Quand on les interroge sur les difficultés d'articulation qu'elles/ils rencontrent dans ce domaine, 31,9 % des congressistes enquêté-e-s les classent à l'intensité médiane de 3, devant 23 % qui les classent à l'intensité maximum de 5. Dans ces deux cas, les femmes représentent respectivement 61,6 et 67,7 % des effectifs (Tableau 56). De même, en ce qui concerne les principales difficultés rencontrées dans l'activité militante, 16,4 % considèrent être trop pris par l'activité professionnelle. Mais les femmes (58,7 %) sont de nouveau plus concernées que les hommes (41,3 %) (Tableau 61). Dans les entretiens, la plupart des militantes mentionnent l'existence de tiraillements, de tensions, de dilemmes entre travail militant et travail professionnel. Ces tensions sont liées à des absences syndicales rarement remplacées, un travail qui s'intensifie (Sainsaulieu, 2008 : 89), notamment pour les soignant-e-s, ou encore à des équipes très interdépendantes dans la santé et l'action sociale. Elles peuvent aboutir à des arbitrages au détriment de l'activité militante⁶⁹. Pour les femmes qui travaillent la nuit et militent le jour, ces tensions disparaissent mais au prix d'une situation particulièrement contraignante.

Les relations conflictuelles avec les directions et/ou l'incompréhension de l'encadrement, les plus citées dans l'enquête statistique (Tableau 57), accentuent particulièrement cette opposition des temps. Face à des tracasseries diverses et insidieuses, les militantes doivent dépenser plus d'énergie pour mener à bien leur activité. Elles sont parfois soumises à rude épreuve par d'âpres négociations autour de demandes de détachement syndical et par les incertitudes qui pèsent sur leur aboutissement. L'encadrement proche peut aussi constituer un obstacle important lorsqu'il assimile le temps syndical à un temps de repos et traite les militantes comme des boucs émissaires des dysfonctionnements du travail. Enfin, l'organisation des horaires de travail professionnel, déjà centrale dans la vie des salarié-e-s ordinaires (Trancart, Georges, Méda, 2009 : 63) devient une contrainte difficilement gérable lorsqu'elle est imposée avec rigidité. Certaines militantes peuvent se retrouver dans des situations de rupture quand elles cumulent des horaires professionnels aussi atypiques que les horaires syndicaux.

Mon emploi du temps professionnel est calé sur un trois quarts temps. Et ensuite, j'ai un quart de temps pour le syndicat. Mais en fait, le souci, travaillant en internat, c'est que j'ai un roulement, ce qui impliquerait, comme on travaille seul, que si je posais tous les lundis, ça obligerait mes collègues à pallier mon absence puisque je ne suis pas remplacée sur ce quart de temps. Si j'étais remplacée, le souci ne se poserait pas. Donc, je jongle un peu. Je n'arrive pas à me caler une journée. Je ne peux pas dire :

⁶⁸ Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, secrétaire syndicat, DS, CE, DP, conseillère prud'homale, NP, 53 ans, 2 enfants majeurs, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

⁶⁹ Le statut d'emploi apparaît peu déterminant pour l'activité militante pour ces salarié-e-s du public ici majoritairement titulaires et en CDI.

« Tous les mardis, je travaille pour le syndicat ». Je n'y arrive pas. Ce quart de temps, il est éparpillé⁷⁰.

Ça a commencé, là, à être difficile parce qu'entre les heures de boulot, les heures de syndicat, les week-ends en douze heures où je n'avais pas les repos sur le syndicat, ça a été super difficile... Le petit à la maison, quand même un peu petit, mon conjoint qui avait des heures pas croyables parce qu'il était dans le commerce, donc, je demandais à partir à seize heures pour aller récupérer le gosse... Au bout d'un moment, ça coïncitait partout parce qu'il y a aussi beaucoup de travail le soir pour le tirage et l'écriture des tracts. Ça a été un peu difficile cette période-là⁷¹.

De façon plus anodine, ces tensions tiennent au fait que les militantes doivent faire converger les temps professionnels diversifiés de leurs collègues pour effectuer leur travail d'organisation syndicale.

Je m'adapte, on va dire, et puis après, on essaie quand même de tenir des plannings, de trouver des temps communs de réunion, ce qui n'est pas facile parce que les représentants du CHSCT, on travaille tous, et trouver des moments pour se réunir et préparer les instances ce n'est pas facile du tout. Donc, on utilise les mails, des temps effectifs de réunion, le téléphone. Ce n'est pas vraiment très carré. C'est un peu de la tambouille maison. On fait comme on peut. On essaie de tenir des temps précis, mais ce n'est pas facile : les impératifs professionnels, les impératifs personnels, les impératifs syndicaux parfois. C'est plutôt le temps syndical qui s'adapte au temps professionnel et au temps personnel. Mais bon, on arrive quand même à faire quelque chose. Mais ce n'est pas toujours facile⁷².

Par ailleurs, si ordinairement une minorité de salarié-e-s déclare que l'activité professionnelle franchit les portes de leur domicile (Pailhé, Solaz, 2009 : 32), ceci n'est pas le cas des militantes. Nos résultats statistiques confirment que 47,6 % des congressistes enquêté-e-s exercent souvent leur activité syndicale sur le temps personnel, mais, contrairement aux idées reçues, les femmes (54, 8 %) sont plus nombreuses que les hommes (45,2 %) à le faire (Tableau 48). Dans les entretiens, les militantes mentionnent que le temps syndical déborde du cadre de l'activité professionnelle et empiète sur le temps familial et personnel, matin et soir, parfois pendant les week-ends et les périodes de congés. Il y a aussi des empiètements plus radicaux lorsque les militantes repartent en réunion syndicale le soir, ou, plus exceptionnels, mais plus intenses, durant les périodes de conflit, avec des réunions qui se multiplient, des visites de services et des occupations de locaux...

Je vais vous dire, quand j'étais secrétaire, parce que maintenant j'ai appris à mieux le gérer, quand j'étais secrétaire, j'étais à mi-temps et il fallait toujours que l'on jongle entre le temps de travail et le temps de syndicat. Le temps de travail, il était facile en

⁷⁰ Camille, éducatrice spécialisée, action sociale, secrétaire syndicat, secrétaire USD, DP, NP, 30 ans, 1 enfant, conjoint technicien.

⁷¹ Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé collectivité.

⁷² Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

soi parce que j'étais secrétaire de direction. Donc, j'étais là, très respectée par mes chefs d'ailleurs. Malgré le fait d'être encartée CGT, j'ai toujours bénéficié d'une bonne image. Quand on est sur le temps de travail, ça va, on arrive à faire la part des choses. On est au travail et une fois qu'on est sorti du travail, on n'a plus rien à faire. Par contre, quand on est au syndicat, on travaille mais, à l'extérieur, on a encore du travail, c'est-à-dire que la journée de travail pour quelqu'un qui est militant, elle commence, mettons par exemple à huit heures, huit heures trente le matin. On est au syndicat, on met en place des choses, on travaille, on réfléchit, on fait des réunions, on va à la direction et on accompagne des agents à la direction. On a très peu de temps pour manger le midi et on recommence l'après-midi. Et le soir quand on sort, admettons à dix-huit heures, dix-huit heures trente parfois, on finit il est dix-neuf heures, on se ramène encore des choses à lire à la maison parce qu'on n'a pas eu le temps de les lire et qu'on est tout le temps dérangé par le téléphone ici. Donc, on se ramène en plus des choses à la maison, plus du travail de lecture ou de réflexion (...). Il y a aussi les réunions le soir. Alors normalement, le temps syndical, c'est toujours du temps de travail, mais je siège aussi à l'UD CGT et on a des réunions régulièrement le soir parce que c'est le seul moment où les collègues du privé peuvent se détacher. Il faut se rendre disponible pour eux. Donc, on a ce temps-là aussi⁷³.

Pour de nombreuses militantes, la présence du syndical dans l'univers privé passe par la préoccupation mentale, des conversations et des échanges avec le conjoint. Elle passe aussi par le fait de rapporter du travail, des dossiers et documents à lire, de consulter et de traiter son courrier matin et/ou soir, ou de travailler sur l'ordinateur, un vecteur particulièrement insidieux et efficace de perméabilité des frontières entre vie publique et vie « privée »...

Par exemple, le matin je pars. Je me lève tôt. Je suis très matinale même si je n'ai pas à trop me déplacer pour le travail. Le matin, réveillée six heures, je déjeune, je regarde mes mails. Je suis déjà au travail, mais je n'y suis pas : c'est ça aussi l'organisation. Et tu vois, je me suis aperçue dernièrement – j'ai eu une panne d'ordinateur portable – et je me suis aperçue de tous les moments où je me dis que je déborde sans arrêt. Mais bon, c'est une organisation⁷⁴.

Pour d'autres militantes, ces empiètements découlent d'une absence de moyens syndicaux (téléphone, local) et d'une faible marge de manœuvre dans le travail pour des activités syndicales. Dans ce cas, la solidarité s'organise hors de l'établissement, faute de mieux.

Tu dis que ton mari râle, pourquoi ? *Parce que parfois, je passe des heures au téléphone avec les collègues, voilà. Au téléphone, et puis parfois, je rentre tard. Parfois, c'est vingt heures. Parfois, c'est vingt-deux heures... Avec Sandrine, oui, on s'appelle pratiquement tous les soirs. Je l'ai eu hier soir encore une heure au téléphone. On se raconte tout. Dès qu'elle a un souci sur sa résidence, et moi, dès que*

⁷³ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

⁷⁴ Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

*j'apprends quoi que ce soit, à droite et à gauche, je l'appelle et je lui raconte. Il y en a deux à qui je fais ça : Sandrine et Nora*⁷⁵.

2 - Un travail militant surchargé

Dans le droit fil d'un temps syndical extensif, le travail militant se caractérise par la surcharge, laquelle peut s'accroître à l'infini : par exemple, une réunion nécessite une préparation et débouche sur un plan de travail qui à son tour décline une succession de tâches. Ce travail militant a des frontières floues et il s'enchevêtre avec le travail professionnel. C'est un travail sous pression avec des résultats attendus par d'autres militant-e-s, par les syndiqué-e-s, par les salarié-e-s et par les employeurs. Au quotidien, les militantes enchaînent des tâches multiples et diversifiées, d'intensité variable et qui se distinguent par des logiques syndicales opposées. Les unes consistent à organiser le syndicat dans la durée, la permanence et la continuité. Les autres visent à réagir à l'urgence, s'inscrivent dans la discontinuité, la gestion de changements, l'imprévisibilité. Dans l'ensemble, les secondes semblent prendre le pas sur les premières, tantôt aux dépens des relations avec les salarié-e-s, plus souvent aux dépens de moments rituels comme la tenue de congrès de syndicat. Il faut noter que les militantes ne perçoivent pas ce travail comme un métier mais comme un apprentissage sur le tas à tous les niveaux. Elles cherchent à le maîtriser toujours mieux sans exclure de devoir parfois improviser, une autre forme de talent mais une tension de plus aussi, celle de « devoir faire face sans savoir comment faire ».

*J'ai pu constater maintenant, avec l'expérience de cette année, qu'il y avait deux gros chapitres dans le militantisme. Il y a le côté revendicatif et le côté instances. Et c'est énorme ce que ça représente. Si tu veux être sur le côté revendicatif, il faut être réactif et répondre. Pour le travail d'instance, c'est tout le contraire, il faut prendre du temps, il faut réfléchir, aux dossiers, il faut suivre, savoir ce qui s'est dit, relire les PV. Ce sont deux aspects totalement différents. C'est compliqué*⁷⁶.

*J'avoue que l'on n'a pas de méthode d'organisation particulière. On travaille dans l'urgence tout le temps, on a toujours des dossiers à chaud, on est toujours en situation de crise. Donc, l'organisation elle est difficile. On essaie quand même de faire des visites, de se cibler des secteurs au niveau de l'entreprise, mais après, on est toujours... On a du mal à s'organiser CGT dans l'établissement parce que, comme on a aussi les casquettes de pompier et qu'on nous met toujours sur des temps chauds, en fait, on a du mal à faire vivre vraiment le syndicat dans l'entreprise*⁷⁷.

Le cloisonnement entre composantes de l'organisation syndicale, les liens entre le sommet et la base donnent aux militantes la vision d'une organisation syndicale au fonctionnement

⁷⁵ Francine, agent de service, santé privée lucratif, secrétaire syndicat, DS, CE, DP CHSCT, NP, 49 ans, 3 enfants dont 2 majeurs, conjoint militaire à la retraite.

⁷⁶ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint cadre éducatif.

⁷⁷ Maud, infirmière, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint chef d'équipe.

complexe et méconnu, difficile à s'approprier, voire rebutant. A leurs yeux, la multiplication et la dispersion des initiatives, signes de concurrences et de mésententes entre les structures syndicales, épuisent les capacités de mobilisation. Associés à l'éparpillement des forces syndicales sur les lieux de travail et sur le territoire, donc à la multiplication des réunions et des déplacements, ces éléments contribuent à surcharger le travail militant. Nos observations convergent ici avec les études qui mettent l'accent sur une organisation de la CGT constituée de structures dont chacune veille à préserver son autonomie (Piotet, 2009 : 309). Cette forme d'organisation s'explique par les conditions d'émergence du syndicalisme français en tension entre fédérations et confédération. Mais elle se relie aussi, selon nous, à un syndicalisme qui s'est fondé autour d'univers exclusivement masculins. Le cloisonnement peut être alors analysé comme le résultat d'une crispation viriliste autour des enjeux de pouvoir, « le coté sombre des rapports humains », dont les femmes payent les conséquences.

Je me demande si, à un certain niveau de syndicalisme – ils ont pour mission de mobiliser bien évidemment – mais s'ils sont conscients de la galère que c'est. En même temps, je comprends qu'il faille le faire... La multiplication des actions, c'est l'étau sans arrêt, c'est la prise de tête, c'est l'image de l'étau. Entre le service machin, tu y es pour te planquer, tu n'en fais pas assez... Le local, le national, le revendicatif, réagir, l'instance, du temps pour réfléchir, le temps long, le temps court, c'est l'étau sans cesse. Je le vois un peu comme ça et tu t'y perds si tu ne décides pas de dire : « Attends, je n'ai pas envie de finir soit dans la colère, soit dans le dégoût de tout, comme certains militants. » Je vois même mon collègue, je lui dis que j'espère que ce n'est pas le syndicalisme qui l'a rendu... Parfois, il a des périodes où il est amer. Moi, je ne veux pas tomber là-dedans, je veux encore pouvoir garder le sourire, pouvoir aller au service en rigolant, pouvoir militer en rigolant et pas faire la tronche, parce qu'en plus, c'est contre-productif⁷⁸.

3 - Le cumul des mandats

Les militant-e-s peuvent avoir pour stratégie de cumuler les mandats pour obtenir des heures syndicales, notamment dans les petites entreprises. Les syndicalistes de la santé et de l'action sociale publiques, mieux doté-e-s en droits syndicaux, sont toutefois concerné-e-s dans une moindre mesure. D'autres ressorts entrent en jeu, comme le fait de reprendre à leur compte les pratiques des anciens militants, souvent des hommes. Cumulant les représentations dans les instances paritaires et dans le fonctionnement de l'appareil syndical, les militantes ont souvent « l'impression de se faire aspirer ». Celle ou celui qui obtient un détachement syndical partiel ou à temps plein devient une aubaine et se voit sollicité-e de toutes parts. De plus, la perspective de quitter un mandat, en cas de nouvelle responsabilité, ne va pas de soi. Elle s'intègre dans un jeu complexe de négociations entre le syndicat d'origine et les autres composantes. On accepte qu'une militante prenne un autre mandat à

⁷⁸ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint, cadre éducatif.

condition qu'elle n'abandonne pas l'ancien. Une telle logique requiert plus de temps disponible et augmente la charge de travail qui, à son tour, accentue l'antagonisme entre les sphères professionnelle, syndicale et familiale. Dans la vie courante, le cumul des mandats se justifie souvent par le faible nombre de militant-e-s ou encore par le passage difficile du statut de syndiqué-e à celui de militant-e. Sans nier cet aspect, on peut inverser le raisonnement et se demander si, loin d'être la conséquence de la faiblesse militante, le cumul n'en est pas la cause. Il risque de « déconnecter les militant-e-s de la réalité de terrain et de l'état d'esprit des gens ordinaires », donc de distendre leurs liens avec les salarié-e-s. Il pose la question du monopole du pouvoir et, par conséquent, du fonctionnement démocratique de l'organisation syndicale. Il est une source de différenciation sexuée entre militant-e-s. Nos résultats statistiques montrent que, parmi les congressistes enquêté-e-s qui militent dans le seul champ professionnel, 57,7 % sont des femmes contre 42,3 % d'hommes (Tableau 40). Lorsqu'elles/ils militent de plus dans le champ interprofessionnel où les réunions sont fréquentes le soir, cet écart se réduit à quatre points avec 52 % de femmes contre 48 % d'hommes. De plus, avec une moyenne de cumul de mandats de 4,49, les femmes (47,9 %) sont plus nombreuses que les hommes (45 %) à cumuler de 2 à 4 mandats. Mais cette proportion s'inverse en faveur des hommes pour le cumul de 5 à 7 mandats (36,3 contre 32,9 %) (Tableau 39). Dans les entretiens, on note que le cumul des mandats a aussi un effet dissuasif sur les femmes syndiquées tentées par le militantisme compte-tenu de leurs contraintes sociales.

*J'ai gardé la CAP. Je suis montée au CTE parce qu'il y des gens qui sont partis. Alors, attends, ce n'est pas fini, CHSCT. Pourquoi le CHSCT ? Parce que, voilà ! A la CAP, je suis suppléante, titulaire CHSCT, titulaire CTE... parce que c'est une politique aussi de mes prédécesseurs qui disaient : « Il vaut mieux être dans tout. » Les instances CTE, CHSCT, c'est important, il faut que tu y sois. Je me suis laissée... je suis en train de revenir sur le truc. CAP : je suis suppléante, je n'y vais pas, je laisse et je ne suis pas convaincue qu'il faille être à tout. Je n'ai pas encore fait ma religion par rapport à ça. **Tu n'as pas de mandats à l'Union Santé Départementale ?** Mais si, on m'y pousse, on m'y tire, parce que quand tu es au syndicat, et ça c'est important, c'est vrai, il faut garder le lien, il faut avoir un lien avec les gens, ce qui se passe au niveau d'un territoire. Donc, oui, CE de l'USD, bureau de l'USD. Et puis je me fais pousser. On me pousse à être aussi à l'interpro, à participer aux CE de l'UL. Je devais y aller cet après-midi, mais je n'ai pas pu... Ça fonctionne exactement comme un engrenage. L'effet domino. Les instances, il faut que tu y sois. Le CHSCT, il faut que tu sois. Partout, parce qu'il faut que tu y sois. En tant que secrétaire de syndicat, tu es le tuteur. Je représente le syndicat. Donc, il faut que je sache ce qui se passe en matière de conditions de travail, d'hygiène. Il faut que je m'inscrive dans le réseau, bien évidemment. Mais tout ça aussi parce chez nous, on n'a pas assez de militants et donc, forcément, le serpent qui se mord la queue. Comme il n'y a pas assez de militants, tu fais tout, mais comme tu fais tout, voilà. C'est pour ça que je pense que créer le vide,*

finalement. La nature ayant horreur du vide, par quoi ça va se remplir ? Je ne sais pas, mais bon ⁷⁹.

Savez-vous que les femmes sont moins nombreuses que les hommes au niveau des responsabilités syndicales ? Et comment vous l'expliquez-vous ?

Peut-être, par le manque de temps parce qu'après, il faut conjuguer la vie professionnelle, la vie familiale. Peut-être qu'on recherche moins le pouvoir, je ne sais pas. Parce que je vois, moi, j'aurais envie de faire du syndicalisme, mais je n'aurais pas envie par exemple d'aller sur Paris. Ça ne me plairait pas. Je préférerais rester en local. Peut-être qu'on n'est moins prête à faire ça. Je ne sais pas. Là, ça n'engage que moi. Mais après, je pense que la vie quotidienne au niveau des soignants – il y a quand même beaucoup de femmes – c'est dur de gérer, de faire les trois-huit, de récupérer, d'avoir du temps ⁸⁰.

4 - Petites et grandes fatigues des militantes

Conséquence des logiques et du fonctionnement de l'organisation syndicale, les militantes ont l'impression de survoler les dossiers, de faire un travail décousu, haché et de faible qualité. Elles évoquent leur frustration face à des tâches inachevées ou délaissées, leur insatisfaction envers le fonctionnement du syndicat où elles ne sont jamais toutes présentes. A cela s'ajoute le turn-over professionnel qui délite les équipes de travail et nuit à la construction de la mobilisation.

Plus généralement, le travail syndical pèse en fatigues et en stress ⁸¹, lesquels sont très présents dans nos résultats de recherche ⁸². Ce phénomène doit être rapporté à un secteur d'activité où les salarié-e-s, majoritairement soignant-e-s, sont déjà fortement exposé-e-s aux risques psychosociaux ⁸³. Pour Yvan Sainseaulieu (2008 : 90), les thèmes de l'épuisement professionnel, de l'automédication, du stress et du malaise des soignants ont fait florès face au « productivisme de soin ». La surcharge de travail syndical y prend aussi sa part. Elle touche bien sûr tous les militants quel que soit leur sexe, mais avec des conséquences plus marquées pour les femmes. Dans les données statistiques portant sur les principales difficultés rencontrées, 40,6 % de congressistes enquêté-e-s classent la surcharge de travail en premier. Les femmes (54,5 %) sont davantage concernées que les hommes (45,5 %) (Tableau 61). Parmi les 40 % des congressistes enquêté-e-s qui ont pensé arrêter de militer au cours de leur trajectoire, les femmes sont également plus nombreuses (55,6 %) que les hommes (44,4 %) (Tableau 81). La surcharge de travail est de

⁷⁹ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint, cadre éducatif.

⁸⁰ Horia, infirmière, secteur santé publique, conseil technique des crèches, NP, 34 ans, 1 enfant, conjoint ouvrier du bâtiment.

⁸¹ « *Le stress est une transaction entre la personne et l'environnement dans laquelle la situation est évaluée par l'individu comme débordant ses ressources et pouvant mettre son bien être en danger* » (Lazarus, 1984).

⁸² Le stress et les périodes de crise n'étaient pas aussi manifestes dans nos recherches précédentes sur les militantes de secteurs professionnels plus diversifiés (Le Quentrec, 1996, 2005).

⁸³ « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières Synthèses*, n° 52.1, décembre.

nouveau classée comme premier motif (47 occurrences sur 85). 70 % de femmes la mentionnent contre 30 % d'hommes (Tableau 82). Il faut noter qu'elles semblent s'imposer un haut niveau d'exigence dans leur activité syndicale. Les résultats statistiques convergent en ce sens : si 55 % des congressistes enquêté-e-s se déclarent très impliqué-e-s syndicalement, cette appréciation est plus marquée pour les femmes (56,4 %) que pour les hommes (43,6 %) (Tableau 55).

Dans les entretiens, plusieurs militantes racontent qu'elles ont traversé des périodes de graves difficultés au cours de leur trajectoire syndicale. Au-delà de la diversité des situations vécues, elles ont en commun une lourde charge syndicale. Dans ce contexte, leurs équilibres de vie sont fragiles et à la merci du moindre évènement. Un conflit dans le collectif militant, une « grève qui vous met carpette », un accident dans la sphère familiale sont autant de causes de rupture et de crise. Ces militantes montrent une forte tolérance à la souffrance et intériorisent la surcharge du travail militant de telle sorte qu'elles renvoient les difficultés rencontrées à leur propre personne, se mettent en cause et n'interrogent pas le fonctionnement de l'organisation.

*Moi, j'ai eu un moment où je vous assure que j'ai craqué parce que c'était beaucoup de responsabilités. Je siégeais dans toutes les instances de l'hôpital, plus l'USD. Ça faisait beaucoup. Surtout, je vous dis : bon, quand on milite depuis vingt ou trente ans, ça va, mais quand on fait ça depuis pas longtemps, ça fait beaucoup. On veut faire les choses comme il faut. Donc, moi, j'ai eu des moments où j'ai été vraiment, je ne savais plus comment faire pour m'en sortir... **L'engagement serait plus difficile pour les femmes ?** Oui, parce que ça prend beaucoup de temps et que, quand on rentre... Moi, je l'ai vu en tant que femme seule en plus, quand je rentrais, j'avais une maison. Donc, il fallait... Gilles, le militant que j'ai remplacé, lui, quand il rentrait, même s'il rentrait tard le soir, le repas était prêt, il n'avait pas besoin de se tracasser pour faire les courses. Moi, ce n'était pas pareil : il faut faire les courses, ceci, cela. Même qu'on soit à la CGT, on a quand même du travail. Bon, en plus, moi, il n'y avait pas d'homme à la maison. Mais c'est vrai qu'on a aussi... Les hommes que j'ai connus au niveau du syndicalisme, les hommes qui militent, ils ont des femmes qui ne militent pas parce que ce n'est pas possible que les deux militent, ce n'est pas possible. C'est l'homme, il s'y donne à fond, mais après...⁸⁴*

On a eu des moments difficiles au sein du syndicat, où il y a eu un problème de personnes. Je dis de personnes parce que ce n'est pas un problème du syndicat. C'est une collègue qui a remis en cause mon travail syndical, une fille qui était là depuis deux ou trois ans, qui s'est plainte à l'UD. Enfin, ça a été à un moment difficile de ma vie parce que j'ai eu un passage très difficile. J'ai perdu ma maman dont je me suis occupée très longtemps, et quand elle est partie, il a fallu que je m'occupe de mon papa qui était handicapé. Plus le syndicat, plus le boulot de nuit, ça fait beaucoup, ça fait du 300 %. Et effectivement, j'ai eu une baisse de régime. Seulement personne n'a pris le relais et à un moment donné, il y a eu un flop et ce flop, il a bien fallu qu'on le

⁸⁴ Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants majeurs, divorcée.

mette à plat. Donc, il y a eu des réunions, les choses ont été mises à plat. Peut-être effectivement – et ça je me suis remise en question – que je n’ai pas assez délégué, mais c’est parce que je ne sais pas trop faire et que pour moi, la délégation, j’ai toujours l’impression de donner des ordres à quelqu’un. Maintenant, j’ai appris, j’ai appris, voilà. Mais il y a eu un moment qui a été très dur où, effectivement, j’étais prête – pas prête à partir de la CGT parce que je suis militante CGT – mais à laisser ma place. Si c’était la condition sine qua non, il n’y avait pas de souci⁸⁵.

III - UNE HÉGÉMONIE MASCULINE ET DES REVENDICATIONS D’ÉGALITÉ NEUTRALISÉES AU NOM DE LA FÉMINISATION DES SYNDICATS

1 - Un collectif syndical non sexué

Au regard des observations précédentes, les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’organisation syndicale sont indéniables. Mais comment les militant-e-s les perçoivent-elles ? 71 % des congressistes enquêté-e-s déclarent savoir que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales nationales. Dans les entretiens, les militantes partagent ce constat, mais elles évoquent peu les inégalités d’accès aux autres niveaux de décision syndicale. Ceci est en partie lié au fait qu’elles évoluent localement dans des organisations majoritairement composées de femmes – dans l’enquête statistique, 52,7 % des congressistes enquêté-e-s sont dans ce cas alors que 37,5 % mentionnent une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes. Il reste qu’aux yeux des militantes, la division sexuelle du travail disparaît lorsque les femmes sont en grand nombre ou, comme elles le disent : « *Notre syndicat n’est composé que de femmes. Donc, les inégalités, ce n’est pas un problème.* »⁸⁶ Elles convoquent ici leur propre expérience dans des syndicats de base où elles ne côtoient que des femmes, ont souvent remplacé des hommes à des postes de responsabilités, s’emploient même à en recruter pour améliorer la mixité des équipes syndicales. Elles mettent aussi en avant la parité des instances fédérales nationales, une femme secrétaire fédérale, des figures de militantes exemplaires locales. Dans leur propos, elles opposent d’un côté égalité et, de l’autre, mêmeté, parité, équité, ou encore, conditionnent l’égalité à la preuve de compétence. Au total, l’idée même d’un accès inégal des femmes aux responsabilités syndicales ne va pas de soi.

Moi, je ne le vois pas comme ça. Je trouve qu’au contraire, je ne sais pas, je trouve qu’il y a plus de femmes au niveau des syndicats. Moi, je suis entourée de beaucoup plus de femmes. Je n’ai pas fait attention à ça⁸⁷.

⁸⁵ Martine, infirmière, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CA, CAP, PDD, 48 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint ouvrier magasinier.

⁸⁶ Francine, agent de service, maison retraite secteur privé non lucratif, secrétaire syndicat, DP, DS, CHSCT, CE, 46 ans, 3 enfants dont 2 majeurs, conjoint militaire à la retraite.

⁸⁷ Simone, éducatrice spécialisée, secteur action sociale, DP, NP, 36 ans, 1 enfant, séparée.

*La proportion hommes–femmes, ça change. La profession se féminise. En psychiatrie, il y avait une parité, ce qui n'est plus aujourd'hui et ça se ressent beaucoup au niveau de la CGT. Il y a encore des hommes, mais il y en a moins. **Et sur les responsabilités ?** Non, sur les responsabilités, il y a de plus en plus de femmes aussi, de moins en moins d'hommes. Je suis en train de faire une photographie un petit peu des hommes à la CGT. Mais ils commencent à être vieillissants, ils partent à la retraite, les uns après les autres. Ils partent à la retraite, et dans la relève, il y a très peu d'hommes et beaucoup de femmes⁸⁸.*

D'autres militantes reconnaissent les inégalités internes aux syndicats. Mais elles en attribuent la cause à des traits de caractère qui seraient spécifiques aux femmes – une plus grande implication émotionnelle, par exemple – ou aux contraintes domestiques. Certaines banalisent ces contraintes, ignorent les rapports asymétriques qui les fondent ou les renvoient à la sphère privée, hors de toute possibilité d'intervention syndicale.

Je pense que les femmes... n'osent peut-être pas s'engager autant et qu'elles se mettent des freins. C'est simple. Je le vois. Dernièrement, on était plusieurs à discuter de ça, parce qu'on parlait du problème des parents âgés. Et donc, on est plusieurs à avoir des parents Alzheimer. Et c'est sûr qu'étant dans le milieu, on sait très bien que la prise en charge des personnes Alzheimer n'est pas du tout satisfaisante. En tout cas, quand on est du côté de la famille, on se rend compte qu'il n'y a rien qui soit satisfaisant dans les institutions, actuellement. Et quand on est contraint de les mettre en institution, c'est très douloureux. L'autre jour, on avait une discussion par rapport à ça et j'ai entendu quelqu'un dire qu'il faudrait que, pour nos parents, ce soit pareil que le congé de présence parentale. Comme ça, on pourrait arrêter de travailler et les accompagner pendant les quelques mois qui restent à vivre. Et alors, je me suis dit : « Oui, mais ça va encore retomber sur nous, sur les femmes. » Qui c'est qui fait ça ? C'est encore une fois les femmes⁸⁹.

Comment expliquez-vous ces inégalités ? *Je crois qu'avoir des enfants, c'est quand même un frein, un frein. On se tourne beaucoup plus facilement, je crois, vers notre vie personnelle, les femmes, de façon très naturelle ou peut-être instinctive, je ne sais pas. Et les hommes se tournent de façon beaucoup plus instinctive vers l'extérieur. Je crois que c'est là. Les choses se passent à ce niveau-là. Sincèrement, je le crois. Je le vois dans ma vie personnelle. J'observe les couples autour de moi. Même au niveau professionnel, on a une façon différente de s'organiser. Les hommes sont beaucoup plus disponibles, toujours⁹⁰.*

Ainsi, la féminisation des bases syndicales, qui conduit à une féminisation des équipes militantes, non seulement n'aboutit pas à mettre en cause la monopolisation des lieux de décision par les hommes, mais elle apparaît comme un point d'appui pour la nier. L'invisibilité de l'hégémonie masculine est liée à des résistances masculines envers la féminisation du

⁸⁸ Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

⁸⁹ Murielle, infirmière secteur public, secrétaire adjointe syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CAP, NP, 56 ans, 3 enfants, conjoint chauffeur routier.

⁹⁰ Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

pouvoir syndical qui se développent dans l'informel et le non dit. Elle tient aussi au fait que le pouvoir reste une question taboue dans les syndicats au nom du principe de solidarité, de cohésion et d'un certain unanimisme.

2 - Les problèmes des femmes extérieurs aux revendications syndicales

Il reste à se demander si la féminisation des collectifs militants ne favorise pas cependant une meilleure prise en compte des questions d'égalité professionnelle. On pourrait trouver par exemple des amorces de revendications sexuées, élaborées par les militantes pour les femmes salarié-e-s, très nombreuses dans ce secteur. Or, ce n'est pas vraiment le cas. Certes, les militantes identifient les inégalités sociales et professionnelles dans la société globale et pensent qu'elles doivent être combattues. Mais, au-delà de cette position formelle, leur perception des inégalités s'estompe paradoxalement lorsqu'elles se replacent dans l'activité des syndicats locaux. Elles voient d'autant moins les inégalités que celles-ci se rapprochent de leur champ d'intervention, et inversement.

Malgré une activité revendicative importante à la fois sous ses aspects institutionnels et conflictuels, ces militantes ignorent les revendications d'égalité professionnelle ou restent floues sur leur mise en œuvre, ce que confirme l'enquête statistique. Près de la moitié des congressistes enquêté-e-s déclarent aborder la question de l'égalité « parfois ». Parmi eux/elles, les femmes (56,2 %) sont plus nombreuses que les hommes (43,8 %). 24,3 % des congressistes enquêté-e-s disent le faire « souvent ». Parmi eux/elles, les hommes (54 %) sont proportionnellement plus nombreux que les femmes (46 %). En dehors de ce curieux résultat qui laisserait à penser que les hommes se saisiraient plus activement de l'égalité professionnelle que les femmes, la tendance est celle d'un traitement *a minima* de cette question (Tableau 66).

Dans les entretiens, les militantes évoquent, comme pour la sous-représentation syndicale, l'argument premier de la forte féminisation de la santé et de l'action sociale, féminisation par ailleurs combattue, par exemple en psychiatrie où l'on cherche à masculiniser les équipes de travail. Plus les femmes sont nombreuses, moins le problème de l'égalité se poserait. « Il n'apparaît », « il ne joue pas », « la revendication d'égalité professionnelle n'est pas une priorité en milieu très féminisé », sont les formulations les plus courantes. Au titre de second argument, les militantes se réfèrent à des grilles de classification d'emplois et des procédures de déroulement de carrière qui seraient neutres : « A qualification égale, ici, tout le monde a le même revenu. » Il existe sur ce point une certaine convergence avec une recherche antérieure montrant que les hommes militants ont des perceptions d'égalité qui oscillent entre hiérarchie des priorités, cécité et négation (Le Quentrec, 2005). Mais la convergence s'arrête quand on considère que les uns sont dans le groupe social des dominants et les autres dans celui des dominées.

Vous abordez l'égalité professionnelle dans le syndicat ? Dans le syndicat, en parlant de l'égalité professionnelle ? Non. Ça ne vous paraît pas important ? C'est que l'on a tellement plus de choses dans l'urgence à faire que ça. Ce n'est pas quelque chose que vous placez dans l'échelle des priorités ? J'essaie d'en

*parler. Je l'ai évoqué en étant au travail, autour du café, mardi. Mais dans le syndicat... On en a parlé. Mais au sein de mon service, ça ne résonne pas au niveau syndical, on n'en a pas fait une revendication. Non, il y a tellement de sujets...*⁹¹

*Alors, on l'aborde puisque c'est prévu par les textes mais, comment dire... On a un monde du travail qui est essentiellement féminin. Je veux dire que l'égalité, elle y est sauf après, si on regarde la direction. Là, on ne trouve, effectivement, tout en haut de la hiérarchie, que des hommes. Là, effectivement, elle n'y est plus. Mais après, dans le quotidien, qu'on soit infirmier, garçon ou fille, on gagne pareil*⁹².

Et au niveau de l'activité revendicative dans l'établissement, est-ce qu'il y a des thèmes récurrents ? *Oui, les conditions de travail, les effectifs, les horaires.*
Vous arrive-t-il de traiter la question d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? *Non, pas encore. On n'a pas eu encore... **Pourtant, c'est un secteur où il y a beaucoup de femmes.** Pour le moment, non. **Ce n'est pas une préoccupation ?** Non, parce que dans les secteurs de soins, on a beaucoup de femmes. Il y a quelques hommes, mais ils ont les mêmes difficultés que les femmes. A faire trois week-ends sur quatre ou autre, ça ne les arrange pas non plus. Non, ça, on n'a pas eu*⁹³.

Dans l'ensemble, les inégalités professionnelles apparaissent comme un objet insaisissable (Revillard, 2009 : 43) pour les militantes. Travailler dans un secteur où les femmes sont majoritaires serait-il une garantie d'égalité ? Les recherches montrent l'inverse. On sait que les emplois du commerce ou des services à la personne sont à la fois les plus féminins et les plus précaires. La fonction publique n'est pas épargnée par ce phénomène avec 14,6 % d'agents non titulaires en 2008 (contre 9,6 en 1998)⁹⁴. Dans une recherche récente, Rachel Silvera et Séverine Lemièrè⁹⁵ observent que les modes de description et d'évaluation d'emplois de valeur comparable ne sont pas neutres, contrairement aux idées reçues. Ils dévalorisent les compétences des femmes, favorisent les inégalités salariales et compromettent leur déroulement de carrière.

Il est nécessaire à ce stade de revenir à la question des inégalités en tant qu'expression d'une revendication. Comme le remarque Jean-Marie Pernot (2005 : 269), la revendication est le premier point de contact entre les salarié-e-s et le syndicat : *« C'est dans son processus d'élaboration que se produit la première identification du groupe (...) Le syndicat qui aspire à représenter un groupe lui propose une image de lui-même, des attributs qui le différencient et qui le rassemblent autour d'un intérêt commun. »* Il ajoute que les revendications s'élaborent autour de visions du monde et de la société qui relèvent pour

⁹¹ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint, cadre éducatif.

⁹² Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, secrétaire syndicat, conseillère prud'homale, NP, 53 ans, 2 enfants hors foyer, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

⁹³ Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

⁹⁴ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010.*

⁹⁵ Lemièrè S. et Silvera R., 2010, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes – De nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, Documentation française, coll. « Etudes et recherches ».

partie des identités professionnelles et locales et pour partie des cultures syndicales. Or, ces identités et ces cultures professionnelles et locales ont une dimension sexuée. Comment les femmes peuvent-elles s'identifier à un groupe salarié quand celle-ci est écartée ou invisibilisée au profit d'autres attributs comme la profession, le secteur, etc. ? Comment peuvent-elles se reconnaître dans des revendications centrées sur l'image tronquée d'un salarié asexué et qui n'incorporent pas ou peu les problèmes qu'elles rencontrent ? Pourtant, les militantes n'ignorent rien de ces problèmes des femmes (lesquels ne sont pas des problèmes de femmes). Ils sont en filigrane dans tous leurs témoignages, mais restent confinés dans les conversations ordinaires. On peut citer le cas de Murielle ⁹⁶ qui relie son engagement aux freins qu'elle rencontre, et ces freins, au travail d'attention aux autres qui incombe aux femmes et pèse constamment sur leur travail professionnel et militant.

Dès lors, le peu de prise en compte syndicale des inégalités professionnelles instaure une sorte de distorsion cognitive ⁹⁷ à travers laquelle la culture syndicale masculine des représentant-e-s, reprise à leur compte par les militantes, prévaut sur les expériences de domination des représentées, ce qui ne peut qu'altérer le processus d'appropriation ⁹⁸ de la revendication, et donc la qualité de l'acte de représentation.

Si l'on reprend la question du lien entre présence des femmes dans les syndicats et défense de leurs intérêts ou entre égalité « interne » et égalité « externe », on rejoint les observations de Pascale Le Brouster (2009) et de Rachel Silvera (2009) selon lesquelles c'est souvent dans les mêmes moments que l'on pose la question de la place des femmes dans les syndicats et que l'on promeut des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle. Mais pour ce qui concerne les données que nous venons de présenter, ce continuum s'établit cette fois au détriment de l'égalité. La domination masculine, en interne, se dissimule derrière le fait que les femmes sont numériquement majoritaires dans les syndicats. Corrélativement, en externe, elle fait l'impasse sur le fait que les femmes sont numériquement majoritaires parmi les salarié-e-s et devraient être, à ce titre, objets/sujets de revendications.

⁹⁶ Murielle, infirmière secteur public, secrétaire adjointe syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CAP, NP, 56 ans, 3 enfants, conjoint chauffeur routier.

⁹⁷ La notion de distorsion cognitive se définit comme une information contradictoire avec une expérience vécue.

⁹⁸ L'appropriation porte sur le sujet et l'objet de la revendication et comprend un double sens. Elle signifie que les femmes en tant que sujets s'emparent de la définition de la revendication. Elle signifie aussi que l'objet de la revendication s'ajuste aux contours y compris sexués du groupe salarié.

CHAPITRE 2 - RESSORTS SEXUES DE L'ENGAGEMENT

Les militantes ne réduisent pas leurs expériences à un ensemble de contraintes et d'obstacles, même si ceux-ci s'avèrent déterminants. Par bien des aspects, elles trouvent leur compte dans leur engagement. Mais qu'est-ce que trouver son compte ? En parlant des bénévoles et des militants des associations de solidarité, Sandrine Nicourd et Bénédicte Havard Duclos (2005 : 15) remarquent qu'une vocation ne se décrète pas. Elle s'entretient. L'engagement n'est jamais en apesanteur sociale. Un engagement au singulier, comme seul résultat de choix individuel, n'existe pas. Une personne tient à son engagement quand elle est tenue par des liens sociaux et par l'organisation. Dans cette partie, nous proposons, plutôt que de recenser ces liens multiples, de nous centrer sur les principaux ressorts qui favorisent l'activité militante des femmes, son maintien et sa durée, qu'il s'agisse des conditions créées par l'organisation, de la façon dont les militantes revisitent et s'approprient la responsabilité syndicale ou encore, des formes particulières de sociabilité militante qu'elles développent dans le collectif syndical.

I - DES LEVIERS ORGANISATIONNELS DÉTERMINANTS POUR CRÉER DES CONDITIONS FAVORABLES À L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS

1 - L'action de dirigeantes éclairées

L'organisation syndicale, en lien avec son histoire, porte l'empreinte d'une culture masculine, mais cet héritage n'a rien d'une fatalité. Le rôle des dirigeantes, avec leur sensibilité et leurs actions en faveur de l'égalité, s'avère décisif pour ne pas en rester à l'affichage de principes et passer à leur mise en œuvre. Ce rôle, de nombreuses militantes en ont compris la nécessité dès l'origine du syndicalisme et l'ont porté au sein même de l'organisation. Janine Olmi⁹⁹ rappelle le travail de ces pionnières féministes qui ont contribué à ce que les femmes soient reconnues comme des syndicalistes à part entière : l'institutrice Marie Guillot (Lizek, 1994), la postière Marie Couette, Martha Desrumaux l'ouvrière du textile (Outteryck, 2009) la métallurgiste Olga Tournade, une autre postière Madeleine Colin (2007)... Cette militance féministe perdure de nos jours quand des dirigeantes veillent délibérément à féminiser les postes de responsabilité, quand elles s'affranchissent d'une approche désincarnée des militant-e-s ou du modèle dominant de militantisme ou encore, quand elles s'intéressent aux conditions sociales qui rendent l'engagement possible. Parvenir à cet objectif, soulignons-le, ne va pas de soi. Il découle d'un long processus de préparation, de conviction, de stratégies pour surmonter les obstacles, au cours duquel les dirigeantes usent du pouvoir structurant de l'organisation et de leur propre pouvoir d'influence pour promouvoir les femmes et leur permettre d'être actrices.

⁹⁹ Olmi J., 2007, *Osez la parité*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques historiques ».

On a des choses à faire passer quand on est dirigeant. Si on est convaincu qu'il faut aller dans telle direction ou que telle camarade prenne des responsabilités (...) Lorsque je pense que c'est important, je crée les conditions pour aboutir. Il faut essayer de trouver des solutions (...) Alors, moi, depuis très longtemps, je pense que, quand on intervient dans un secteur de femmes, c'est important que les femmes salariées, les femmes militantes, aient en face d'elles des militantes en responsabilité. Parce que trop souvent, on ne se sent pas compétente, on se sous-estime. Il est bien connu qu'il faut faire nos preuves et qu'on doit faire plus que les hommes. Bien souvent, et par expérience, j'ai vu des luttes où, quand les femmes salariées voyaient une femme à la place des camarades hommes, elles s'identifiaient mieux et elles prenaient davantage confiance. Affirmer certaines choses par la force de l'exemple, c'est un atout pour la mobilisation. Et c'est vrai que j'ai deux ou trois luttes comme ça en tête. Elles prennent confiance parce qu'elles voient leurs semblables tenir le coup face aux patrons des cliniques privées, par exemple. Je pense que c'est très important. C'est vrai aussi que j'ai eu la chance de rencontrer de jeunes femmes militantes... Et j'avais envie et je sentais que c'était bon pour elles, mais aussi pour l'organisation, qu'elles prennent des responsabilités (...) Par exemple, moi, cela fait longtemps que je connais Nadine. J'ai aidé à ce qu'elle devienne première secrétaire de l'US. Elle n'avait vraiment pas envie. Elle avait à ce moment-là deux enfants et attendait son troisième. Voilà ! Et maintenant, elle est proposée pour de nouvelles responsabilités. Mais je pense que, quand on propose des responsabilités à des camarades, il faut qu'on ne soit pas seul à le faire. Il faut travailler avec l'environnement pour aller vers la copine et lui proposer. Je pense que c'est beaucoup plus encourageant pour la femme à qui on propose quelque chose quand on est plusieurs à le faire. Après, c'est faire prendre confiance et c'est aider au quotidien¹⁰⁰.

De leur côté, les militantes sont nombreuses à reconnaître l'action déterminante de ces dirigeantes en faveur de leur prise de responsabilité et racontent son effet révélateur pour elles-mêmes autant que pour la base militante. Elles reprennent ces pratiques à leur compte pour promouvoir de nouvelles responsables syndicales.

Dans quelles circonstances es-tu montée en responsabilité ? C'est quand même lié à Denise, oui. C'est elle qui a évoqué certaines choses. Donc, on peut dire qu'elle a joué le rôle de soutien et de proposition par rapport à ton parcours. Oui, c'est clair, tout au long de mon parcours. Cela a-t-il favorisé ton accord ? Oui, c'est sûr, que je n'aurais jamais pensé à ce niveau de responsabilité. Je pense que j'aurai milité localement. Mais cette perspective-là, si Denise ne l'avait pas portée, je ne l'aurais jamais envisagée¹⁰¹...

Et tu vois, moi, je viens de laisser cette responsabilité, et c'est Camille, une jeune femme, assistante sociale qui la prend... Moi, je l'ai porté comme ça, en tout cas de manière un petit peu volontaire, en laissant place quand même à la discussion. Je l'ai

¹⁰⁰ Denise, infirmière, secteur santé publique, secrétaire coordination régionale santé action sociale, PDD, 57 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint cadre.

¹⁰¹ Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

*porté parce que je pense que sinon, cela aurait été un mec. Et c'est vrai que le jour où on a eu l'assemblée générale de l'USD, il m'a semblé important de dire que c'était d'autant plus intéressant que ce soit une femme, jeune, de l'action sociale. C'était important de bien le marquer par rapport à une assemblée*¹⁰².

2 - Une valorisation du travail militant des femmes

Nous avons vu que, de manière générale, le travail militant des femmes est moins visible car moins rétribué que celui des hommes¹⁰³. Favoriser l'accès des femmes aux responsabilités implique de renverser cette logique en le valorisant et en se démarquant d'une vision mythifiée des militants. On ne naît pas militant-e, on le devient au sens où la compétence ne précède pas l'engagement, mais en est le produit. L'organisation syndicale peut prendre une part active et émancipatrice pour les femmes dans ce processus. Dès lors, des rapports de réciprocité peuvent s'instaurer entre la valorisation du travail militant des femmes – au sens où on reconnaît sa valeur, notamment par l'attribution de responsabilités – et le fait d'assurer la pérennité de l'organisation syndicale. Lorsqu'elles ne se développent pas par défaut, certaines pratiques d'accompagnement à la responsabilité ou des passages de relais entre responsables semblent s'engager dans cette voie.

En lien avec la féminisation croissante du secteur de la santé et de l'action sociale, les militantes sont souvent en situation de remplacer des hommes. Elles apprécient positivement la mise place d'un parrainage, lequel se définit comme « le soutien d'une personne qui demande à être admise dans un ordre ». Le parrainage consiste ici à établir des coopérations entre les dirigeants sortants et les militantes qui leur succèdent, à assurer la transmission d'expériences, de savoirs et de savoir faire, à les intégrer dans des réseaux de connaissances et d'informations. Ces pratiques plus ou moins formalisées leur permettent d'acquérir une confiance et un sentiment de légitimité syndicale souvent fragiles chez les femmes. Dans le même esprit, on note l'existence de ce que l'on pourrait appeler le marrainage entre anciennes et nouvelles dirigeantes. Par sa dimension de solidarité sexuée, le marrainage a des effets renforcés de validation, comme nous le préciserons dans les sociabilités militantes.

Est-ce facile de travailler avec quelqu'un dont tu vas prendre la place ? *Oui, il a bien fait, il a bien compris. Et puis lui, tu vois, il l'a fait assez tôt. J'ai passé pratiquement un an avec lui. Ce n'est pas mal. Donc, voilà, il a su me coacher dans beaucoup de choses, me donner confiance. Après, il y a des choses que, même maintenant, je fais différemment de lui parce que je le sens différemment. Après, on n'est pas tout seul. C'est toujours embêtant de dire « je » parce que c'est quand même collectif. On est là pour appliquer les décisions de la CE. Mais parfois, la CE... L'une des*

¹⁰² Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

¹⁰³ L'inverse est également vrai : le travail militant des femmes est moins rétribué car plus invisibilisé que celui des hommes.

premières CE où je me suis retrouvée avec deux types, j'étais désespérée, mais il était là¹⁰⁴.

Une dirigeante sortante sur la militante qui lui succède : *Moi, je pense qu'au niveau du département, elle va gérer ça très bien, sans problème. Au niveau de l'USD, ça va. Louis l'avait déjà fait vivre. Puis, moi, j'ai un peu participé aussi et, elle, je pense aussi qu'elle va la faire vivre parce que chacun apporte sa touche aussi. **Elle me disait qu'elle n'avait pas confiance en elle. Pour vous, c'est important de faire cette transmission sur les tâches à effectuer quand on a ces responsabilités ?** Oui, c'est important et on peut se le permettre d'autant plus qu'on est amies. Elle sait très bien, ce n'est pas une question de jalousie, parce qu'il y en a qui disent : « Non, je ne veux pas qu'elle prenne ma place. » Ce n'est pas du tout ça. C'est pour la préserver... Moi, j'essaie de lui donner confiance en elle parce que, je vous dis, elle a des compétences. C'est vrai qu'au début, j'étais là très souvent et après j'ai dit : « Non. » Pas parce que je ne voulais pas être avec elle, mais parce qu'il y a des choses qu'elle peut faire toute seule parce qu'elle sait les faire. Mais elle avait besoin. Moi, j'ai réagi comme ça au début aussi avec mon prédécesseur. Maintenant, parfois elle me dit : « Il faut que tu viennes parce qu'il faut que je fasse le compte-rendu. » Et le compte-rendu, elle l'a déjà fait. Je lui dis : « Tu vois, il est bien ton compte-rendu. »¹⁰⁵*

La valorisation de l'activité militante des femmes relève, pour l'organisation, d'un travail d'anticipation qui intègre la complexité de leur engagement, notamment le fait qu'il dépend de multiples facteurs de la sphère professionnelle syndicale et familiale en étroite interrelations. A cet égard, les militantes s'inscrivent souvent dans des parcours syndicaux diversifiés, mais qui ont pour point commun d'être discontinus :

- Brigitte adhère à la CGT. Elle a deux enfants et part en congé parental de trois ans à la naissance de son second enfant. Après quoi, elle réintègre son activité professionnelle, prend des heures syndicales, devient membre de la CE de son syndicat. Elle obtient un détachement syndical à mi-temps puis cumule les mandats dans et hors de son établissement ;
- Nadine se syndique dès son accès à l'emploi puis milite rapidement dans son syndicat et d'autres structures professionnelles. Elle a deux enfants au cours de cette période. A la naissance de son troisième enfant, elle prend deux ans de congé parental et suspend complètement son activité militante. Elle reprend ensuite le travail ainsi que des responsabilités syndicales croissantes ;
- Suzanne milite depuis plus de dix ans dans son établissement où elle assume plusieurs mandats. Mais face aux difficultés qu'elle rencontre avec ses deux enfants adolescents, elle prend moins d'heures syndicales et souhaite faire une pause ;

¹⁰⁴ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint cadre éducatif.

¹⁰⁵ Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants, divorcée.

- Maud a d'abord été déléguée du personnel hors étiquette syndicale. Elle s'est syndiquée à la CGT depuis cinq ans, a pris des responsabilités syndicales et assume plusieurs mandats dans son établissement. Elle a travaillé à mi-temps depuis la naissance de son deuxième enfant âgé aujourd'hui de douze ans, mais pour assumer son engagement, elle a repris un temps plein qu'elle partage entre son activité professionnelle et syndicale ;
- Maryse a pris un congé parental de trois ans à la naissance de son second enfant. Suite à un conflit avec l'employeur qui refusait de la réintégrer, elle se syndique, se présente aux élections professionnelles puis prend des responsabilités syndicales croissantes dans et hors de son établissement.

La division sexuelle du travail, qui assigne les femmes aux tâches domestiques et familiales, se manifeste dans la discontinuité des parcours de ces militantes dans la sphère syndicale comme dans la sphère professionnelle. Elle les pénalise généralement dans la sphère professionnelle sur le plan des salaires, des déroulements de carrière... Il en va de même dans la sphère syndicale où elles sont mises à l'écart. Certaines pratiques syndicales s'en démarquent toutefois et tentent de prendre en compte les liens contradictoires et variables entre les trajectoires d'engagement, les trajectoires professionnelles et familiales. Valoriser le travail militant des femmes revient dans ce cas à en entretenir la durée au-delà des discontinuités liées aux cycles de vie. C'est, pour l'organisation, penser le rapport des femmes au travail militant ou encore croiser le travail militant avec les disponibilités biographiques. Celui-ci n'est plus alors considéré isolément et statiquement mais perçu dans sa dynamique et ses articulations avec les autres sphères sociales.

*Il faut qu'on organise le militantisme autrement. D'abord, il faut se soucier de tout ce qui est périphérique à l'engagement. Mais après, c'est compliqué ! Moi, je me suis toujours appliquée à ne pas voir les camarades uniquement sous la forme : « C'est un militant, point barre. » J'ai envie, sans m'insérer dans leurs vies, de connaître un petit peu comment elles vivent : leurs loisirs, leur vie familiale, leurs enfants... Donc voilà, toujours tenir les équilibres, connaître les militants avec qui on travaille, regarder à côté, tout autour, parce que quand même, être militant, ce n'est pas seulement adhérer à une organisation syndicale ou politique mais c'est aussi le contexte dans lequel on vit (...) **D'après vous, quel est le profil idéal de la militante ?** Il n'y en pas ! Il n'y en a pas ! Ce serait nier la personnalité des gens. Justement, le plus mauvais qui puisse exister, c'est de devoir être comme... C'est souvent le cas des femmes d'ailleurs. Parce on ne se fait pas confiance, on est dans des schémas. Y compris, la secrétaire de mon syndicat d'origine, c'était une jeune femme qui arrivait. Il n'y avait pas eu de femme depuis l'origine de ce syndicat qui est très vieux. Et elle a été mise là. On l'a sollicitée un petit peu par défaut parce qu'un mec nous a planté pour réintégrer son travail, le déroulement de carrière et tout ça. Elle, on l'avait pressentie pour faire des choses, mais pas pour devenir première. Voilà... Mais quand on est allé la voir, elle nous a dit : « Mais moi, je ne peux pas parce que j'ai deux enfants. Mon mari est représentant et moi, le matin, à huit heures trente, je ne peux pas et à dix-sept heures trente, je ne pourrai pas. » Moi je lui ai dit : « Ça ne pose pas de problème. » « Oui, mais voyez les tracts que vous distribuez le matin de six à sept*

heures et les tournées dans les services que vous faites la nuit ! » Moi, ça m'a interpellée. On nous voit comme ça. Et bien, on a dit : « Oui, on le fait. On continuera à le faire. Et toi, tu feras autre chose. » Et c'est sûrement la période où on a travaillé le plus collectivement, parce qu'on tenait compte de la réalité¹⁰⁶.

Donc, vous disiez que vous aviez peu de responsabilités. Mais est-ce que vous envisagez d'en prendre ? Est-ce qu'on vous a déjà sollicitée ? Oui. Ils me laissent le temps que ma fille grandisse, le temps de fonder ma famille, et après, je pense qu'ils vont vouloir que je prenne du temps syndical¹⁰⁷.

Votre fils a dix mois. Ça veut dire que vous étiez enceinte quand vous avez pris des responsabilités à l'USD ? Oui. **Vous aviez projeté la suite ?** Effectivement, quand on m'a proposé de reprendre le secrétariat de l'organisation, j'étais enceinte. C'était juste avant que je m'arrête, pour mon congé maternité d'ailleurs. Donc, effectivement, ça m'a posé souci parce que j'ai dit : « Oui, je veux bien, mais je veux aussi préserver du temps pour mon petit. » J'y arrive quand même, j'y arrive à concilier tout ça. Mais du coup, j'ai pris le secrétariat au mois de janvier et il avait cinq mois. En même temps que j'ai repris le travail en fait. J'ai pris six mois de congé maternité. Pour l'instant, on ne s'en sort pas trop mal au niveau du temps et de l'organisation¹⁰⁸.

3 - Temps et formation : des ressources pour l'activité militante

Les ressorts de l'activité militante des femmes consistent, pour l'organisation, à créer les conditions qui lui soient favorables. La première d'entre elles est d'augmenter la disponibilité au militantisme par le biais du droit syndical. Ce droit porte sur le temps associé aux mandats, des crédits d'heures, des décharges d'activité, des détachements partiels ou complets, autant de termes désignant ce que les militant-e-s considèrent comme une ressource clé. Dans les données statistiques, les congressistes enquêté-e-s classent le temps comme le premier moyen (27 %) d'améliorer les conditions d'activité militante¹⁰⁹ devant l'augmentation du nombre de militants (17 %). Les femmes (55,4 %) privilégient l'augmentation du nombre de militant-e-s alors que les hommes privilégient l'augmentation du temps syndical (52,9 %) (Tableau 62). Il faut toutefois mentionner que ces deux priorités sont liées dans la mesure où les congressistes cherchent ainsi à alléger la charge de travail.

Dans ce domaine, l'organisation syndicale intervient à deux niveaux : d'une part, auprès des employeurs pour que ce droit soit appliqué en pratique, quitte à exercer des pressions. Les militantes voient leur activité facilitée quand les employeurs reconnaissent le rôle des

¹⁰⁶ Denise, infirmière, secteur santé publique, secrétaire coordination régionale santé action sociale, PDD, 57 ans, 1 enfant majeur, conjoint cadre.

¹⁰⁷ Horia, infirmière, secteur santé publique, conseil technique des crèches, NP, 34 ans, 1 enfant, conjoint ouvrier du bâtiment.

¹⁰⁸ Camille, éducatrice spécialisée, action sociale, secrétaire syndicat, secrétaire USD, DP, NP, 30 ans, 1 enfant, conjoint technicien.

¹⁰⁹ Il s'agissait d'une question ouverte.

organisations syndicales et de ses représentantes et quand l'encadrement se montre conciliant, accepte des arrangements, une souplesse dans la pose des RTT ou des récupérations. Ajoutons que la position des collègues de travail qui « soutiennent, poussent, respectent ou se montrent compréhensives en cas d'absence du service » est aussi décisive. L'organisation syndicale intervient, d'autre part, dans ses propres instances, en particulier par des modalités de répartition de décharges d'activité, par des régulations entre composantes syndicales qui veillent à ne pas défavoriser les femmes.

Si je propose des gens en responsabilités, je vais essayer d'être au maximum honnête avec cette personne. Si je pense que pour bien assurer sa responsabilité, il lui faut un mi-temps, je vais me débrouiller pour qu'elle ait un mi-temps. Comme je dis, surtout si c'est une femme, elle ne demandera jamais rien. Voilà ! En plus, cela me semble normal de rééquilibrer un certain nombre de choses pour amener des femmes en responsabilités. Par exemple, une copine pourra faire un peu plus, une autre un peu moins... Il faut qu'on en discute en disant : « Voilà, il faut qu'on se parle. » Il y a tel chantier qu'on met en route. Cette copine-là, elle va prendre telle responsabilité. Elle aura ça comme temps. Elle n'en aura pas assez et on a ce fromage à se répartir. Alors, comment on fait ? » (...) Après, il y a d'autres difficultés. J'ai peut-être aidé à débloquer quelques situations par rapport à la pression professionnelle... Les responsabilités syndicales que l'on a, il faut qu'on s'impose. Là, je peux dire quand même que j'ai aidé un certain nombre de copines à franchir le pas, oui, pas toujours d'ailleurs de manière simple vis-à-vis des copines. Euh... sinon, on y serait encore. Il y a des passages où il faut un petit peu foncer...¹¹⁰

Globalement estimez-vous avoir les moyens d'exercer correctement votre activité syndicale ? *Oui par rapport à ce que j'ai vécu, même si j'ai un peu plus de charge de travail, je pense que là, oui. C'est vrai que Denise avait insisté pour que j'ai le temps plein. Je reconnais qu'elle avait un peu raison parce que c'est vrai que j'apprécie le samedi et le dimanche à la maison, même si c'est pour faire le ménage que je n'ai pas fait dans la semaine. Après, parfois c'est vrai que je peux déborder sur le week-end, du travail, mais bon, ce n'est pas quand même une charge de travail très lourde. Ce n'est pas comme si, effectivement, après cinq jours, il fallait que je reparte en service pour faire des postes comme je l'ai fait l'année dernière où je trouvais ça lourd parfois, parce que des cadres avaient oublié que le détachement d'activité, ce n'était pas un jour de repos¹¹¹.*

Dans les entretiens, les militant-e-s sont nombreuses à mentionner le rôle positif de la formation même si celle-ci s'avère parfois en tension avec la sphère familiale. Elles l'associent à des moments clés de l'entrée dans le syndicat puis de l'accompagnement à la prise de responsabilité. Elles la perçoivent comme un apprentissage et un apport de connaissances indispensables pour assumer leur mandat efficacement et dans une économie

¹¹⁰ Denise, infirmière, secteur santé publique, secrétaire coordination régionale santé action sociale, PDD, 57 ans, 1 enfant majeur, conjoint cadre.

¹¹¹ Martine, infirmière, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CA, CAP, PDD, 48 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint ouvrier magasinier.

de temps. Elles y voient aussi un moyen de conforter l'engagement et de s'intégrer dans la communauté syndicale. Il faut reporter ces observations aux données statistiques où la formation est citée comme le premier moyen de conforter l'activité militante pour 50 % des congressistes enquêté-e-s. Cette position est plus marquée chez les femmes (55 %) que chez les hommes (45 %). Par ailleurs, lorsque ces mêmes congressistes répondent à la question ouverte des besoins pour améliorer leurs conditions d'activité militante, la formation apparaît en troisième position (15 %) derrière l'augmentation du temps (27 %) et l'augmentation du nombre des militants (17 %). Ce besoin est plus marqué chez les femmes (62,7 %) que chez les hommes (37,3 %). Enfin, la formation (11,5 %), à égalité avec les convictions, est la troisième qualité requise pour être militant-e derrière l'écoute (16,5 %) et la disponibilité (12,8 %) (Tableau 64).

Que vous faut-il pour prendre des responsabilités ? *Que je continue à avoir mes formations de base, de syndiquée, continuer à avoir les formations. Et après, il y a une transmission de savoirs qui se fait. Je voudrais être suppléante dans un premier temps pour pouvoir voir comment ça fonctionne, comprendre les mécanismes et après siéger pour être efficace. Pour ne pas être démunie quand on siège dans les commissions. Parce que là, on a une tranche d'âge, tout le monde part à la retraite, et donc, le savoir s'en va*¹¹².

Vous êtes favorable à l'engagement des femmes, mais si vous aviez des conseils à donner dans la mesure où ce temps manque pour les femmes ? *Moi, j'essaie de dire à des collègues, surtout les collègues où les enfants sont un peu plus grands, de faire des formations aussi. Alors, c'est vrai que ça prend une semaine ou quinze jours, mais il faut se former. Il faut prendre le temps de se former parce que c'est sûr qu'on ne peut pas militer sans être formé. Déjà, voilà, dire à son mari : « Pendant une semaine je suis en formation, point. » Voilà. Il faut savoir faire ça. Et après, déjà quand on a fait une formation et qu'on a un peu de compétences, alors là, du coup, on se lance plus facilement*¹¹³.

II - PERCEPTIONS ET PRATIQUES ALTERNATIVES DE LA RESPONSABILITÉ

1 - Appropriations du travail militant par les femmes

De même que les infirmières, au cours de leurs luttes, ont dénoncé l'idéologie d'une profession réduite à un sacerdoce par le mot d'ordre « Ni bonnes, ni nonnes, ni connes », les militantes rejettent des modèles d'engagement basés sur de tels fondements. Elles prennent des distances envers la figure masculine du militantisme et son registre sacrificiel, encore

¹¹² Horia, infirmière, secteur santé publique, conseil technique des crèches, NP, 34 ans, 1 enfant, conjoint ouvrier du bâtiment.

¹¹³ Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

très présent et source de rétributions symboliques (Havard Duclos, Nicourd, 2005 :186). Elles n'hésitent pas pour cela à négocier les conditions de leur prise de responsabilité. On rejoint sur ce point les observations de recherches précédentes (Le Quentrec, Rieu, 2003) montrant que les femmes ont pour particularité, par rapport aux hommes, de penser et de peser la « juste » place de l'engagement dans la vie et son articulation complexe avec les autres sphères professionnelle et familiale. Dans cet esprit, les militantes contestent le droit de réprimande et de culpabilisation que s'octroient certain-e-s dirigeant-e-s au nom de leur dévouement total (Bourdieu, 1981). Il faut à ce sujet souligner que, dans l'enquête statistique, les congressistes enquêté-e-s ne citent jamais le mot sacrifice au sujet des qualités requises¹¹⁴ pour exercer une responsabilité syndicale, même s'ils/elles mobilisent dans une faible mesure (2,1 %) le registre de l'altruisme et du don de soi, les femmes étant deux fois plus concernées que les hommes.

C'est dur de concilier parce qu'on a le quotidien du travail qui nous gêne... Mais je reste persuadée que ça reste quelque chose de difficile pour les femmes... Avant moi, il y avait un secrétaire, c'était un infirmier. Lui, il donnait tout, tout, tout. Tout son temps, il le donnait au syndicat. C'est vrai que quand moi, j'ai repris, ça a été un peu dur parce que j'y ai mis des barrières et Ambre a essayé aussi. Elle a fait comme moi. Elle a mis des barrières pour se préserver aussi un peu, préserver la famille, se préserver¹¹⁵.

Donc, j'ai posé des conditions. J'ai dit : « Voilà, de toutes façons, je ne ferai pas carrière dans le syndicalisme. Mais je veux bien être le chaînon manquant entre la génération de celui qui partait à la retraite et les plus jeunes qui étaient déjà avant moi dans le syndicat... » Donc, je me suis retrouvée secrétaire dans mon syndicat à mi-temps, parce que l'autre condition, c'était que je ne veux pas en faire à plein temps. Je ne veux pas le faire à plein temps pour deux raisons : parce que d'abord, ce que je fais dans le service m'intéresse. Je ne veux pas me couper de ce qui s'y passe, parce que comme je l'ai dit, je ne veux pas faire carrière dans le syndicalisme. Je reviendrai sur mon service et je ne veux pas être larguée non plus. Et trois, la meilleure façon de faire en sorte qu'il y ait moins de militants, c'est qu'il y ait un permanent. Les gens qui me disent les mandats CGT, c'est neuf ans : trois ans, tu apprends, trois ans, tu es opérationnel et trois ans, tu prépares ton départ, c'est la philosophie. Moi, ce ne sera pas neuf ans. Et je sais que ça va être dur parce que je vais décevoir, parce que je vais me prendre des trucs dans la tête : « Tu nous lâches. Tu en as bien profité. Maintenant, tu nous lâches. » Il y a aussi des positionnements de certains camarades qui auraient peut-être tendance à te faire culpabiliser. C'est grave ce que je dis. Te faire culpabiliser, parce que tu ne milites pas assez, parce que, justement, ce n'est pas un sacerdoce pour toi. Je sens que je vais avoir des choses comme ça¹¹⁶.

¹¹⁴ Il s'agissait d'une question ouverte.

¹¹⁵ Murielle, infirmière secteur public, secrétaire adjointe syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CAP, NP, 56 ans, 3 enfants, conjoint chauffeur routier.

¹¹⁶ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint-cadre éducatif.

Les militantes se distinguent de leurs homologues masculins parce qu'elles ne veulent, ni militer à vie, ni militer tout le temps, et davantage encore, parce qu'elles inventent des façons d'agir qui préservent leur investissement dans d'autres sphères sociales, cela même quand elles sont au bord de l'invasion syndical. Par ce travail d'organisation et d'articulation, elles cherchent à surmonter l'opposition des temps professionnels, syndicaux et familiaux (Le Quentrec, Rieu, 2003) et à établir des continuités. C'est ainsi qu'elles veillent à contrôler les horaires syndicaux, à limiter l'extensivité du temps militant, à s'autolimiter. Elles anticipent, planifient, « font tout pour ne pas subir et pour maîtriser » leur activité. Mais elles s'exposent, ce faisant, à une charge mentale supplémentaire.

*Et encore moi, là où vraiment je dis non, c'est sur les week-ends, parce que le week-end, il y a le comité régional, il peut y avoir des actions pour certaines boîtes... Moi, ça, le week-end, non. Ça, franchement je le préserve. **Et tu y arrives ?** Oui et puis je dis : « Non, non et non. » Autant la semaine et même le soir, je dis : « Oui » parce que j'ai quand même des enfants grands et j'ai un mari qui est compréhensif et qui ne dit trop rien même si ça le gonfle beaucoup que je reparte à vingt heures de la maison pour aller afficher, faire une tournée ou aller à des réunions. Mais le week-end, ça par contre non, franchement. Même le 1^{er} mai, si ça tombe un samedi, je suis sur des tournois de rugby parce que j'ai des enfants qui font énormément de sport. On s'occupe du sport¹¹⁷.*

Une fille sur sa mère : Comment votre mère s'organise-t-elle à la maison ?
*Alors, on a un ordinateur dans le salon et c'est là quelle met tous ses papiers et tout... Elle en a beaucoup. Elle travaille assez tard le soir devant la télé. C'est vrai que moi, je la vois beaucoup travailler. C'est vraiment... Tout son temps libre, c'est le syndicat. Mais si on demande, on a de l'attention. On reste la priorité, je pense. Si on en veut, on en aura. Mais ça se voit qu'elle aime ça parce que, vraiment, elle prend tous les appels. **Vous ne vous sentez pas délaissée à cause de son engagement ?** Pas du tout. Et même souvent, elle nous le dit : « Mince, ça m'embête parce que tu n'es là que jusqu'à dimanche, j'aimerais bien prendre un jour. » Et c'est moi qui fais : « Non. » De toute façon, on est à la maison toutes les deux, on bosse. C'est plus elle qui pense ça que moi¹¹⁸.*

Il existe une autre forme d'appropriation lorsque les militantes tentent d'introduire de la souplesse dans l'organisation du travail militant. Souplesse en acceptant que cohabitent des investissements variés et variables selon les contraintes familiales et professionnelles de chacun-e. Souplesse dans la répartition du travail syndical et dans l'aménagement de ses horaires. Souplesse pour faire face aux imprévus. Les militantes remarquent que l'engagement peut être alors source de satisfactions et de gratifications : quand il augmente l'autonomie dans le travail, quand il offre des marges de manœuvre pour la vie familiale, quand, mettant fin au travail posté, il améliore la régularité et la qualité de vie. Elles se rapprochent par leurs préoccupations des salariées « ordinaires » étudiées dans l'enquête de

¹¹⁷ Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

¹¹⁸ Viviane, 22 ans, étudiante en master, célibataire.

l'INED « Familles et employeurs » (Pailhé, Solaz, 2009) qui constate que le niveau de satisfaction des salarié-e-s, en particulier des femmes, sur l'articulation vie familiale-vie professionnelle dépend centralement des caractéristiques de l'emploi occupé et des conditions de travail et, en premier lieu, de la souplesse (ce qui n'est pas la flexibilité) des horaires de travail à la demande des salarié-e-s (Pailhé, Solaz, 2009 : 402).

Pouvez-vous décrire comment vous organisez votre travail militant ? J'ai mes enfants en garde alternée. Donc, je suis disponible, je me consacre vraiment... Les enfants sont une priorité, la semaine où je les ai. Et je ne fais pas ou peu de concession sur cette semaine-là. J'en faisais peut-être un peu plus quand j'étais avec eux tout le temps. Mais là, maintenant que je suis séparée et que je n'ai qu'une semaine sur deux, on va dire que je consacre mes efforts à m'occuper d'eux. Donc, cette semaine-là, mon activité syndicale va s'accommoder des horaires d'école de mes enfants. Mais bon, ça va, il n'y a pas de souci parce que je suis justement dans des horaires de journée avec le syndicat. Donc, ça colle plutôt bien. Ma journée syndicale commence à neuf heures et finit en général à seize heures trente. Donc, ça colle. Et après, pour tout ce qui est engagement autre sur des horaires différents, je le fais sur la semaine où je n'ai pas les enfants¹¹⁹.

Est-ce que c'est un souci aussi du syndicat que de penser à la sphère privée ? Oui. C'est vrai qu'on essaie de faire en sorte de respecter quand quelqu'un nous dit : « Il y a une réunion tel jour, mais je ne peux pas parce que ce jour-là, je suis de repos. » Jamais on ne va dire : « Tu te débrouilles. » Il fut un temps, c'était ça : « Tu te débrouilles. » Non, si tu es de repos, tu es de repos. Par contre, quand tu es au boulot, tu poses ton congé syndical et tu viens au syndicat parce qu'on a besoin de toi. Parce que le congé syndical, c'est du temps de travail. Donc, ça, on essaie de le faire valoir. Mais quand les gens sont en repos. « Tu es à la maison, tu es tout seul avec ta petite famille, tu vas tondre ta pelouse. Très bien, reste chez toi. » On essaie de, on fait très attention (...) **Donc, pour vous, il n'y a pas forcément un bon profil de militant comme il pourrait y avoir un bon profil de travailleur ? Ici au syndicat, c'est lié à l'investissement que chacun peut apporter. En plus, je pense qu'on est assez respectueux des choses, c'est-à-dire que quelqu'un qui veut militer en fonction juste de ses disponibilités, on le respecte. « Tu ne peux nous donner que deux heures par semaine de ton temps ou deux heures par mois », on le respecte. On est capable de l'entendre**¹²⁰.

Il reste que les militantes ne perçoivent pas ces appropriations sexuées de la responsabilité comme telles et ne les revendiquent pas officiellement. Elles les mettent en œuvre au cours d'échanges informels, de conversations et de stratégies partagées entre militantes.

¹¹⁹ Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

¹²⁰ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

2 - Continuums entre activité militante et activité professionnelle

Dans leurs témoignages, les militantes fondent leur activité sur des qualités requises pour exercer une responsabilité syndicale comme l'écoute, le sens de la relation, le soutien, le service ou encore la tolérance. Autour de ce noyau, elles établissent un continuum entre leurs perceptions du travail militant et celles du travail professionnel, ses centres d'intérêt, ses valeurs. Ceci concerne particulièrement les personnels soignants et éducatifs, mais aussi des administratives qui travaillent par exemple en psychiatrie. L'analyse statistique confirme l'importance pour l'activité militante de ces qualités ¹²¹ associées à la relation aux autres puisque les congressistes enquêtés-e-s placent l'écoute (16,7 %) en haut du classement, cette tendance étant plus marquée pour les femmes (53,6 %) que pour les hommes (46,4 %) (Tableau 64). En ce qui concerne cette fois les motivations de l'engagement, l'altruisme est classé en troisième place, avec 10 %, les femmes (57,1 %) étant plus concernées que les hommes (42,9 %) (Tableau 53).

Contrairement aux analyses d'Ivan Sainsaulieu (2008 : 93) qui oppose éthique du soin et politique syndicale, on observe ici une convergence entre, d'une part des traits marquants de professions majoritairement associées aux expériences et aux activités du *care* ¹²² (Molinier, Laugier, Paperman, 2009 : 11) et d'autre part, un point d'ancrage essentiel de l'engagement (Havard Duclos, Nicourt, 2005 : 17) qui porte sur la relation aux autres et la solidarité, consiste à leur être utile et à répondre à leurs besoins. Les militantes reconvertissent en quelque sorte les qualités associées à leur activité professionnelle dans l'activité militante. On constate, comme Christian Chevandier (2007 : 8) à partir de l'histoire syndicale des hôpitaux, que ce milieu n'est pas si hostile à la syndicalisation et que les ressorts communs de l'implication professionnelle et syndicale y contribuent.

D'après votre expérience, quels plaisirs peut-on trouver dans ce type d'engagement ? Alors le plaisir, c'est dans notre boulot. Moi, je sais que Martine, elle est comme moi. C'est pour cela que je le dis. Quand on a choisi notre boulot d'infirmière, c'est parce qu'on avait envie de rendre service aux autres. Et dans le militantisme, c'est ça aussi ¹²³.

Vous avez parlé des qualités pour être un bon militant. Lesquelles sont importantes ? Je crois qu'il faut savoir être à l'écoute, il faut savoir écouter. ***C'est la qualité principale ?*** Oui, je crois qu'un bon militant, c'est quelqu'un qui est capable d'entendre des avis différents et que, quand quelqu'un vient en souffrance ici, il faut savoir écouter, il faut savoir apaiser, il faut savoir entendre comment on peut bâtir une

¹²¹ Il s'agissait d'une question ouverte.

¹²² Joan Tronto propose une définition du *care* qui ne repose plus sur une disposition psychologique qui serait inhérente au développement psychocognitif des femmes, mais sur une série d'expériences et d'activités. Ces expériences et activités sont celles qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres – travail domestique, de soin, d'éducation, de soutien ou d'assistance, entre autres.

¹²³ Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants, divorcée.

*revendication. Se servir de la souffrance, du mal-être qu'ils ont dans les services pour pouvoir bâtir après des revendications. Donc, il faut savoir être beaucoup à l'écoute*¹²⁴.

Les militantes établissent un deuxième continuum en considérant que pour être une bonne militante, il faut être une bonne professionnelle, donc se montrer exemplaire et avoir des exigences de qualité du travail dans les deux sphères. Elles partagent en ce sens l'éthique syndicale d'autres professions masculines de l'industrie (Le Quentrec, Benson, 2005). Dans leur grande majorité, elles ne sont pas devenues militantes par défaut d'aimer leur travail, mais parce qu'elles veulent continuer à aimer leur travail. Cette posture se confirme en creux dans les données statistiques puisque, au sujet des motifs qui contribuent à conforter l'activité militante, seulement 1,4 % des congressistes enquêté-e-s évoquent le fait d'avoir un travail syndical plus intéressant que le travail professionnel, loin derrière la formation (49,9 %) ou une expérience de lutte (46 %) (Tableau 54). Dans les entretiens, les militantes confirment cet attachement professionnel par leur réticences à prendre un temps plein syndical et en revendiquant de « rester en contact avec les salarié-e-s ». Certaines se résolvent avec difficulté à quitter l'activité professionnelle quand la charge de travail se fait trop lourde.

Et pour vous, c'était un choix de quitter la profession ? Ça n'a pas été simple. C'est un peu Denise qui a insisté. J'espère qu'elle l'entendra. Moi, je serais restée à mi-temps parce que, laisser les soins comme ça, ça n'est pas évident. En plus, c'est un métier que j'ai choisi. J'ai besoin de ce contact humain. Et puis après, je me suis dit : « J'ai 48 ans, j'ai des problèmes de santé, de dos. » Et puis, c'est une autre approche de la personne, le syndicalisme. Je me rends compte qu'il faut être psychologue, assistante sociale. Si je ne fais plus de piqûre, ce n'est pas grave, c'est un soin technique, il y a quand même une relation avec les salariés. Donc, tant pis s'il n'y a plus la relation avec le malade. Mais je n'ai pas signé pour vingt ans. C'est une convention de trois ans. Je verrai bien. Et si ça ne me convient pas, je reviendrai dans les soins. Le peu que j'ai commencé, ça me plaît bien quand même. Vous trouvez que le fait d'avoir été infirmière est utile dans la relation avec les autres militants ? *Oui je pense, pas plus qu'une aide-soignante. Je ne sais pas si c'est un plus par rapport à ceux qui ne sont pas dans la fonction soignant. Mais peut-être que oui, effectivement, le fait qu'on soit des soignants, on a une approche différente. Je pense que oui, sur le côté psychologique et assistante sociale, on l'a peut-être un plus que d'autres qui sont dans des entreprises privées, qui ne sont pas des soignants. Mais après, ils ont d'autres qualités*¹²⁵.

Je n'ai pas envie de choisir. Je n'ai pas du tout envie de choisir. J'aime mon boulot. J'aime vraiment ce que je fais. Et la vie syndicale, c'est important. Donc, il faut que je garde les deux. La proportion vingt pour cent me semble suffisante pour moi. Je n'ai pas du tout envie d'aller au-delà, pas aujourd'hui. Peut-être demain, on verra. Vingt

¹²⁴ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

¹²⁵ Martine, infirmière, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CA, CAP, PDD, 48 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint ouvrier magasinier.

*pour cent, c'est bien. Un jour par semaine, ça va. Je dis un jour par semaine mais bon, à côté, il y a quand même un peu plus. Il y a des collègues qui vous appellent pendant votre travail. Vous lâchez ce que vous faites, vous répondez au coup de fil, vous allez faire un tour dans l'unité d'à côté si c'est nécessaire et tout ça. La présence syndicale, elle est toujours là. On est aussi un pôle information dans l'unité*¹²⁶.

Dans certains cas, l'engagement militant semble toutefois plus attractif et représenter une alternative. Il est question d'un travail jugé peu épanouissant par son caractère exécutif et sa faible autonomie envers la hiérarchie, d'une perte de plaisir et d'un sentiment d'inutilité, de relations distendues avec les patients ou encore, de l'absence de perspectives d'évolution. Les militantes trouvent alors dans l'engagement ce qu'elles ont perdu dans le travail professionnel.

As-tu des projets concernant ton travail ? *Au niveau du secrétariat médical, on a des formations. Avant, on les obtenait au bout de deux, trois ans, maintenant, on met quatre-cinq ans. En plus, l'augmentation de la charge de travail est telle qu'on ne souffle plus, qu'on n'a plus de recul par rapport à ce travail. Donc, ce n'est pas... Disons que moi j'ai trouvé dans le milieu syndical ce que je n'ai plus dans le travail, c'est-à-dire une perspective, une ouverture et puis en plus, le milieu syndical m'a permis de voir. Je me sentais écrasée par la structure et par la restructuration. Et j'avais aussi l'angoisse, comme les autres agents, de la perte de l'outil de travail... Cette perte d'enthousiasme, cette perte de désir au travail, tout ça ne me convient pas du tout*¹²⁷.

Les militantes établissent enfin un troisième continuum lorsqu'elles rapportent les motifs de leur prise de responsabilité à leur volonté d'agir sur l'environnement de travail. Ceci rejoint nos résultats statistiques où les congressistes enquêté-e-s placent le fait d'être acteur-trice¹²⁸ en haut du classement, avec 44,9 %, loin devant les valeurs (13,4) et l'altruisme (10 %). Cette volonté d'agir est plus marquée pour les femmes (57,4 %) que pour les hommes (42,6 %). 9,3 % d'entre elles/ils évoquent un autre motif qui renvoie à des circonstances professionnelles particulières, notamment des problèmes rencontrés dans le travail. Les femmes (79,5 %) sont ici beaucoup plus concernées que les hommes (20,5 %) (Tableau 53).

3 - Sociabilités militantes des femmes : marrainage et sororité

Les organisations syndicales créent des formes de sociabilité particulières (Duriez, Sawicki, 2003). Simmel définit la sociabilité comme « la forme ludique de la socialisation » (1981 : 124). Il désigne ainsi des comportements, des relations « qui se déploient pour elles-mêmes », « détachées de leur utilité matérielle », et qui renvoient à l'économie d'un principe

¹²⁶ Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

¹²⁷ Catherine, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, UL, USD, CAP, conseil de surveillance, NP, 52 ans, 2 enfants, divorcée.

¹²⁸ Il s'agissait d'une question ouverte.

de plaisir. Les militant-e-s sont les actrices-teurs privilégié-e-s de cet entretien du collectif par le collectif. L'importance qu'elles/ils accordent aux ressources relationnelles dans l'organisation syndicale se confirme dans les résultats statistiques. 28,7 % des congressistes enquêté-e-s considèrent la cohésion du collectif syndical comme un moyen de conforter l'activité militante (Tableau 54). Elle apparaît aussi en creux parmi les 40 % de congressistes enquêté-e-s qui ont pensé arrêter de militer au cours de leur trajectoire syndicale, puisque le motif évoquant la mauvaise qualité de ces relations est cité en deuxième place, après la surcharge de travail (Tableau 82).

Quelles formes prend cette sociabilité et en quoi renforce-t-elle l'engagement des femmes ? Le parti pris d'interroger séparément des personnes clés de l'entourage des militantes, désignées par elles, apporte des éléments de réponse. Nous avons vu qu'avec la féminisation des professions de la santé et de l'action sociale et de leurs syndicats, les femmes remplacent souvent les hommes aux postes de responsabilité, ce qui nous a conduit à souligner que le parrainage peut contribuer à la valorisation de leur travail militant. Mais dans le contexte d'un vieillissement de la population militante, il s'avère que les femmes remplacent d'autres femmes aux postes de responsabilité. Elles sont alors en situation de marrainage, relation de soutien qu'elles enrichissent d'une dimension particulière de solidarité et de sororité. Le marrainage se distingue à nos yeux du parrainage car il prend en compte la personne dans son ensemble et pas seulement à travers sa fonction syndicale. La notion de sororité, quant à elle, a été reprise après 1968 avec les progrès des idées féministes à propos du lien existant entre les femmes considéré comme spécifique par rapport à la fraternité qui unit les hommes. Elle est relative à la solidarité des femmes entre elles.

La sororité prend des formes diversifiées : conversations et confidences, actions et luttes revendicatives, difficultés ou plaisirs partagés, fous rires et connivences, moments de convivialité... Elle active en premier lieu une relation de confiance réciproque. Faire confiance, c'est se fier en toute sécurité à une personne qui vous fait entièrement confiance, ce qui à son tour conforte la confiance en soi et permet d'affronter des défis. Or, nous avons vu précédemment que les militantes expriment une faible confiance en elles face à la prise de responsabilités. Ce trait caractéristique n'a rien de naturel. Il est construit socialement par l'illégitimité du pouvoir des femmes. Lorsqu'elles s'engagent dans la sphère publique, ici syndicale, celles-ci sont déplacées au double sens où elles transgressent les normes sexuées et où elles passent de la sphère domestique où elles sont assignées à la sphère publique monopolisée par les hommes (Le Quantrec, Rieu, 2003). Face à cela, la sororité joue un rôle essentiel de soutien et de légitimation de leur engagement. Les extraits ci-dessous précisent cette solidarité à l'œuvre entre militantes :

- Martine est infirmière dans la santé publique, comme Sylviane, et lui a succédé au secrétariat de l'USD après une période de marrainage. L'une a quarante huit ans, l'autre a cinquante six ans. Martine a permis à Sylviane de faire face à l'usure militante et à sa charge de travail jusqu'à son départ à la retraite. Sylviane a permis à Martine de gérer une période de transition pour elle-même, en tant que militante, mais aussi, pour l'organisation syndicale, et de s'approprier sa nouvelle responsabilité dans un climat de sécurité. Elle lui a transmis des connaissances et des savoir-faire requis en

évitant tout maternalisme ou attitude dogmatique. Chacune a renforcé ainsi chez l'autre la capacité d'agir. A partir d'une expérience partagée du travail militant, source d'inter connaissance, elles se soutiennent et s'entraident, dédramatisent les événements, se préparent pour assumer des risques, se confient leurs limites en toute confiance et les acceptent. Ces liens de sororité ne s'appliquent pas seulement à la militante, mais se rapportent à la personne dans son ensemble. Ils passent par le statut d'amie que Martine et Sylviane s'attribuent réciproquement, amitié qui les conduit à reconnaître l'autre et à en être reconnue.

Vous vous sentez compétente pour assurer vos responsabilités ? *On n'est jamais compétent. Je crois qu'on a toujours à apprendre. Ici au niveau de l'USD, je travaille beaucoup avec l'ancienne secrétaire, Sylviane. Quand j'ai rendez-vous avec une direction, je l'embarque pour me rassurer... Déjà de passer de secrétaire de l'hôpital à secrétaire départementale, pour moi, ça me paraît énorme. Donc, j'ai fait un deal avec Sylviane, c'est-à-dire qu'elle vienne m'aider au moment où je suis perdue, ce qu'elle fait. Et on est deux amies maintenant ¹²⁹.*

Dans quelles circonstances avez-vous connu Martine ? *Martine, je l'ai connue au niveau syndical, au niveau CGT. Ensuite, je l'ai rencontrée davantage parce qu'elle a fait partie de l'USD et c'est vrai que l'USD, c'est un gros morceau, surtout quand on est militant vers la fin de sa carrière. Ce n'est pas toujours évident. Et quand j'avais des coups de blues et tout ça, Sylviane était là pour me booster et m'aider. Et donc, on a travaillé plus main, dans la main et on a sympathisé. Et voilà, de camarades, on est devenu des amies. **Selon vous, pourquoi vous a-t-elle désignée pour cet entretien ?** Justement, parce qu'on a travaillé ensemble et parce qu'on se connaît bien et qu'on sait reconnaître nos faiblesses. Moi, j'ai su lui dire au moment où je n'étais pas bien. J'ai su dire : « Je ne peux pas. Je n'y arrive pas. Je ne sais plus. » Elle a su me dire : « Je n'ai pas confiance en moi. Je ne suis pas sûre de moi, etc. » C'est parce qu'on se connaît bien, qu'on travaille ensemble et qu'on ne porte pas de jugement : « Tu ne sais pas faire. Ce n'est pas grave. Je vais t'aider. » Il n'y a aucun jugement de porté sur la personne ¹³⁰.*

- Agée de quarante-sept ans, Ambre est secrétaire médicale. Murielle, cinquante-six ans, est infirmière dans le même hôpital public. Comme Sylviane et Martine, elles ont à leur actif une expérience partagée du travail militant : Ambre, secrétaire de syndicat, a été marrainée par Murielle, secrétaire adjointe. Cet apprentissage entre paires s'inscrit dans des relations horizontales, s'ouvre à des opinions divergentes et implique que chacune trouve ses propres solutions. Bien que sa profession de soignante soit dotée de la légitimité la plus forte pour accéder aux responsabilités syndicales, Murielle valorise chez Ambre ce qui fait sa différence, sa fonction d'administrative. Transformant la marque négative en marque positive, elle amène Ambre à opérer un

¹²⁹ Martine, infirmière, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CA, CAP, PDD, 48 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint ouvrier magasinier.

¹³⁰ Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants majeurs, divorcée.

retournement du stigmaté¹³¹ qui la conforte dans son engagement. Dans les conversations ordinaires sur les difficultés d'articuler les responsabilités syndicales avec la vie familiale, Ambre permet à Murielle, et réciproquement, de dépersonnaliser les problèmes qu'elle vit, en lui montrant qu'elle n'est pas la seule concernée. L'une et l'autre passent ainsi d'une conscience individuelle de ces problèmes à une conscience de groupe qui les conduit à dépasser la culpabilisation. Cette progression peut par la suite déboucher sur une conscience sociale (ces problèmes sont le produit de l'organisation de la société), voire sur une conscience politique (ces problèmes structurels nécessitent une intervention collective)¹³². L'amie syndicale dont parle Murielle souligne à nouveau l'importance de la reconnaissance mutuelle pour conforter l'engagement.

Êtes-vous soutenue dans votre engagement ? *Oui, tout à fait, énormément. J'ai été beaucoup aidée par une collègue qui était secrétaire adjointe et qui me disait qu'au contraire, c'est peut-être bien que ce ne soit pas un soignant encore une fois et qu'on puisse montrer au reste de l'hôpital que n'importe qui peut devenir secrétaire du syndicat CGT. Et elle m'encourageait dans le sens où elle disait : « Tu as une vision peut-être un peu plus technique. Tu n'es pas toujours en train de repositionner les choses par rapport aux soins, mais plutôt par rapport aux conditions de travail du salarié. » Elle m'a encouragé en disant : « Tu as une autre vision des choses qui est aussi intéressante. » Et j'ai été beaucoup aidée¹³³.*

Avez-vous des échanges sur vos engagements respectifs ? *On parle beaucoup de nos difficultés à gérer ce qui est syndical, pour lequel on fait beaucoup de sacrifices. Mais ce n'est pas des sacrifices. C'est parce qu'on le veut comme ça. On y tient. Et justement, pour avoir cette liberté-là, il nous faut, à côté, quand même souffrir. Parce que bon, Ambre, elle a sa mère à charge. Ça aussi, c'est très lourd, parce que quand vous avez un parent malade, l'âge étant là... Elle a essayé de la maintenir le plus longtemps possible chez elle, parce que bon, dans ces engagements, c'est ça aussi, on essaie de maintenir les parents le plus possible au domicile. Et puis, vient un moment où ce n'est plus possible. Donc, après, c'est la recherche d'une maison de retraite qui conviendra le mieux. Mais on ne veut pas non plus sacrifier ses parents. On essaie de composer, de faire tout. Et c'est particulièrement épuisant. **D'après vous, pourquoi vous a-t-elle désignée pour cet entretien ?** Je pense, parce qu'on est très proche, qu'on a beaucoup de choses en commun. **Et quel rôle pensez-vous jouer par rapport à son engagement ?** D'être quelqu'un avec qui elle peut échanger parce qu'on a surtout besoin de discuter. Ni l'une ni l'autre n'avons la science infuse. Ce que l'on fait, on le fait parce qu'on le sent nécessaire. Mais il y a quand même une discussion où on échange, où on n'est pas d'accord sur certains points et où ça permet d'éclaircir les choses. Je dirai que... Je crois que je peux le dire comme ça : « Ambre, c'est pour*

¹³¹ Goffman Erving, 1975, *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Editions de Minuit.

¹³² Ninacs Williams A., 2008, *Empowerment et intervention*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

¹³³ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

*moi – et pour elle aussi peut-être je représente ça – c’est l’amie qu’on a dans la vie, l’amie d’amitié que l’on a dans la vie quotidienne normale, je dirai. » Et là, c’est l’amie syndicale, c’est-à-dire la personne à qui on peut tout dire et qui vous éclairera. Elle ne vous donnera pas forcément la solution parce que la solution qu’elle aurait n’est pas forcément la mienne. Mais je crois qu’à un moment donné, on a ces échanges qui nous permettent d’y voir plus clair. Il n’y a pas de tabou dans nos échanges*¹³⁴.

- Maud travaille dans le même établissement que Maryse. La première, infirmière, a quarante-neuf ans. La seconde, secrétaire administrative a cinquante trois ans. En plus d’une expérience partagée du travail militant, Maryse met en avant des valeurs et une vision du monde communes avec Maud qui confortent leur sentiment d’appartenance syndicale. Comme Murielle vis-à-vis d’Ambre, Maud joue le rôle de passeuse en transmettant à Maryse la connaissance des problèmes d’une profession qui n’est pas la sienne. Plus encore, par l’admiration qu’elle porte à Maryse, elle renforce sa légitimité de responsable syndicale qui n’est pas acquise en tant qu’administrative. Maud, quant à elle, s’identifie à la capacité d’action et de réaction de Maryse face aux épreuves qu’elle a traversées. Elle puise dans cette figure exemplaire de militante le sentiment d’être protégée tout autant qu’une force de mobilisation ainsi que de l’espoir. Maud et Maryse savent aussi tout des difficultés qu’ensemble elles rencontrent pour articuler leur vie militante avec la prise en charge des enfants ou des ascendants. L’une parle de petite sœur de cœur quand l’autre parle de sœur de lutte. Et ces deux formes de liens s’enchevêtrent au profit de leur pouvoir d’agir respectif.

*Maud, je l’ai rencontrée dans son engagement militant. Elle n’était pas encore à la CGT quand elle s’est engagée, mais on a fait nos premières armes dans cette clinique toutes les deux et j’ai beaucoup d’affinités avec elle. On se retrouve sur pleins de choses et, comme moi, elle ne compte pas son temps. Quand on a décidé de faire quelque chose, coûte que coûte, on va jusqu’au bout. Elle a la même pugnacité que moi. Et pourtant, elle a aussi beaucoup de choses à gérer, d’autant qu’elle a des enfants petits, elle, contrairement à moi. Après, c’est ma petite sœur de cœur. **Vous avez régulièrement des échanges ?** Tout le temps, on ne passe pas trois jours sans s’appeler, c’est sûr. Et puis on parle des problèmes de travail, justement, de tout ce qu’elles vivent, les soignantes. Avec Maud, je partage tout. Quand il y a quelque chose que je ne comprends pas, je lui demande de m’expliquer et elle m’explique*¹³⁵.

Y a-t-il dans ton entourage des personnes qui ont compté pour ton engagement ? Déjà Maryse, parce que c’est quelqu’un qui a vécu des difficultés. Moi, je n’ai pas vécu le harcèlement qu’elle a vécu. Elle a été harcelée par sa chef de service. Ça avait été des trucs vraiment abominables. Donc, elle a relevé la tête

¹³⁴ Murielle, infirmière secteur public, secrétaire adjointe syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CAP, NP, 56 ans, 3 enfants, conjoint chauffeur routier.

¹³⁵ Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, secrétaire syndicat, conseillère prud’homale, NP, 53 ans, 2 enfants hors foyer, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

et, ça aussi, c'est quelque chose qui est important. Pour moi, c'est vachement important. Moi, je n'ai pas vécu ce qu'elle a vécu, mais je me dis que si chacun à sa place se bouge un petit peu et ose dire : « Non », on arrivera à faire quelque chose. Comme elle dit : « Ils m'ont fait grandir aussi. » Le fait de revenir de loin, d'être très en bas et d'avoir dit : « Non », ça l'a fait grandir... Maryse, c'est elle qui m'a entre guillemets initiée et on s'appelle la petite et la grande sœur de lutte. C'est moi la petite ¹³⁶.

- Presque du même âge, Nadine et Suzanne sont toutes deux infirmières dans le même hôpital public. Suite au départ imprévu du secrétaire du syndicat, elles ont pris le relai et vécu plusieurs années de co-secrétariat. Cette expérience de responsabilité en binôme a permis au syndicat de surmonter une période de rupture. Elle a tissé entre ces militantes des liens de confiance réciproque qui à leur tour ont renforcé leur détermination et leur ont permis de prendre des risques. Par les actions et les luttes menées ensemble, Nadine et Suzanne partagent une grande complicité. Elles ont aussi gagné en estime d'elles-mêmes. Sur le plan personnel, cette disposition passe par l'auto-reconnaissance de sa légitimité et de sa propre compétence – ici utilisé au sens de posséder une capacité d'agir et non d'habiletés – et par la reconnaissance par les autres de sa compétence. Les sentiments et émotions positives qu'elles éprouvent dans leur travail militant, les succès qu'elles remportent confortent leur capacité d'engagement, laquelle favorise en retour le pouvoir d'agir du syndicat.

Pourquoi as-tu choisi Suzanne pour un entretien ? Elle était infirmière. Elle a partagé une expérience importante. C'est vrai que quand j'étais ici en co-secrétariat avec elle et avec les luttes qu'on a pu mener... Ça a été vraiment des moments de grands plaisirs. Je sais qu'on a mené des CHSCT toutes les deux où on n'était pas très sûres mais très déterminées, une grande confiance en toutes les deux. Ce sont des moments de complicité et de très, très grande satisfaction. Avec des doutes parfois. On n'est pas... on se dit les choses, mais voilà, de grands moments de satisfaction. Ça a contribué à t'asseoir dans le militantisme ? Oui vraiment, et alors, c'est aussi bizarre, parce qu'à la fois, je me suis éloignée de ce contact en prenant des responsabilités, mais ces moments où tu mènes concrètement les luttes sur le terrain avec les salariés et où tu batailles ensemble, c'est vrai que c'est les moments peut-être les plus enrichissants, les plus forts en satisfaction et en relations humaines ¹³⁷.

A ce moment, il restait moi et Nadine de solides à la CGT. Et alors, les élections professionnelles qui nous arrivent ! Donc, il fallait quand même montrer au directeur qu'il n'allait pas gagner. Moi, ça a plus été un combat contre lui que je menais parce que les femmes, on a une qualité que n'ont pas les hommes. C'est que, quand on nous lance un défi, on le relève. Et on est allée sur le terrain tous les jours. On a monté nos listes. Et nous avons gagné. Il n'en revenait pas. La CGT a gagné les élections professionnelles. Ça ne s'était jamais vu sur l'hôpital. Je peux te dire que

¹³⁶ Maud, infirmière, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint chef d'équipe.

¹³⁷ Nadine, infirmière, secteur public, direction fédérale, CTE, CA, PDD, 43 ans, 3 enfants, conjoint infirmier.

*nous n'avons pas hurlé. Nous avons été très dignes mais lui, la tronche qu'il faisait ! Il a recompté deux fois ! Et en plus, on s'était entraîné, on savait faire les calculs et on avait calculé avant lui. Il ne nous a pas félicitées ni rien. Ça a été un bel évènement. Donc, pendant toute cette période, avec Nadine, nous avons mené le syndicat toutes les deux et ça marchait bien. On menait les choses ensemble et je savais que je pouvais compter sur elle*¹³⁸.

S'entraider, échanger, s'écouter, répondre aux questions, relire des écrits, avouer ses insuffisances et ses craintes, encourager, compenser la faiblesse des unes par la force des autres, veiller, protéger... ces militantes montrent certains modes d'interaction à l'œuvre dans les mouvements sociaux américains décrits par Francesca Polletta (2002 : 162) : « *Les amies s'encourageaient et s'aidaient les unes les autres à s'engager dans des actions à risque. L'affection, le respect, la confiance, l'assurance éprouvées par ces femmes les unes envers les autres dans leur nouveau groupe rendaient possible pour elles de passer à l'action, de conspuer un élu, de quitter un mari abusif, de s'avouer mutuellement leur peur de l'indépendance.* » Cette sororité non délibérée ne se réclame pas d'une conscience de classe de sexe¹³⁹ (Mathieu, 1991 : 232) peu manifeste comme on l'a constaté, dans les entretiens. Elle ne se réduit pas non plus à une conscience individualiste rapportée au sexe biologique. Elle semble davantage relever d'une conscience de groupe, par l'ébauche d'une représentation de son identité professionnelle et sexuée, un « nous les femmes », qui intègre les inégalités sociales qui leur sont imposées. Toutefois, à travers ces liens particuliers, les militantes mettent en œuvre des processus de validation et d'inclusion, une proximité affective, qui remplissent un véritable rôle d'*empowerment*¹⁴⁰. A la fois processus et finalité, l'*empowerment* peut se définir comme une approche stratégique qui vise à soutenir les efforts des personnes et des communautés pour développer leur capacité d'agir. A ce titre, il est indissociable de visées d'émancipation et de subversion inspirées du mouvement féministe.

¹³⁸ Suzanne, infirmière, secteur santé publique, CTE, CA, NP, 44 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

¹³⁹ Nicole Claude Mathieu distingue l'identité « sexuelle » basée sur une conscience individualiste du vécu psychosociologique du sexe biologique, l'identité « sexuée » marquant la reconnaissance d'une élaboration faite par le social sur le biologique et qui est liée à une forme de conscience de groupe et l'identité « de sexe » ou de classe de sexe qui considère que le genre en tant que rapport social de domination construit le sexe. A cette identité de résistance au genre correspond une conscience de classe de sexe.

¹⁴⁰ Littéralement : appropriation ou réappropriation de son pouvoir. L'analyse du concept d'*empowerment* réalisée par Le Bossé et Lavallée (1993) a permis de dégager certaines constantes se retrouvant dans la majorité des définitions applicables à l'*empowerment*. Les notions de caractéristiques individuelles (le sentiment de compétence personnelle, de prise de conscience et de motivation à l'action sociale), ainsi que celles liées à l'action, aux relations avec l'environnement et à sa dimension dynamique, font l'unanimité.

CHAPITRE 3 – « VIE PRIVÉE-VIE SYNDICALE » : HEURS ET BONHEURS DES MILITANTES

Les femmes sont tributaires, dans leur activité et parcours militants, de la façon dont les rapports de domination de sexe sont reproduits ou mis en cause dans les organisations syndicales (à dominante numérique féminine et à hégémonie masculine), mais pas seulement, car les rapports de domination structurent tout le champ social, en particulier le champ domestique et familial. Ils organisent de plus la séparation entre le public-syndical et le privé-domestique. Et cette séparation est dissymétrique puisqu'elle ne vaut que pour le groupe social des femmes, assignées à la sphère privée domestique et exclues de la sphère publique, à la différence des hommes qui peuvent circuler librement de l'une à l'autre (Le Quentrec, 2009 : 107). Les femmes se heurtent d'emblée à la violence factuelle issue de leur exploitation domestique et à ses effets de limitation physique et mentale (Mathieu : 161) qu'il faut analyser pour comprendre l'engagement comme le résultat d'une construction sociale, loin des approches biologisantes ou descriptives.

Intégrer ces réflexions ne va pas de soi¹⁴¹. On considère à tort que la vie publique n'a rien à voir avec la vie privée. Cet *a priori* se confirme avec les résultats de l'enquête statistique montrant un taux de non-réponse plus important aux questions sur l'articulation de l'activité militante avec la vie familiale. Les refus prennent parfois des formes agressives comme biffer la partie, etc. Ils sont plus souvent le fait d'hommes mais aussi de femmes, lesquelles renseignent toutefois mieux les questions. Il est aussi possible que le questionnaire ne soit pas la méthode la plus adaptée pour aborder des questions traditionnellement associées au « privé ». Le choix de le compléter par des entretiens qualitatifs s'est avéré pertinent pour éclairer des territoires, des interactions, des arbitrages qui, bien que dans l'ombre, n'en sont pas moins décisifs. Dans cette partie, nous proposons de montrer en quoi la vie conjugale et familiale contraint l'investissement militant des femmes et, inversement, dans quelles conditions elle peut le renforcer. Nous nous appuyons centralement sur les propos des militantes mais également, sur ceux de leurs conjoints, dans les cas de vie en couple, et d'autres proches (fils, mère, père ou filles, ami-e-s...).

I - DES ASSIGNATIONS QUI S'OPPOSENT À L'ENGAGEMENT DES FEMMES

1 - Empêchements conjugaux

Dans les résultats statistiques, la question des interactions entre engagement et vie conjugale n'est pas anodine. En ce qui concerne les difficultés d'articuler responsabilité syndicale et vie conjugale, 65 % des congressistes enquêtés déclarent des niveaux d'intensité égaux ou supérieurs à 3. Dans les niveaux d'intensité 3 et 4, les plus fréquents,

¹⁴¹ L'enquête très fouillée « Familles et employeurs » réalisée en 2005 par l'INED montre pourtant qu'il est possible d'étudier l'activité professionnelle comme déterminée par la vie privée.

les femmes sont plus nombreuses (respectivement 51,5 et 59,3 %) (Tableau 69). Par ailleurs, quand on interroge les congressistes sur les effets de l'engagement sur l'organisation de la vie conjugale, 52,2 % d'entre elles/eux répondent positivement. Mais cette fois, l'incidence est plus marquée pour les hommes (55,3 %) que pour les femmes (44,7 %). Inversement, parmi les 47,8 % de congressistes enquêté-e-s qui répondent négativement, les femmes (61,2 %) sont beaucoup plus concernées que les hommes (38,8 %). On peut émettre l'hypothèse qu'elles veillent plus que les hommes à ce que leur engagement n'envahisse pas le territoire conjugal.

Si l'on se réfère à une autre question portant sur l'attitude du/de la conjoint-e envers l'engagement de son/sa compagne, 40,7 % des congressistes enquêté-e-s déclarent un soutien actif dont 45,5 % de femmes (Tableau 74) et 93,4 % déclarent l'absence de pressions dont 53,7 % de femmes (Tableau 78). Ces résultats se démarquent de l'existence de difficultés d'articulation entre responsabilité syndicale et vie conjugale mentionnées précédemment. On peut dès lors se demander comment se concrétise ce soutien jugé actif. Ces réponses relativement consensuelles ne s'expliquent-elles pas en partie par le tabou du désaccord conjugal qui est nié dans le modèle dominant du couple fusionnel (Le Quentrec, 2009 : 6) et par une tendance à survaloriser le soutien du conjoint ?

Dans les entretiens, les militantes utilisent fréquemment le terme de soutien actif pour qualifier ce qui relève en fait davantage d'un *statu quo* visant à préserver les ajustements conjugaux antérieurs à l'engagement. Il reste que, d'une part, les femmes sont plus exposées que les hommes à des tensions contradictoires entre vie militante et vie conjugale. Elles sont plus nombreuses (54,5 %) à rencontrer des attitudes de vive opposition, de réticences et de réserves. D'autre part, elles s'appliquent à réduire plus qu'eux les conséquences de leur investissement militant sur le couple. « Il faut trouver des équilibres ». Cette formule, récurrente dans leurs témoignages, résume assez bien l'injonction des conjoints envers l'engagement de leur compagne, injonction reprise en écho par les militantes elles mêmes et par leurs proches. Mais de quels équilibres s'agit-il ? Et à qui revient la charge de les instaurer ? En sous-tendant l'idée que les femmes puissent s'engager sans que rien ne change dans la sphère privée, ces équilibres renvoient à l'enjeu du maintien de la division sexuelle du travail et stigmatisent les femmes qui la transgressent.

Concrètement, si les conjoints ne s'autorisent pas à demander à leur compagne de renoncer à leur engagement, ils l'entourent de limitations de toutes sortes qui le déprécient et en augmentent considérablement le coût, non seulement en termes de tensions identitaires mais également en termes de surcharge domestique. Nous avons vu qu'à travers l'activité militante, les femmes s'émancipent de la sphère privée. Les conjoints prennent cette dynamique à contre-pied, font valoir leurs prérogatives de mari, fustigent les absences de leur compagne et l'appellent à réinvestir un territoire conjugal jugé déserté. Cette posture peut cohabiter avec un soutien de façade. Elle n'est pas tempérée en cas d'affinités syndicales et elle se durcit pour les conjoints au chômage ou à la retraite. Dans les entretiens, on trouve les indices récurrents de ces empêchements conjugaux : c'est ainsi que l'engagement des hommes prime sur celui des femmes. Face à la charge d'enfants, ce sont les femmes qui le diffèrent. Des hommes affichent leur soutien « sur les idées mais pas en pratique », donc n'augmentent pas leur activité domestique. D'autres hommes agissent sur

le plan domestique, mais saisissent toutes les occasions de réprover l'engagement de leur compagne. D'autres encore nourrissent un climat de culpabilisation envers les enfants, lesquels portent à leur tour les symptômes du malaise ou des non dits conjugaux. L'engagement des femmes est souvent traité comme un préjudice par les conjoints et fait l'objet de réparations : « *Il va à la coupe du monde. Donc, je peux bien faire une semaine à Montreuil.* »¹⁴² Dans les extraits ci-dessous, nous croisons les propos de Simon, militant syndical, d'Ambre, compagne de Simon, militante syndicale et de Myriam, militante et amie d'Anne. Ils donnent à voir les conflits, tensions et désajustements des sphères pour les femmes, la subordination continue de leur engagement à ce qui apparaît comme leurs devoirs conjugaux et domestiques, sans oublier les dilemmes qu'elles affrontent et leur culpabilisation en cas de défaillance.

Simon : *Ambre s'est engagée en même temps que vous ? Non, elle a toujours voulu prendre des engagements... Dès qu'elle a commencé à travailler, elle a voulu se syndiquer... Mais c'était compliqué. Elle travaillait à l'époque dans les PTT. Par ailleurs, on avait les filles qui étaient petites... Moi, je n'étais pas souvent là. Quand elle a eu son boulot à l'hôpital, ça s'est fait très vite. Dès qu'elle a été syndiquée, elle a eu des responsabilités. **Son engagement prend du temps ?** Il y a des sollicitations. Ça pose problème. Dès qu'on s'implique plus que d'autres, on a tendance à lui mettre le grappin dessus. Il faut essayer de garder un équilibre entre la vie privée, professionnelle et syndicale. On s'investit tous les deux déjà pas mal. Cela nous pose des soucis. Au niveau de l'organisation de la vie familiale, ce n'est pas toujours facile. **Comment cela se passe pour la prise en charge des enfants ?** Mes enfants sont grands. On ne faisait pas tout ça quand les filles étaient petites. Il faut s'organiser. **Avez-vous pensé arrêter de militer en raison des enfants ?** Non, il n'a jamais été question que l'un ou l'autre arrêtent de militer. Mais il faut trouver un juste milieu... Le problème, c'est qu'on prend beaucoup de notre temps personnel. Il y a les dossiers qu'on ramène chez soi, les lectures, les coups de téléphone... On est prêt à donner du temps, mais on a besoin de se ménager un espace familial et privé... Mais j'ai beaucoup moins de contraintes qu'elle. J'essaie de compenser un peu à la maison. **Vous êtes plus libre pour les enfants et pour les tâches domestiques ?** Non, pour les tâches domestiques, effectivement, nous avons eu quelques soucis de ce côté-là. Nous avons dû prendre une aide ménagère qui vient cinq heures par semaine. Cela nous coûte un peu d'argent, mais nous avons fait ce choix du fait qu'Ambre avait une activité très importante à l'extérieur. Moi, je ne voulais pas tout assumer. Je n'avais aucune intention de devenir homme à tout faire... Et dans tous les cas, je ne pouvais pas¹⁴³.*

Ambre : *Quand on s'est connu, on n'était syndiqué ni l'un ni l'autre parce qu'on débutait notre vie professionnelle. Lui a été syndiqué avant moi. Il a commencé à militer et là, il y avait un problème. C'est que lui, il était absent. Et moi, je le vivais mal parce que j'étais seule à la maison et que j'avais l'impression de l'attendre. Je n'aimais*

¹⁴² Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

¹⁴³ Simon, employé de collectivité, 46 ans, 2 enfants, secrétaire syndicat.

*pas ça. Finalement, quand on est venu s'installer ici, j'ai commencé, moi, à militer et lui, a continué de militer. Et du coup, les choses se sont équilibrées à la maison, c'est-à-dire qu'on était autant absent l'un que l'autre, pas au même moment. Et du coup, je trouve qu'on a chacun pu prendre toute la dimension qu'on avait envie de prendre dans nos syndicats respectifs. **Et avec les enfants petits, comment vous organisiez-vous ?** Au tout début où j'étais secrétaire du syndicat, parfois, je restais tard parce qu'il fallait que j'emmagasine tout ce que je lisais, la presse syndicale et tout ça. Donc, parfois, j'arrivais à la maison à dix-neuf heures. Donc, je prévenais mon mari : « Récupère la petite. » Mais une fois que j'étais à la maison, j'étais à la maison. J'essayais d'être présente : le bain, le rituel, tout ça. Et après, une fois qu'elle était couchée, de nouveau, soit je prenais des trucs à lire, soit je m'effondrais devant la télé parce que j'étais crevée. Je me rappelle avoir eu des moments où j'étais très fatiguée... **Pour les tâches domestiques et les enfants, comment faites-vous avec votre mari ?** En fait, voilà, jusqu'à il y a deux ans, on se débrouillait bien finalement. Puis, quand je suis devenue élue locale et que j'ai été prise beaucoup de soirs dans la semaine, je me suis rendu compte que, comme je n'étais plus là pour faire, du coup, plus personne ne faisait. Parce que, même quand on ne fait pas, on sollicite les autres pour faire. Et donc, les choses se faisaient. Mais comme je n'étais plus là, la première année, ça a été terrible parce que parfois, je rentrais de réunion, il n'avait pas préparé le repas, il n'avait pas préparé tout ça : « Non, je t'attendais. Tu ne m'avais pas dit. Alors, si tu ne m'as pas dit, je ne sais pas quoi faire. » Et tout était à faire. Et je crois que c'est l'année dernière que tout a pété parce qu'on a eu cette grosse lutte où, moi, j'étais là, même les samedis, les dimanches, venir et faire des nuits et le lendemain, partir vite pour préparer les enfants pour l'école. Mais la lutte, ça vous tient. C'est après la lutte que tout s'est effondré. Oui, l'année dernière, on a traversé une très grosse crise. Ça a explosé, je ne vous le cache pas. Ça a été très difficile¹⁴⁴.*

Murielle : Y a-t-il des aspects gênants dans le fonctionnement syndical ? Des aspects qui sont gênants... Bien, de toutes façons, le syndicalisme, ce n'est pas un travail de bureau, même si on passe énormément de temps à lire et tout ça. Moi, je pense qu'avec Ambre, on a beaucoup de points communs. Je pense qu'elle doit faire comme moi. Moi, le soir, je suis sur Internet et je vais voir d'abord les courriers que ma fédération envoie. On lit pour se tenir au courant de ce qui sort et il en sort tous les jours. Donc, évidemment, on n'est pas avec son mari ou avec ses enfants à regarder la télé. Mais il faut savoir équilibrer, il faut savoir prendre le temps. Après, chacun s'organise. C'est vrai qu'on en parle souvent avec Ambre et qu'on sent quand même que ça pèse beaucoup sur nous, les femmes, parce que, dans la maison, malgré tout, même si les hommes partagent beaucoup de choses, il y a des choses qu'ils ne font pas et qui passent forcément par nous, les femmes. Et je sais qu'Ambre, elle n'échappe pas à ça. En plus, elle a sa mère malade. Et même si elle a des frères et des sœurs, elle ne peut pas laisser sa part. Elle doit aussi prendre sa responsabilité auprès de parents. Il ne faut pas être accusé aussi d'abandonner les parents. Le problème,

¹⁴⁴ Ambre, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CA, CHSCT, CTE, CAP, CE d'UD, secrétaire adjointe d'UL, NP, 47 ans, 2 enfants dont 1 majeur, conjoint employé de collectivité.

voilà, c'est qu'avec les parents comme avec les enfants, on a des liens affectifs et on ne peut pas les couper comme on peut couper avec un syndicat et dire : « Ecoutez, j'ai besoin de prendre du recul, j'ai besoin de m'occuper de ma famille, j'ai des gens à charge et je vous laisse tomber quelque temps. » **Les femmes rencontrent des difficultés particulières pour s'engager ?** Ecoutez, tout dépend du conjoint que l'on a. Le problème, il est là. C'est qu'Ambre, elle a un mari qui est militant aussi. C'est sûrement facilitant. Mais attention, parce qu'il faut savoir aussi se réserver un peu de temps pour soi. Bon, j'en parle parce que je suis un peu dans le même cas, à part que moi, mon mari, il n'est pas militant, mais il comprend bien mes engagements. Mais bon, il me rappelle souvent à l'ordre en me disant : « Attention, n'en donne pas trop. » Ça dépend, je crois, de la tolérance de la famille au militantisme. Vous n'avez pas forcément une famille militante comme vous et qui partage vos idées. Même s'il y a un petit écho chez eux, il n'y a pas forcément un partage complet. Tout dépend du travail du conjoint. Ambre, son compagnon est militant et salarié. Moi, j'avais un mari travailleur indépendant. Donc, c'est vrai que je n'aurais pas pu être militante comme je l'ai été par la suite avec des enfants plus jeunes, qu'il faut transporter, où il faut être à l'heure à la sortie de l'école, etc. ¹⁴⁵

2 - Un engagement qui réactive les charges domestiques

La notion de charge domestique concerne les tâches matérielles et le soin aux autres. Elle comprend la charge mentale d'organisation et la demande de disponibilité permanente. De nos jours, ces charges domestiques reposent essentiellement sur les femmes qui en assument 80 %. Dans ce contexte, les militantes font face à des antagonismes redoublés : entre temps professionnel, temps syndical et temps domestique. Les résultats statistiques confirment sous plusieurs angles qu'elles sont au cœur de ces tensions. Parmi les congressistes enquêté-e-s ¹⁴⁶, 31,9 % rencontrent des difficultés d'articulation entre vie syndicale et vie familiale d'intensité de niveau 3, 20,4 %, de niveau 4, et 23 %, de niveau 5 (Tableau 70). Dans les graduations 3 et 5, les femmes sont plus concernées que les hommes avec des écarts de plus de 30 points. De plus, si pour 61,1 % des congressistes enquêté-e-s, la prise de responsabilité a eu des incidences sur l'organisation domestique, celle-ci est plus marquée pour les femmes (54,7 %) que pour les hommes (45,3 %) (Tableau 76).

Par contre, sur la nature des interactions entre conjoints pour la répartition des charges domestiques et parentales, 79,6 % des congressistes enquêté-e-s déclarent une absence de désaccord avec leur conjoint avec des taux relativement proches entre les femmes (48,1 %) et les hommes (51,8 %) (Tableau 77). Mais, parmi les congressistes enquêté-e-s déclarant des désaccords, 61,8 % sont des femmes. L'image relativement consensuelle de la prise en charge des tâches domestiques entre conjoints se démarque curieusement de l'existence des difficultés importantes d'articulation vie militante et vie domestique mentionnées ci dessus.

¹⁴⁵ Murielle, infirmière secteur public, secrétaire adjointe syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CAP, NP, 56 ans, 3 enfants, conjoint chauffeur routier.

¹⁴⁶ Plus de la moitié des congressistes enquêtées vivent seules (19,9 %) ou en couple (38,9 %) avec des enfants à charge.

Comment expliquer ce phénomène observé dans d'autres enquêtes statistiques ? D'une part, il existe une structure de préférence différente selon les sexes. Si les hommes mentionnent peu de problèmes, c'est qu'ils accordent une importance moindre que les femmes à ces questions d'articulation. Ils participent moins aux tâches domestiques et donnent la priorité à leur travail. D'autre part, les représentations que les hommes et les femmes se font de leur rôle dans les sphères familiales et professionnelles/syndicale affectent leur degré d'appréciation des difficultés en termes d'articulation (Bunel, 2009 : 159).

Ces résultats mettent l'accent sur la nécessité de compléter les données statistiques par des données qualitatives. Dans les entretiens, les militantes montrent en effet que leur engagement est non seulement tributaire des charges domestiques, mais qu'il les réactive sans cesse du fait qu'elles se déplacent de la sphère domestique à la sphère publique. Pour reprendre les analyses de Nicole-Claude Mathieu, elles sont « engluées dans le concret ». Il semble qu'au sens propre, elles ne puissent se désengluier de ce qui est la substance même de leur subordination : le filet des relations où elles sont prises (1991 : 180). Cela se vérifie dans la structure de leurs entretiens. C'est ainsi qu'elles s'affranchissent des étapes initiales du guide de questions utilisé par les chercheuses pour aborder d'entrée des considérations sur le « privé ». Cela se vérifie dans le contenu de leurs propos où elles mobilisent continûment ces relations aux autres, que ce soit pour parler de leur rapport au travail, de leur parcours syndical, de la prise de responsabilité ou de leur activité militante.

Comme nous l'avons constaté dans une recherche précédente, les militantes externalisent peu le travail domestique et renvoient l'image de vies familiales sous tension (Le Quentrec, Rieu, 2003 : 67), ponctuée de coups de feu, d'accélération, d'efforts redoublés. Elles tentent de répondre à des exigences et des injonctions multiples et contradictoires, qui se cumulent et se réactivent entre elles. Concrètement, elles s'emploient à intervenir sur tous les fronts et assument majoritairement la charge mentale du travail domestique. Dans ce droit fil, elles survalorisent souvent la contribution domestique de leur conjoint et banalisent la leur. Pour parvenir « à tout faire », « à se débrouiller toutes seules » ou à ce que « rien ne change pour les enfants », certaines n'hésitent pas à travailler la nuit, stratégie la plus radicale mais de loin la plus contraignante. Pour les femmes, l'engagement syndical vient en plus de l'investissement domestique et non à sa place, comme c'est souvent le cas des hommes. Il semble même que pour certaines militantes, un investissement domestique sans faille soit le prix à payer ou la contrepartie, non seulement de l'engagement syndical, mais surtout de la transgression de la division sexuelle du travail qu'il traduit. C'est ainsi que le temps libéré de l'activité militante est aussitôt repris par le ménage, provisoirement délaissé, que les pauses sont sans cesse reportées à plus tard, que le temps pour soi s'amenuise et se perd dans le temps des autres.

Ton conjoint est-il syndiqué ? Non, il est au chômage en plus. Donc, voilà. Au niveau des enfants et des tâches domestiques, il participe ? Non. Quand il veut, il participe et quand il ne veut pas, il reste devant la télé, l'ordinateur ou la Wifi. Hier, il a taillé les lauriers. Comme je suis rentrée tard, je suis rentrée vers dix neuf heures trente. Je suis rentrée directement. J'ai pris ma douche. Je commence à faire la popote et il me dit : « Tiens, j'ai taillé les lauriers. » J'ai failli lui dire : « Tu n'as fait que ton travail. » Tu as de grosses journées car tu travailles tôt le matin. Tu

passes ensuite au travail syndical et après, tu t'occupes des enfants, des courses, du repas... Oui, tout à fait. Cela fait trois journées en une¹⁴⁷ ? Oui, moi, c'est grave. Enfin, c'est grave. Moi, j'aime bien. Je ne me plains pas, attention. C'est pour ça qu'hier, je suis allée me coucher, il était vingt-trois heures à peu près. La télé était allumée et en moins de deux secondes, j'ai plongé et à deux heures du matin, j'étais réveillée. Et après, j'ai tourné, viré... Et après, c'était l'heure. Donc, je me lève - sinon, je vais me rendormir - parce que je pars à six heures trente. **Donc, cela fait de longues journées.** Oui. Et parfois, l'après-midi. Bon, le week-end, c'est sûr. Mais parfois, quand je n'ai rien de prévu, je fais une petite sieste. Ça fait longtemps que je ne l'ai pas vue, celle-là, à part le week-end. **Selon toi, est-ce que l'engagement syndical est plus difficile pour les femmes que pour les hommes, avec l'expérience que tu en as?** Je ne sais pas. Ça dépend si elles ont des enfants en bas âge ou pas. Ce n'est toujours pareil. Moi, j'ai une autre collègue que j'ai syndiquée, qui est DP maintenant. Elle a deux gosses en bas âge. Pour elle, c'est très difficile parce qu'en plus, elle a un gosse qui fait des crises d'épilepsie. Donc, à chaque fois, l'école l'appelle et elle est obligée de partir. Hier, on était en train de dépouiller le vote du CE, l'école l'a appelée. Le problème, c'est qu'elle n'avait pas la voiture. Donc, c'est Sandrine qui l'a accompagnée parce que moi, je devais rester plus longtemps. Après, c'est vrai que pour les femmes, parfois, ce n'est pas évident. Ça dépend de l'âge du gosse. Les miens, maintenant, ils sont grands. Donc, ça va. Sauf quand j'arrive à vingt heures et que Bertrand me dit : « Maman, à quelle heure on mange ? » Je lui dis : « Tu me casses les pieds. » L'autre fois, je lui ai dit : « A partir de maintenant, ce sera vingt heures », parce que sinon, dès dix-neuf heures : « C'est quand qu'on mange ? » Après, tu as le deuxième qui arrive. L'autre jour, j'ai craqué et j'ai dit : « Vingt heures, on mange. Quand je ne suis pas à la bourre, ce sera vingt heures, c'est tout. Arrêtez de me demander quand est-ce qu'on mange. » Eux, ils sont là devant leur télé et puis tranquille donc...¹⁴⁸

Au sujet des charges domestiques, les entretiens indiquent, à la différence des données statistiques, que plusieurs militantes prennent en charge des ascendants vieillissants ou malades. Compte tenu des naissances désormais plus tardives, certaines sont « prises entre deux feux », entre enfants et parents. A cela s'ajoutent d'autres facteurs qui renchérissent le coût de l'engagement : mères qui désapprouvent, parents peu enclins à dépanner, institutions polarisées sur le rôle des mères, regards intrigués des voisins quand les militantes s'absentent du foyer. En plus d'un travail militant surchargé, les femmes font donc l'épreuve d'empêchements conjugaux et domestiques qui constituent cette fois la cause « privée » de périodes de grande fatigue et de crise, avec les sentiments d'échec personnel et de culpabilité qui s'y associent. En rendant l'engagement précaire, ces empêchements concourent à ce qu'elles y renoncent.

¹⁴⁷ Au début de l'entretien, Francine portait les traces de fatigue liées à ces journées surchargées de travail : traits tirés, bâillements irrépessibles, difficulté à maintenir l'attention, impatience de rentrer chez elle.

¹⁴⁸ Francine, agent de service, maison retraite secteur privé non lucratif, secrétaire syndicat, DP, DS, CHSCT, CE, 46 ans, 3 enfants dont 2 majeurs, conjoint militaire à la retraite.

Est-ce que vous arrivez à avoir des activités avec votre conjoint, hors du militantisme ? Je suis toujours très liée. D'abord le portable, puisque le portable, je n'en ai qu'un et que mon numéro, il est connu à la CGT et diffusé à qui a des problèmes. Donc, je suis souvent dérangée. Après, chaque fois que je pars, j'ai toujours dans mes affaires des livres de droit. Et quand je me pose, je ne lis pas des romans ou des revues. C'est le livre de droit parce que je n'ai pas le temps ailleurs et donc, je ne peux pas dire que... Je ne m'arrête jamais. J'ai l'impression que je ne m'arrête jamais. Et il y a des moments, quand je le mesure, je dis : « Je vais devenir folle. » Je suis trop à fond. Après, comme j'ai conscience que l'équilibre familial est précaire parce que je donne tellement peu de temps, au moins une fois tous les quinze jours, j'essaie d'être un petit peu avec lui, un week-end. Alors, je dis une fois tous les quinze jours parce qu'il y a un week-end, c'est sûr, il ne me voit pas parce que j'ai eu familialement des soucis à régler l'année dernière. J'ai accompagné mon père qui est décédé depuis. J'avais pris un congé sans solde à ce moment-là, à cause d'une maman handicapée dont mon père s'occupait. Mais il est parti le premier. Donc, cette maman, il a fallu aussi gérer le problème. Donc, pendant les mois d'été, on la gardait à la maison. Et après, il a fallu prendre la décision de la placer. Elle n'était pas d'accord. Un mois de souffrances psychologiques pour elle et puis pour nous, les enfants ! Très difficile à gérer... Tant est si bien qu'elle a fini par être malade. Après, je ne sais pas par quel hasard, elle a remonté la pente. Elle a quand même été très malade et on nous a dit que plus jamais, elle ne pourrait être en foyer logement et qu'il fallait qu'elle soit en long séjour. En long séjour, je ne vous fais pas de dessin : hyper difficile ! Donc, psychologiquement pour elle, pour nous, tout ça a été très dur. Donc, je me fais un point d'honneur à aller passer un week-end au long séjour pour dire qu'on ne l'abandonne pas. Donc, là, c'est mon mari qui trinque encore. Après, le deuxième week-end, je lui dis : « Qu'est-ce que tu as comme projet ce week-end ? Tu me dis. » Alors, ça aussi, il n'aime pas parce que, lui, comme il est à la retraite, il croit qu'on peut décider les choses sans prévoir. Et je lui dis : « Non, je ne peux pas. Dis-moi ce que tu veux faire. » Franchement, je vais dire que j'accepte plein de choses même si ça ne me plaît pas pour dire qu'à un moment donné, on a passé un petit temps ensemble. Et sur ce week-end, j'essaie de voir les enfants aussi parce que sinon, après... Oui, je pense que c'est sûr que je fais beaucoup de sacrifices personnels¹⁴⁹.

II - RESSORTS DE L'ENGAGEMENT COTÉ PRIVÉ

De nombreux chercheurs montrent que l'engagement ne prend jamais sens hors des trajectoires de vie et des matrices de socialisation (Molinari, 1991). Il s'ancre dans une construction identitaire (Dubar, 1994), contribue à conquérir l'estime de soi et la reconnaissance. Ceci explique qu'il soit source de fidélité envers l'organisation et procure de nombreuses satisfactions qu'on ne peut directement référer à la dimension syndicale sans

¹⁴⁹ Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, secrétaire syndicat, conseillère prud'homale, NP, 53 ans, 2 enfants hors foyer, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

pour autant les réduire à des rétributions instrumentales (Havard Duclos, Nicourd, 2005 : 16). Mais ces dimensions de l'engagement ne peuvent être traitées sur le même plan pour les femmes et pour les hommes. Nous avons vu que les militantes ont pour particularité, contrairement aux militants, d'être placées d'emblée en distorsion sur le plan matériel et idéal avec leurs autres rôles sociaux, notamment les rôles domestiques, ce qui rend leur engagement conjoncturel. Dès lors, la simple acceptation de leur militantisme dans l'univers familial ou encore, la compréhension qu'il rencontre, sont insuffisantes pour être analysées comme des soutiens, lesquels doivent être plus actifs. Dans cette partie, il s'agit d'explorer en quoi les processus de validation identitaires et les contributions des proches dans la sphère privée réduisent ces distorsions entre rôles sociaux et ouvrent des brèches dans la division sexuelle du travail.

1 - Vivre seules

Avant de préciser les dimensions des mobilisations conjugales, il faut signaler que, pour quelques militantes, la question du rôle du conjoint ou de son opposition à l'engagement ne se pose pas ou plus puisqu'elles sont divorcées ou ne cohabitent pas avec leur conjoint. L'engagement syndical n'apparaît pas ici comme la cause première de leur divorce. Il y est cependant lié de façons diverses. En faisant le choix de vivre seules, ces femmes perdent des marges de manœuvre pour la prise en charge des enfants, mais elles en acquièrent de nouvelles pour « régir leur temps ou leur vie comme elles veulent ».

Ainsi, Audrey¹⁵⁰ travaille avec des horaires de nuit dans un hôpital public depuis 1991, d'abord comme ASH (agent de service hospitalier), puis comme aide soignante. Hors de toute influence familiale, elle s'est syndiquée en 1994 en raison de problèmes de planning de travail et d'un accueil « très sympa » de la CGT. Mariée, elle donne naissance à des jumeaux en 1998. Elle commence à militer en 2003 puis divorce un an plus tard d'un conjoint qui avait les mêmes idées, mais acceptait mal son engagement. Audrey considère que, grâce à son divorce, elle bénéficie d'une plus grande liberté et de conditions plus faciles de militer en raison de la garde alternée de ses enfants. Bien qu'elle ne comprenne pas son engagement, sa mère l'a beaucoup aidée pendant 3 à 4 ans pour les trajets scolaires des enfants. Audrey sait qu'elle est là en cas de besoin. Actuellement, elle vit en couple avec un homme qui ne partage pas ses idées, mais qui ne peut s'opposer à son activité syndicale compte tenu qu'ils ne cohabitent pas. Audrey se dit satisfaite d'un équilibre « assez sympa », d'arriver à tout faire et à « se débrouiller toute seule ». Elle trouve intéressant de parler de son engagement avec ses enfants car c'est un moyen de leur transmettre des valeurs.

Audrey : *Votre ex-conjoint et votre compagnon actuel soutiennent-ils votre engagement ? Non, je vais le dire clairement. Non pour aujourd'hui, mitigé pour hier. Le père de mes enfants avait les mêmes idées que moi, on va dire, mais il avait du mal à accepter que je consacre du temps à autre chose que mon travail et mes enfants. Mon travail, c'était déjà beaucoup. C'est vrai qu'il a toujours eu du mal à accepter mes*

¹⁵⁰ Audrey, aide soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, célibataire.

horaires fluctuants : travailler le week-end, travailler la nuit. Déjà, il avait beaucoup de mal. Et qu'en plus, je prenne du temps ou que je modifie ces horaires pour une activité syndicale, il avait du mal. Sur le fond, il était d'accord, mais, en pratique, à la maison, c'était compliqué. Il comprenait l'engagement, mais il avait du mal à en assumer, on va dire, les conséquences. **Et aujourd'hui ?** C'est différent. Je suis avec quelqu'un qui n'a pas forcément les mêmes idées que moi, qui est beaucoup plus libéral. Donc, il ne comprend pas toujours. Il a l'impression que je suis une idéaliste, que je me bats contre des moulins à vent et que je perds mon énergie à ça. **Mais au delà de ces divergences, il limite votre investissement ?** Non, de toute façon, il n'influence pas ce que je fais. Il ne me soutient pas forcément, mais il n'influence pas du tout (...) **Avez-vous connu des périodes plus ou moins dures pour concilier cette activité militante avec la vie de famille ?** Oui, il y a eu une période, quand j'étais avec le père de mes enfants. Mais je n'étais pas trop engagée et je sentais que je ne pouvais pas m'engager plus. **Votre prise de responsabilités est liée à cette séparation qui vous aurait « libérée » ?** Oui, on peut dire ça comme ça. Oui, ça a libéré du temps aussi par rapport aux enfants parce qu'une semaine sur deux, je ne les ai pas. Donc, pendant ce temps, je peux beaucoup plus facilement me consacrer à tout autre chose. Oui, effectivement. **Les enfants sont au courant de votre activité ?** Oui, on échange, j'en parle. Justement, je trouve que ce sont de belles valeurs. C'est un âge où ils commencent à comprendre, douze ans : valeur de partage, de faire attention à l'autre, d'être contre l'égoïsme. On parle de problèmes raciaux et puis du travail aussi. Il faut travailler à l'école pour essayer de pouvoir choisir son métier plus tard.

Catherine ¹⁵¹ a, quant à elle, été sensibilisée au milieu militant par le biais de son mari engagé politiquement. Après un divorce difficile, elle a élevé seule ses deux enfants pendant vingt ans. Un peu avant qu'ils ne partent du foyer, elle a commencé à militer à la FCPE, association de parents d'élèves, et à ATTAC. Puis, elle s'est syndiquée à la CGT suite à des échanges avec des militant-e-s dont elle s'est sentie proche et elle a milité très vite à son tour. Par son engagement, Catherine répond à un goût longtemps mis entre parenthèse. Elle compense un cycle de forte assignation à la sphère privée. Elle se donne, après l'expérience du divorce, une nouvelle preuve d'émancipation tout en s'employant à émanciper ses enfants du lien maternel. Catherine constate avec plaisir que son engagement est valorisant pour ses parents qui deviennent plus ouverts et s'intéressent. Parmi les proches qui comptent pour son engagement, elle a désigné sa fille Viviane ¹⁵² car « c'est quelqu'un de vierge de tout ça, tous mes amis étant des syndicalistes ».

De son côté, Viviane apprécie d'avoir été choisie par sa mère avec qui elle s'entend bien. Elle établit également une concomitance entre le départ des enfants et l'activité militante de sa mère qu'elle détaille avec précision, montrant d'ores et déjà les traces d'une socialisation syndicale. Elle est fière de son engagement, de son image dans les médias et se réjouit de

¹⁵¹ Catherine, secrétaire médicale, secteur santé publique, secrétaire syndicat, UL, USD, CAP, conseil de surveillance, NP, 52 ans, 2 enfants, divorcée.

¹⁵² Viviane, 22 ans, étudiante en master, célibataire.

son épanouissement. Si elle-même n'est pas engagée, elle dit faire partie d'une famille qui vote à gauche. Tout en veillant à préserver son indépendance, elle a « *des échanges sympas autour du droit du travail* » avec sa mère, participe parfois à certaines actions syndicales et marque son intérêt pour le féminisme, une autre forme d'engagement.

Catherine : Gardes-tu un peu de temps personnel ? *Non, j'avoue que je n'organise pas ça, c'est vrai. Il se trouve que ça correspond à mon style de vie, c'est-à-dire que, moi, j'ai passé vingt ans à éduquer seule deux enfants. Donc, j'ai besoin d'un lien social. Mais j'ai un besoin maous costaud d'un lien social (rires). Donc, je suis dans cette période-là, mais je pense qu'à un moment donné, je vais dire : « C'est bon, ça suffit. » Pour l'instant, je suis dans cette phase-là. J'ai aussi un objectif de construction ou de reconstruction de la militance sur mon établissement (...)* **Et si ton engagement syndical était à refaire ?** *Je le referai, oui, parce que je pense que c'est quand même quelque chose que je traîne depuis longtemps et qui me correspond quelque part. Donc, oui, j'irai parce qu'en plus, je suis sortie de cette période où je suis restée à éduquer mes enfants, j'en suis sortie en me demandant... comment dire, comment je pouvais reprendre pied dans cette vie-là, dans ce type de vie. Est-ce que je pouvais vraiment être actrice ? Une citoyenne-actrice ? J'ai hésité parce que j'ai dit : « Ou je reste à ATTAC, ou je vais à la CGT. » Alors j'ai trouvé, je suis au deux maintenant (...)* **Cet engagement syndical est comme une preuve d'émancipation ?** *La preuve, je l'avais, parce qu'auparavant, je m'étais déjà émancipée de manière très forte de plein de choses, mais là, ça m'a... Honnêtement, je pense que c'était plus une expérience que je souhaitais vivre. C'est une expérience humaine que j'avais envie de vivre. C'était plus ça. L'entrée à la CGT, c'était ça. Je me suis dit : « Faisons cette expérience humaine. »* **Tu arrives à garder des moments d'échange avec tes enfants ?** *Comme je disais tout à l'heure, j'ai passé vingt ans seule avec eux. Donc, c'est vrai qu'à la limite, c'était bien quoi. On se préparait à couper le cordon ombilical, on se préparait à... Et puis aussi, quand même, vingt ans, après un divorce assez difficile où on a traîné des séquelles pendant de nombreuses années, donc, ils étaient contents de voir que je m'investissais dans d'autres choses, que j'avais des choses qui m'intéressaient. Je n'étais pas maman avec son petit caniche qui doit le sortir trois fois par jour. Ça leur convenait. **Ça a été un moyen pour toi de les laisser partir en quelque sorte ?** Oui, je ne suis pas du genre fusionnel, mais c'est vrai que eux s'inquiétaient de ce qui allait m'arriver s'ils partaient de la maison, partir étudier dans une grande ville, loin d'ici. Ils se demandaient comment je ferai toute seule.*

Viviane : Pouvez-vous me parler de l'engagement syndical de votre mère ? *Elle s'est engagée surtout quand on est parti de la maison, moi et mon frère, quand on est parti faire nos études, donc, il y a quatre ans, surtout à partir de mon départ. Voilà, elle s'est beaucoup investie. Elle a l'air de beaucoup aimer ça. Elle nous en parle aussi beaucoup. Elle en a l'air très content. **Pourquoi vous a-t-elle désignée pour cet entretien ?** Parce que je suis sa fille, que je rentre plus souvent que mon frère et qu'on en parle plus souvent aussi. **Vous avez des affinités sur ce point ?** Bien sûr, oui, on s'entend très bien avec ma mère. Donc, j'étais contente qu'elle m'ait choisie. **Y***

a-t-il d'autres engagements de cet ordre dans votre famille? *Oui, ils ne sont pas très engagés, mais c'est vrai qu'ils sont très à gauche dans la famille. Je pense que tout le monde vote à gauche même si on n'en parle pas (...) **Que pensez-vous de l'égalité entre les hommes et les femmes ?** Je pense que, de toutes façons, une femme, c'est totalement aussi apte, voire plus apte à travailler qu'un homme. Après, le coup de rentrer à la maison, de devoir faire le ménage alors qu'on travaille autant qu'un homme, qu'on rapporte autant d'argent, ce n'est vraiment pas normal, voilà. S'il y a un engagement que j'ai, il est plus féministe. Après, que ma mère se culpabilise parce qu'elle ne fait pas les tâches ménagères, je pense que c'est aussi dû à ça.*

Les mères jouent un rôle décisif pour conforter l'investissement militant de ces femmes qui vivent seules. Elles valorisent l'engagement de leur fille, participent à la prise en charge des enfants et prennent une part de la charge mentale d'organisation. C'est ainsi que Sandrine ¹⁵³, lingère en maison de retraite privée, divorcée, mère d'un enfant de dix ans, a désigné sa mère Georgette ¹⁵⁴ comme une personne clé de son engagement. Celle-ci soutient effectivement sa fille pour qu'elle mène son activité militante et, plus largement, pour qu'elle maîtrise mieux sa vie présente et à venir. Ce soutien prend sens aussi par rapport à sa propre histoire. Georgette a en effet commencé à travailler comme ouvrière dans une usine de composants électroniques où elle était syndiquée à la CGT. Elle a quitté son emploi à la naissance de sa fille à cause d'horaires postés et parce que sa mère, encore en charge d'enfants, ne pouvait pas l'aider. Elle a ensuite été assistante maternelle pendant trente-sept ans, un travail qui l'a isolée, dit-elle, ce qu'elle a mal vécu. Entre mère et fille, il est question d'une ouverture réciproque. Georgette encourage sa fille « à faire autre chose que la maison, le travail, la maison ». Par une forme de détournement, elle utilise sa profession d'assistante maternelle qui la cantonne chez elle pour la mettre au service de l'émancipation de sa fille qu'elle trouve « plus décontractée, plus ouverte et moins renfermée depuis qu'elle milite ». En retour, quand Sandrine discute de son activité syndicale avec sa mère, elle atténue son isolement et lui permet de prendre part à son engagement.

Georgette : Comment voyez-vous votre rôle par rapport à son expérience militante ? *Moi, mon rôle, c'est : si elle veut m'en parler, elle m'en parle. En général, les réunions, elle me raconte ce qui s'est passé. On discute. Elle sait que je la soutiens. Donc, elle aime me dire ce qu'elle a fait et c'est vrai que, moi, je suis un peu isolée dans mon coin aussi. Donc, ça va bien. **Mais vous faites plus que cela en prenant le petit ?** Oui parce que... maintenant, elle a des horaires plus corrects. Mais avant, elle faisait six heures quarante-cinq le matin ; elle rentrait à vingt heures quarante-cinq le soir. Donc, j'emmenais le gosse à l'école. Le soir, elle le reprenait : il était en pyjama, il était douché, il avait mangé. Maintenant, c'est vrai qu'elle l'amène vers sept heures quinze le matin. Elle le reprend vers dix-sept heures. C'est plus facile pour elle aussi. Pour le petit, on a l'école à côté. Et si un soir, elle se retarde – elle a des réunions parfois – je lui dis : « Ne te tracasse pas, je suis à la maison, je ne pars pas. » Moi ou le grand-père, il y a toujours quelqu'un ici pour récupérer le petit. Il peut*

¹⁵³ Sandrine, lingère, secteur santé privée, secrétaire syndicat, DS, DP, CE, NP, 38 ans, 1 enfant, divorcée.

¹⁵⁴ Georgette, assistante maternelle, 58 ans, mariée, 1 enfant hors foyer, ancienne syndiquée.

*rentrer tout seul aussi. Il n'y a rien à traverser. Il a dix ans maintenant. On peut toujours s'arranger si elle se retarde. Ce n'est pas grave. Pour elle, c'est plus facile. Elle me disait que son activité militante est plus riche que son travail professionnel. Même parfois, elle dit : « J'aimerais bien me mettre à étudier ça ou faire un peu de droit. » Et je lui ai dit : « Si tu veux, tu te fais inscrire et je te garde le petit, on s'arrange. » Parce que c'est certains jours, le soir, je crois, et le samedi matin, de temps en temps, on peut s'arranger. Ça l'intéresse. **Vous pensez qu'elle va continuer ?** Oui, je pense qu'elle va essayer de se former, quelque chose comme ça. Je pense qu'elle est en train de cogiter. Ça l'intéresse. Je pense que ça lui trotte dans la tête d'aller apprendre un peu les lois, de voir ce qu'elle peut faire. C'est ce que je lui dis : « Renseigne-toi. »*

2 - Des conjoint-e-s qui s'émancipent de la division sexuelle du travail

Les réflexions précédentes montrent que partager des affinités syndicales avec le conjoint n'est pas, dans tous les cas, un facteur facilitant l'engagement des femmes. Il n'est pas non plus exclu qu'il le soit. Mais la place accordée aux individualités dans le couple paraît plus déterminante dans ce domaine. Cette place diffère fortement selon les couples (Le Quentrec, 2009). Dans son étude sur la déliaison amoureuse, Serge Chaumier (1999 : 212) distingue trois relations types dans les rapports conjugaux : le *couple fusionnel* qui entend faire *un* et s'ancre dans le fantasme de l'amour fusion ; le *couple à autonomie limitée*¹⁵⁵ dans lequel chacun fait sa vie jusqu'à un certain point et qui se promet une exclusivité sexuelle et affective ; le *couple « open »* basé sur l'égalité et la confiance des partenaires qui peuvent vivre des expériences indépendantes avec des tiers. Ces relations types relèvent bien sûr d'une approche théorique. Dans la réalité, on a affaire à des configurations plus indistinctes et composites. Mais, si l'on s'intéresse aux ressorts privés de l'engagement, certains des couples enquêtés présentent des caractéristiques constitutives du couple « open » qui s'appuie sur le modèle trinitaire 1+1=3, c'est-à-dire composé de deux individualités auxquelles s'ajoute le territoire commun du couple.

En ce qui concerne les attitudes et les interactions les plus significatives dans ce type de couple, les militantes n'hésitent pas à affirmer leur individualité, disent qu'elles se seraient engagées même en cas de désaccord du conjoint. Les conjoints acceptent le positionnement de leur compagne d'autant plus qu'ils ne se sentent pas mis en cause. Alors que dans les autres types de relations conjugales, les hommes expriment de la jalousie ou de la suspicion, vivent l'engagement de leur compagne comme un préjudice – ce que les conjointes du couple « open » ne supporteraient pas – ils évoquent ici une confiance réciproque et une expérience positive qui permet au couple de se renouveler. S'opposer à l'engagement de leur compagne n'est pas pensable pour eux. Plutôt que de le mettre en concurrence avec la vie conjugale, de dramatiser les changements ou les ruptures, ils insistent sur l'adéquation et la congruence. L'engagement est une source d'épanouissement de leur compagne dont ils sont

¹⁵⁵ Les militantes sont généralement plus nombreuses à évoluer dans les couples à autonomie limitée où il s'agit pour elles de gérer les empêchements, les dissymétries et les tensions contradictoires.

fiers et dont ils saluent le courage, l'intégrité, le niveau d'exigence. Dans la vie courante, chaque membre du couple s'inscrit dans des projets personnels et les uns ne priment pas sur les autres. Les conjoints essaient de répondre aux attentes de soutien de leur compagne « dans les idées et dans les faits » et ce soutien est reconnu comme tel. Ils s'inscrivent dans des échanges et des coopérations non intrusives, par exemple en lisant leurs écrits, en écoutant leurs discours ou, plus simplement, en discutant des craintes et des doutes qu'elles éprouvent souvent... Dans ce type de relations conjugales, les conjoints sont favorables à l'égalité hommes/femmes et ont une vision critique de l'ordre sexué basé sur la domination masculine.

François : Ta compagne¹⁵⁶ peut-elle s'absenter pour ses responsabilités ? *C'est arrivé encore récemment. C'est arrivé récemment. **Cela s'est bien passé ?** Cinq jours, ce n'est pas le bout du monde. Et puis moi, ça m'est arrivé, pas récemment, mais d'avoir aussi des coupures. C'est vrai que, pour soi, ça fait du bien et ce qu'on va ramener après avoir été bien, c'est bon pour tout le monde. Et puis on a reçu une carte postale de Bretagne, c'était sympa. Moi, à partir du moment où elle a commencé à avoir envie de s'engager syndicalement, je lui ai toujours dit, j'ai toujours pensé que c'était une bonne chose. Une bonne chose pour elle et pour nous, dans notre ensemble. **C'était dans ce sens-là qu'elle en a discuté avec toi ?** Oui, pas sur le fond, parce que moi-même, si je n'ai pas d'engagement syndical ou politique, du point de vue historique, familial et tout, j'ai de grandes affinités, que ce soit avec la CGT par rapport à des engagements familiaux de mes parents. Et après, d'un point de vue politique et plus généralement philosophique, on est vraiment pour un engagement dans la société. Pour moi, la question de son engagement, il n'y avait pas de question par rapport à ça. Les seules interrogations, c'était par rapport à l'équilibre nouveau que ça allait créer pour elle¹⁵⁷.*

Christian : Que pensez-vous de l'engagement syndical de votre conjointe ?¹⁵⁸ *J'en suis fier. Je suis fier parce que déjà, ça lui plaît et ensuite, je vois qu'elle s'y investit et je trouve que c'est bien : il faut des gens qui se lancent là-dedans. Je pense que ce n'est pas du tout évident. Moi le premier, je suis syndiqué, mais j'avoue que je suis syndiqué cool, on va dire. Je trouve que c'est courageux parce que vis-à-vis de la boîte, ce n'est pas toujours évident. Il y a certaines personnes qui ne l'assument pas. Elle, elle assume complètement. **Elle s'absente du fait de ses responsabilités ?** Oui mais si elle n'était pas au syndicat, elle serait au boulot. Après, ça ne me gêne pas. Après, je pense qu'elle ne le vit pas trop mal. Sinon, elle ne le ferait pas. **Ça ne vous gêne pas ?** Bien non. Après je pense que le fait qu'elle aime bien ça et le fait pour moi d'avoir fait du sport, je pense qu'on est plus souple parce que quand je faisais du sport... **Vous faisiez pareil ?** Oui, peut-être pire. Quand on a deux ou trois entraînements par semaine et tous les matchs le samedi, j'aurais du mal*

¹⁵⁶ Irène, assistante socio éducative, secteur santé publique, secrétaire syndicat, CTE, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint, cadre éducatif.

¹⁵⁷ François, chef de service éducatif, 53 ans, 2 enfants.

¹⁵⁸ Camille, éducatrice spécialisée, action sociale, secrétaire syndicat, secrétaire USD, DP, NP, 30 ans, 1 enfant, conjoint technicien.

*à ne pas le comprendre, alors que je l'ai vécu pendant vingt ans. J'ai grandi comme ça. Donc, du coup, ça ne me pose pas de problème. **Et aujourd'hui ?** J'ai arrêté le basket. **Vous avez d'autres responsabilités associatives ?** Associatives, j'ai ralenti énormément. J'ai ralenti le basket. Déjà, c'est ce qui me prenait les trois quarts de mon temps associatif, on va dire. Je n'ai pas arrêté parce qu'elle a pris des fonctions à la CGT. J'ai arrêté parce que j'avais besoin de faire un break. C'est tout récent : c'est cette année. Après, je fais ce que j'ai à faire. J'essaie de faire au mieux, mais après, j'avoue que parfois, on ne peut pas... Quand elle travaille le week-end, ça bloque certains trucs, mais ça fait partie... C'est plus le boulot qui bloque en fait que la CGT¹⁵⁹.*

Sous l'angle des interactions parentales et domestiques, les militantes prennent des distances avec les injonctions sociales d'omniprésence maternelle. Pour elles, les pères sont aussi compétents que les mères. Leur engagement ne s'oppose pas à la prise en charge des enfants dès lors que celle-ci repose de façon équilibrée sur les deux membres du couple et s'intègre dans un travail d'organisation partagé. Si besoin, elles n'hésitent pas à faire appel à l'intervention de tiers et à des mobilisations familiales ou de voisins. L'aide des grands parents, plus souvent des grands-mères, dépasse le simple accomplissement de tâches éducatives et représente, nous l'avons vu, une façon de valider l'engagement de leur fille. Elle peut aller au-delà. Pour Brigitte¹⁶⁰, par exemple, elle passe par une relation de validation réciproque. Son militantisme s'inscrit en effet dans une tradition familiale. Brigitte a désigné son père, Jacques¹⁶¹, comme une personne clé de son engagement « *parce qu'il est super heureux que sa fille reprenne le flambeau* ». Pour Jacques, cet engagement est « son plus grand bonheur ». Il a été lui-même syndicaliste pendant sa vie professionnelle, expérience qu'il valorise avec force détails. Il a encouragé sa fille, « *aussi emmerdante que son père* », à prendre des responsabilités. Depuis son départ en retraite, il est très présent auprès de ses petits enfants. Il réalise de plus un véritable travail de parrainage syndical auprès de sa fille, la conseille sur certains dossiers et continue à militer par personne interposée.

En ce qui concerne les interactions mère/enfants, alors que pour de nombreuses femmes publiques, il est souvent question de culpabilité, ces militantes retournent en quelque sorte le stigmate. Elles mettent en avant la satisfaction de leurs enfants, leur autonomie et leur ouverture d'esprit, les anecdotes et images plaisantes qu'elles/ils leur renvoient. Ces données convergent avec les résultats statistiques où 66,8 % des congressistes enquêté-e-s évoquent la fierté des enfants envers leur engagement. Parmi eux/elles, les femmes sont plus nombreuses (59,3 %) que les hommes (40,7 %). Considérant qu'« *une femme qui reste à la maison, c'est pire que tout* » : ces militantes prennent autant de distances avec les rôles domestiques traditionnels et les normes sociales du propre et du rangé, quitte à s'affranchir pour certaines des pratiques ménagères « maniaco-dépressives » de leurs propres mères.

¹⁵⁹ Christian, technicien, 32 ans, 1 enfant, syndiqué.

¹⁶⁰ Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique, secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité.

¹⁶¹ Jacques, agent hospitalier à la retraite, 63 ans, marié, 1 enfant hors foyer, ancien militant syndical.

Maud : As-tu le sentiment qu'avoir des responsabilités syndicales a changé quelque chose pour tes enfants ? Non, je n'ai pas senti. Là aussi, c'est peut-être un peu égoïste de ma part, mais je pense aussi que c'est un plus apporté aux enfants. Ce n'est pas forcément en les couvant et en étant toujours avec eux qu'on leur apporte plus. Il faut du temps pour les enfants, mais il faut aussi que les enfants apprennent qu'il faut donner du temps aux autres. Même si je les amène partout, même si on fait plein de trucs ensemble, mon temps militant, c'est un temps important et je leur parle, à mes enfants, de ce que je vis dans mon boulot, de ce qui se passe¹⁶².

Dans ce modèle conjugal, les conjoints des militantes n'opposent pas non plus l'engagement de leur compagne à l'éducation des enfants qu'ils prennent en charge « sans se poser de question ». Lorsqu'elles ont des responsabilités importantes, ils assument la continuité de la vie familiale et la charge mentale de son organisation. Ils changent de service pour obtenir des horaires de travail plus adaptés ou libèrent des mercredis « pour l'équilibre de tout le monde ». Plus ou moins conscients de se démarquer des normes de virilité, ils mettent en cause les approches stéréotypées des rôles parentaux et domestiques. Dans l'enquête, ces conjoints ont adopté des pratiques domestiques égalitaires dès la mise en couple et non au moment de l'engagement. Certains se réfèrent à des expériences fortes de socialisation primaire et soulignent que ces pratiques s'inscrivent dans un continuum.

Didier : Une journée chargée, par exemple avec les enfants, ça donne quoi ? Par exemple, demain matin, l'aîné va partir sur Toulouse. Donc, il va falloir que je l'emmène à la gare à sept heures. Donc, lever six heures, on se prépare. Sept heures, il faut qu'il soit à la gare. Donc, je vais l'emmener, je vais revenir. Marion et David seront réveillés. Ils seront prêts ou en cours de préparation. J'amène Marion au bus et avec lui on part. **Tout le monde est casé ?** Oui. A dix-sept heures, je vais récupérer David. On rentre. Marion, elle, arrive au bus à dix-sept heures trente, si jamais un voisin n'a pas pu la prendre. On monte ici, puis après c'est devoirs, télé, préparation des repas. Je fais deux, trois bricoles, du ménage parfois. Quoique ça, je l'ai fait ce matin. Et vingt heures trente, les enfants se préparent pour aller se coucher. Et vingt et une heure, disons que je suis tranquille. Et vingt-deux heures, je pense que Nadine va rentrer¹⁶³.

François : Tu me dis que tu as appris, tout petit, ces tâches domestiques aussi au niveau de ta famille. Oui, ma mère s'est retrouvée seule avec quatre garçons. Moi, j'avais six ans. L'aîné avait huit ans et le plus jeune avait un an et demi. Donc... **Ça demandait de se serrer les coudes.** Voilà. Ma mère a travaillé et il fallait que ça tourne. Et moi, c'est vrai que je me suis mis toujours, très vite, dès l'âge de onze ans, à m'occuper des deux plus jeunes qui avaient trois ans et demi et cinq ans de moins que moi. Donc, le mercredi, pour les faire manger à midi, c'est moi qui allais faire les courses et qui préparais à manger. Après, quand je me suis retrouvé seul dans un appart, ça ne me posait pas de problème et en vivant avec Irène, ça continuait pour moi. Il n'y avait rien d'extraordinaire et il n'y a toujours rien d'extraordinaire. C'est le

¹⁶² Maud, infirmière, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, CHSCT, NP, 49 ans, 2 enfants, conjoint chef d'équipe.

¹⁶³ Didier, infirmier, 50 ans, 3 enfants, syndiqué.

*schéma qui me paraît aberrant mais bon, pas complètement. Je sais d'où ça vient, la prédominance masculine, c'est historiquement... **C'est quelque chose que tu as en tête ?** Oui, je sais que je ne suis pas sur ce schéma-là. Ma virilité, je ne la trouverai pas dans la grosse voiture et je ne la perdrai pas dans le repassage¹⁶⁴.*

3 - Quand le fils compense l'opposition du père

Les militantes ne sont pas toujours soutenues dans leur engagement de manière homogène par la famille. Cela peut passer par des tensions contradictoires entre ses différents membres. Les uns valident ce que d'autres désapprouvent. C'est la situation vécue par Maryse¹⁶⁵. Cette militante a toujours eu envie d'aider les autres et pensait être infirmière ou avocate. Entre temps, elle a rencontré son mari et arrêté ses études. Ayant trouvé un emploi de secrétaire administrative dans une clinique privée, elle s'est syndiquée à la CGT puis a pris des responsabilités suite à un grave conflit qui l'a opposée à son employeur et qu'elle a gagné. Cette épreuve a conforté son désir de lutter pour plus de justice. Elle milite intensément. Son élection en tant que conseillère prud'homale constitue un temps fort de sa trajectoire. Il semble qu'à travers ce mandat, Maryse accède à une cohérence identitaire entre son projet d'origine d'être avocate qu'elle réalise en défendant les salarié-e-s et la reconnaissance sociale de l'organisation syndicale. « *En étant conseillère prud'homale, dit-elle, je touche le droit et je trouve que dans mon parcours, finalement, je suis comblée parce que j'ai goûté un petit peu de toutes ces choses que je portais quand j'étais jeune.* » Pour reprendre les analyses de Bénédicte Havard Duclos et Sandrine Nicourd, Maryse donne un sens à sa vie. Face à ce qu'elle peut considérer comme un espoir avorté, elle rétablit une certaine continuité biographique. En réparant les injustices collectives, elle s'acquitte d'une dette, celle de son conflit victorieux qui l'a émancipée de son employeur. Mais Maryse fait à l'inverse l'épreuve de dissonances dans son milieu familial à travers son mari, agent de maîtrise à la retraite qui, dit-elle, est une perle sur le plan domestique, mais qui réprouve son engagement et lui demande souvent d'y renoncer.

Votre mari est-il proche de vos engagements ? *Du tout. C'est un homme qui d'abord n'aime pas le conflit. Donc, il est tout mon contraire. C'est un homme qui aime la nature, donc, pas trop de monde. Il n'a jamais été syndiqué. Et donc, entre nous, c'est très difficile. **C'est un sujet que vous abordez avec lui ?** Très rarement. Oui, je lui en parle, mais, très souvent, il me dit : « Arrête ! Il faut que tu t'arrêtes. » Et puis, comme je suis restée dans la même structure et ce, depuis trente cinq ans maintenant, il entend les mêmes problèmes et il me dit : « Mais j'en ai marre ! Quand est-ce que tu t'en vas de là ? » Donc, il n'est pas du tout proche. Mais heureusement, il est très calme parce que sinon, ça ferait des étincelles. **Avant de prendre vos premières responsabilités, vous en aviez discuté avec lui ?** Je n'ai pas trop l'habitude de demander la permission. Et donc, comment ça s'est passé ? Ça a été*

¹⁶⁴ François, chef de service éducatif, 53 ans, 2 enfants.

¹⁶⁵ Maryse, secrétaire administrative, santé, secteur privé lucratif, DS, CE, DP, secrétaire syndicat, conseillère prud'homale, NP, 53 ans, 2 enfants hors foyer, conjoint agent de maîtrise postale à la retraite.

l'histoire de la reprise après le congé parental et le refus de l'employeur que je réintègre. Et là, il a été averti : « Je ne me laisserai pas faire. Coûte que coûte, j'irai jusqu'au bout. » Donc lui, il n'avait pas compris que ça pourrait m'amener si loin. Mais je crois que je ne lui ai pas laissé le choix de me dire non. Il m'a vu partir : au début, c'était petit puis c'est allé crescendo crescendo. Et puis maintenant, il sait comment je suis. Après, il y a des moments où il me dit : « Il faudra que tu choisisses. Ou c'est moi, ou c'est le syndicat. » Donc, ce n'est pas toujours facile (...). Après, par contre, il y a les enfants, je veux dire qu'ils en ont souffert un peu, mais, maintenant qu'ils sont adultes, on partage. Ils sont contents d'avoir une maman comme je suis. Et le plus jeune, il réfléchit énormément. Et on ne lui fait pas faire n'importe quoi n'importe comment. Il donne beaucoup de sens à sa vie. Donc, je ne serai pas étonnée qu'un jour, il soit engagé.

Malgré ce contexte conjugal peu favorable, une dynamique de validation de l'engagement se reconstitue, cette fois à travers les interactions des enfants avec leur mère. Maryse a désigné ses fils ¹⁶⁶ comme des personnes clés de son engagement. Ce n'est pas un hasard. Louis ¹⁶⁷ notamment connaît bien l'engagement de sa mère et se souvient des épreuves qu'elle a surmontées même s'il était plus jeune. Intéressé et attentif, il détaille ses responsabilités, leur évolution. Lui aussi, mentionne le mandat prud'hommes comme un temps fort de changement. A ses yeux, sa mère s'est épanouie et a gagné en dynamisme en même temps qu'on lui a fait confiance pour défendre les salarié-e-s. Il est sensible à cette reconnaissance sociale. Louis confirme par ailleurs que l'activité militante de sa mère empiète sur la vie familiale, mais pour lui, elle ne s'y oppose pas pour autant. Au contraire, par ses questions, ses échanges, ses demandes, il approuve l'engagement de sa mère. Tout en compensant l'opposition de son père, il resserre ses liens avec elle dans ce territoire partagé. Louis parle de son activité dans une association pour la promotion de la vallée d'Ossau, dans les Pyrénées. Il n'est pas engagé sur le plan politique ou syndical, mais témoigne de l'existence d'une socialisation syndicale latente ¹⁶⁸ telle qu'Annick Percheron la définit et que nous l'avons observée dans nos recherches antérieures (Le Quentrec, 1998). Celle-ci résulte d'apprentissages informels et non intentionnels et contribue à élaborer un savoir spécifique à partir d'une ambiance familiale, d'expériences vécues, d'un sentiment de familiarité. Ce savoir acquis se dote en plus de vertus opérationnelles puisqu'il est reconnu comme un outil de compréhension du monde. Au total, Louis reprend à son compte et à sa façon des valeurs et des préférences partisans transmises par sa mère, ce que celle-ci n'ignore pas.

Louis : *Je pense que son engagement est tout à fait justifié par rapport à elle-même et à sa considération dans l'entreprise. Et ensuite, je le trouve tout à fait bénéfique pour la totalité des salariés. Et là où j'étais encore plus fier, c'est quand elle est passée aux prud'hommes. **Vous pensez qu'elle a les qualités pour cela ?** Oui, comment dire... Elle est tenace et puis, elle adore le dialogue. Elle adore l'échange et elle est du coup très serviable. Et du coup, je le vois tout le temps, j'ai des amis : « Voilà, maman, il y a un collègue qui me pose une question sur un accident de travail, comment c'est*

¹⁶⁶ Nous n'avons pu interviewer que l'un d'entre eux compte tenu de circonstances contraignantes.

¹⁶⁷ Louis, technicien paysagiste, au chômage, 29 ans, célibataire, engagement associatif.

¹⁶⁸ Percheron Annick, 1993, *La socialisation politique*, Paris, Armand Colin.

*pris en charge et tout ça ? » Tout de suite, elle va me dire : « Donne-moi son numéro ou dis-lui qu'il m'appelle et je lui expliquerai » (...) **Quel est votre rôle par rapport à cet engagement ?** Alors, le premier rôle, c'est l'écoute. Après, je l'encourage malgré que - c'est mon regard, je suis plus jeune - je manque d'expérience par rapport à tout. Mais après, je pense qu'à travers nos échanges, elle voit bien que je suis d'accord - même si je ne dis pas ouvertement que je la soutiens - et qu'en quelque sorte, j'en suis fier qu'elle ait ça. **D'après vous, pourquoi vous a-t-elle désigné pour cet entretien ?** Déjà parce que je la connais bien. Donc, ça peut être un premier point. Et ensuite parce que, même si je n'ai pas de carte de parti politique ou une inscription à un syndicat ou des choses comme ça, personnellement et dans mes centres d'intérêt, je suis relativement engagé à ma façon. Et c'est ma mère qui m'a fortement influencé. Ce n'était pas ouvertement qu'elle m'a influencé là-dessus, mais c'est parce que j'ai vu qu'il y avait certaines questions à se poser par rapport aux situations qu'on pouvait rencontrer dans la vie. Et du coup, je me suis mis dans cette association - je ne sais même pas si on peut le catégoriser dans du militantisme, c'est difficile d'y attribuer des termes - mais je suis engagé sur plusieurs tableaux. **Donc, au sein de la famille, il y a plutôt un soutien ?** Vous avez interrogé mon père ? **Non. Cela aurait été différent ?** Oui, complètement. **Parce que Maryse a dit qu'il refuserait de répondre.** Oui, c'est vrai que lui se plaignait beaucoup et se plaint toujours justement du temps que ça lui prend sur sa vie personnelle.*

CONCLUSION

Plusieurs enseignements se dégagent de cette recherche. Tout d'abord, compte tenu de la division sexuelle du travail, les femmes n'ont pas, sur le plan professionnel, la même disponibilité au militantisme que les hommes dans la santé et l'action sociale, comme dans d'autres secteurs. Les données recueillies montrent qu'elles sont plus nombreuses dans les petits établissements où le droit syndical est limité. Elles ont des conditions de travail plus contraintes que les hommes : elles travaillent plus souvent la nuit, ont des horaires et un nombre de jours travaillés par semaine plus variables. Elles sont davantage prises par leur activité professionnelle dans des équipes de travail très interdépendantes.

Les femmes n'ont pas non plus la même disponibilité au militantisme que les hommes sur le plan familial même s'il existe parfois des pratiques domestiques égalitaires dans le couple et de l'entraide de la part d'autres membres de la famille. Cette recherche permet de comprendre comment ce déficit de disponibilité au militantisme, qui doit être distingué du désintérêt envers le militantisme, se construit socialement. Elle confirme à nouveau les relations d'interdépendance forte entre la responsabilité syndicale et la vie conjugale, parentale et domestique, en particulier les conflits d'articulations plus marqués pour les femmes. Répartition inégale des tâches, surcharge de travail mentale et physique, tensions contradictoires sources de fatigue et de crise, sont autant de facteurs de discontinuité des parcours syndicaux et de désengagement militant. La question des temporalités sociales et du droit au temps (Nicole-Drancourt, 2009) est au centre de toute perspective de changement.

Le fait de privilégier dans la recherche l'examen des contraintes de l'activité militante des femmes peut renvoyer une vision peu attractive de l'engagement et mettre en cause sa pertinence même. Ce serait s'en tenir à une approche très partielle de la réalité car si les militantes passent outre des difficultés aussi importantes, c'est bien qu'elles retirent de l'engagement des contreparties plus fortes en termes d'émancipation, qu'il s'agisse des valeurs et des visions du monde qu'elles portent, des changements qu'elles provoquent ou encore des expériences vécues de solidarité.

En ce qui concerne l'organisation syndicale, on constate que la féminisation des syndiqué-e-s et des bases militantes est nécessaire mais insuffisante pour féminiser les lieux de délibération et de décision ainsi que le fonctionnement de l'organisation syndicale et pour intégrer dans les revendications les problèmes que les femmes salariées rencontrent. Il reste bien des écarts d'une part, entre une organisation qui promeut l'égalité dans ses instances les plus hautes et des dirigeant-e-s qui adoptent des pratiques inverses quand ils/elles reconnaissent, sélectionnent ou cooptent des responsables, construisent des équipes de direction et quand ils/elles répartissent les droits syndicaux aux dépens des femmes, plus encore des femmes jeunes. Des écarts d'autre part, entre militant-e-s, quand les hommes s'approprient à leur profit le travail des femmes, ce qui pose la question de la démocratie syndicale et de la solidarité comme fin et comme moyen. Des écarts enfin, entre les militant-

e-s et les salariées, quand les un-e-s renvoient aux autres une image asexuée d'elles-mêmes, ce qui altère la qualité du lien de représentation.

Toutefois, une organisation syndicale qui vise à transformer la société ne peut s'arrêter à ce constat d'autant qu'elle n'est pas condamnée à l'impuissance. En examinant les difficultés vécues par les militantes, cette recherche fait apparaître les insuffisances de l'organisation syndicale pour penser les inégalités en interne et en externe, mais elle éclaire aussi les conditions de possibilité de l'engagement. En mettant à jour les ressorts de l'engagement coté syndical, nos résultats montrent que l'organisation syndicale détient des leviers pour faire avancer l'égalité, la démocratie syndicale étant au cœur de cette dynamique. Elle agit déjà en ce sens, bien qu'encore trop souvent à la marge, quand des dirigeant-e-s s'emploient à proposer des femmes pour les postes de responsabilité syndicale, et surtout, à créer les conditions pour qu'elles puissent exercer leur activité : le parrainage et plus encore, le marrainage, la mise en place de binômes, la formation, l'attribution de temps syndical, la souplesse horaire à la demande des militants sont des facteurs d'amélioration du fonctionnement syndical qui permettent la stabilisation de l'engagement.

Par ailleurs, s'il paraît difficile que l'organisation syndicale intervienne sur le partage des tâches dans la sphère privée, elle peut plus facilement éviter de reprendre à son compte des normes de militantisme basées sur l'omniprésence et le dévouement ou encore, de reproduire en son sein une division sexuelle du travail militant. Ces logiques de fonctionnement stigmatisent les femmes et contribuent à leur accès limité aux responsabilités, comme cela se passe dans la sphère professionnelle. L'organisation syndicale joue aussi un rôle décisif lorsqu'elle considère les militantes comme des personnes sexuées, prises dans leur entier, et non réduites à leur fonction syndicale. Elle favorise de même l'activité militante lorsqu'elle la replace dans ses articulations avec les autres sphères sociales et dans des trajectoires biographiques évolutives.

Plus généralement, en intervenant sur les mécanismes qui contribuent à mettre en cause la domination masculine, l'organisation syndicale repolitise la question de l'égalité en son sein. Elle se donne ainsi des points d'appui pour repolitiser la question de l'égalité par l'action revendicative en direction des employeurs et de la puissance publique, ce qui, en retour, ne peut que renforcer sa légitimité représentative.

Partie 3 :

Résultats de l'enquête par questionnaire sur « les conditions d'exercice de l'activité militante » auprès des congressistes de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

(Congrès de Toulouse – Juin 2008)

CHAPITRE 1 – QUESTIONS DE MÉTHODE

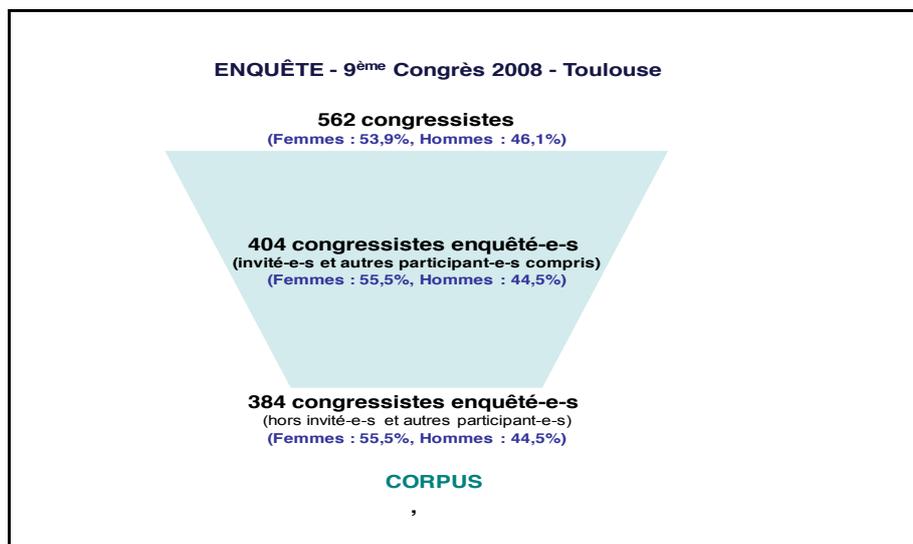
Nous avons procédé à une enquête quantitative auprès des **562 congressistes** du 9^e Congrès de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale organisé à Toulouse du 2 au 6 juin 2008. Le Congrès a lieu tous les 3 ans. Il est l'instance décisionnelle de la Fédération. Il est composé, d'une part, de **délégué-e-s** « *élus par les syndiqués chargés d'apporter l'opinion de leurs mandants et de prendre position sur toutes les questions à l'ordre du jour du congrès* » et, d'autre part, des **membres de droit**, « *membres de la commission exécutive fédérale et de la commission financière et de contrôle de qualité* » (statuts fédéraux, art. 10) à qui viennent s'ajouter les responsables régionaux et départementaux (coordinations régionales et unions Santé Action Sociale départementales) ainsi que des représentants des Unions fédérales (trois maximum) et des commissions nationales (psychiatrie et collectif jeunes fédéral). Dans le Congrès, seuls les délégué-e-s votent.

I - LE CORPUS

Sur 562 congressistes, 404 ont répondu au questionnaire. L'ensemble des répondant-e-s est constitué à la fois de délégué-e-s (77,8 %), de membres de droit (16,5 %), d'invité-e-s (4,7 %) et d'autres participant-e-s (0,2 %).

Pour l'analyse, nous avons exclu de l'échantillon les invité-e-s et autres participant-e-s, soit 20 personnes, puisqu'elles ne font pas partie de la composition du congrès fixée statutairement.

Notre corpus central de données repose sur l'analyse statistique de 384 questionnaires correspondant aux congressistes enquêté-e-s (318 délégué-e-s et 66 membres de droit).



Par la composition de leur groupe, les délégué-e-s du Congrès ne reflètent à l'identique, ni les syndiqué-e-s, ni les militant-e-s, mais elles/ils sont le produit de mécanismes de désignation et de sélection qui ont leur logique propre. Il faut ainsi noter que des consignes nationales ont été données pour désigner les délégué-e-s¹⁶⁹. Ces consignes n'ont toutefois qu'un caractère incitatif et d'autres facteurs entrent en jeu. Par exemple, les militant-e-s n'ont pas tous et toutes la possibilité de se libérer pendant une semaine de leurs obligations syndicales et familiales, sans compter le temps de préparation, pour participer au Congrès. Au niveau local, l'actualité syndicale peut conduire à choisir le/la leader d'une lutte récente. Des contraintes financières¹⁷⁰ peuvent entrer en ligne de compte même s'il existe diverses possibilités de prise en charge. Par rapport aux consignes de répartition de la Fédération, on note dans le tableau ci-dessous que le secteur public (santé et action sociale) est surreprésenté alors que le secteur privé est sous-représenté. On peut faire l'hypothèse que le fait d'être issu du secteur public augmente, pour les syndicalistes, la possibilité de participer à un congrès.

Tableau 1 : Comparaison entre la composition du groupe des délégué-e-s selon les consignes nationales et la composition du groupe des délégué-e-s au Congrès

	Composition du groupe des délégué-e-s selon les consignes		Composition du groupe des délégué-e-s au Congrès	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Délégué-e-s retraités	30	5,2	24	5,4
Délégué-e-s pour la santé publique	300	51,9	333	74,8
Délégué-e-s pour la santé privée	143	24,7	31	7
Délégué-e-s pour l'action sociale	15	2,6	14	3,1
Délégué-e-s l'action sociale privée	90	15,6	40	9
Autres			3	0,7
Total	578	100	445	100

Au total, délégué-e-s et membres de droit émanent bien sûr de la base sociale constitutive des adhérents, des cadres et responsables de la Fédération et de ses organisations. Ils sont en rapport avec elle, mais ils n'en constituent pas « le modèle

¹⁶⁹ Il s'agit de critères de désignation des délégué-e-s, validés par la commission exécutive fédérale (CEF), qui permettent de construire des délégations représentatives à la fois du nombre de syndiqués et de la composition du salariat du champ de la santé et de l'action sociale (...): « *Le nombre de délégués, calculé sur la base de 1 pour 100 FNI payés par fédération au 31/08/2006, correspond à 578. La répartition souhaitée est la suivante : 30 retraités, 300 délégué-e-s pour la sanitaire public, 143 délégué-e-s pour le sanitaire privé, 15 délégué-e-s pour l'action sociale publique, 90 délégué-e-s pour l'action sociale privée* ». Pour ce congrès, des efforts ont été demandés pour que soient intégrés dans les délégations : plus de jeunes, plus de femmes qui représentent plus de 75 % du salariat du champ, plus de retraités.

¹⁷⁰ Concernant le coût de la participation au Congrès, la Fédération prend en charge 120 € par personne soit le montant des repas et de la fête. Le règlement du solde, hôtel et déplacement, est renvoyé à des négociations avec les autres composantes de la CGT, syndicats et unions départementales. La Fédération peut aussi donner une contribution pour les délégué-e-s du privé lucratif qui rencontrent le plus de difficultés.

réduit »¹⁷¹. Les congressistes enquêté-e-s, délégué-e-s et membres de droit, sont un groupe singulier et temporaire¹⁷². Les résultats de l'enquête statistique s'appliquent à ce groupe et n'ont donc pas vocation à être généralisés.

II - ARCHITECTURE GÉNÉRALE DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été élaboré par les chercheuses et retravaillé avec le comité de pilotage. Afin de répondre aux objectifs de l'enquête, il se décompose de la façon suivante :

- La première partie permet de connaître les principales caractéristiques socioprofessionnelles des répondant-e-s ;
- La seconde partie précise les responsabilités syndicales et leurs modalités d'accès ;
- La troisième partie du questionnaire porte sur les conditions syndicales d'exercice des responsabilités ;
- La quatrième partie s'attache à recueillir des éléments sur l'articulation de l'activité militante avec la vie familiale et conjugale ;
- La dernière partie aborde quelques points de perspectives.

Nous avons multiplié les possibilités de réponse en fonction des items issus de deux recherches qualitatives antérieures : la première était centrée sur les militantes (Le Quentrec, Rieu, 2003) ; la seconde portait sur les militants, leurs perceptions et pratiques en matière d'égalité (Le Quentrec, Welzer-Lang, Corbière, Meidani, 2005).

Nous avons complété ces données objectives en donnant la possibilité aux répondant-e-s de s'exprimer dans le cadre de questions ouvertes : pour expliquer leurs réponses aux questions fermées, restituer la signification de leur expérience, exprimer des suggestions ou des commentaires pour améliorer l'exercice de l'activité militante.

Dans les différents tableaux statistiques présentés ci-après, les totaux d'effectifs ne sont pas systématiquement égaux au nombre de questionnaires traités car certaines questions ont pu faire l'objet de réponses multiples, d'autres de non-réponses.

III - LA COLLECTE ET L'ANALYSE DES DONNÉES STATISTIQUES

L'enquête a été effectuée pendant le congrès de juin 2008, c'est-à-dire une période de courte durée. Cette méthode permettait de réaliser une « image instantanée » d'un public ciblé qui est, par définition, peu stable. La Fédération s'est chargée de la diffusion du

¹⁷¹ Mouriaux René, 1992, « Enquête sociologique sur les délégués du 44^e Congrès confédéral (Montreuil, 26-31 janvier) », Paris, *Etudes et recherches de l'ISERES*, n° 114, p. 5.

¹⁷² Le groupe est constitué pour la période d'une semaine.

questionnaire qui a ensuite été renseigné en auto-administré¹⁷³. Cette méthode présente des avantages. Dans la mesure où les répondant-e-s peuvent remplir simultanément le questionnaire, les délais de collecte sont réduits et les cibles visées par l'enquête sont rapidement atteintes.

L'enquête a été en définitive bien acceptée (voir les taux de réponse présentés ci-dessous) et semble avoir donné lieu à des moments d'échange entre congressistes, ce qui confirme une adéquation relative entre le thème qu'elle privilégiait, « *les conditions d'exercice de l'activité militante* », et les préoccupations des délégué-e-s.

Toute enquête est confrontée au problème de non-réponse, dans une plus ou moins grande mesure, qu'il s'agisse de la non-réponse totale¹⁷⁴ ou partielle (non-réponse à certaines questions ou à certains items seulement). Malgré la longueur du questionnaire, le nombre de non-réponses s'est révélé faible. Certaines questions sur l'activité militante, par exemple, les heures consacrées aux mandats ou encore les trajectoires syndicales, ont été moins renseignées, ce qui indique *a contrario* où se trouvent les centres d'intérêt¹⁷⁵. La partie « articulation vie militante/vie familiale » a été parfois peu traitée. Les refus ont exceptionnellement pris des formes agressives comme rayer à grands traits cette partie en mentionnant le commentaire : « vie privée ». Ils ont été plus souvent le fait d'hommes que de femmes. Ceci montre que les répondant-e-s ont tendance à reprendre à leur compte la séparation de la sphère publique et de la sphère privée. On peut aussi en déduire que le questionnaire est une méthode moins adaptée que l'entretien pour aborder des domaines souvent associés à l'ordre de l'intime. Les répondant-e-s peuvent être d'autant plus rebuté-e-s par cet exercice dans le contexte d'une manifestation à caractère fortement public comme un congrès.

Par ailleurs, nous avons constaté un taux de non-réponses important ou des réponses erronées devant certaines questions complexes ou ambiguës dans leur formulation¹⁷⁶.

Le traitement informatique des données et leur analyse ont été réalisés par les chercheurs. Les données ont été traitées sous les logiciels MODALISA et SPSS.

IV - TAUX DE RÉPONSE

Sur 562 congressistes, 404 ont répondu au questionnaire. Hors invité-e-s et autres participant-e-s, nous retenons **384 questionnaires**. Avec 68,3 %, ceci correspond à un bon taux de réponse à l'enquête.

¹⁷³ La durée moyenne de passage du questionnaire était d'environ 20 minutes.

¹⁷⁴ Ce point est traité dans la partie « taux de réponse ».

¹⁷⁵ Christian Dufour et Adelheid Hege ont repéré des tendances analogues dans leur étude sur les délégués syndicaux (*Connaissance des délégués syndicaux. Bilan d'une recherche IRES/ DARES/ CFDT/ CGT*, 2005, pp. 23-27).

¹⁷⁶ Nous pouvons citer par exemple la question n° 20 : « Quelles sont vos responsabilités actuelles ? », la question n° 23 : « Par semaine, combien d'heures, en moyenne, consacrez-vous à vos mandats ? » et la question n° 29 : « Cochez, puis classez les difficultés liées à votre (vos) responsabilité(s) ? ».

1 - Un meilleur taux de réponse pour les femmes déléguées...

Ce bon taux de participation à l'enquête doit être toutefois nuancé puisque, parmi les congressistes enquêté-e-s, **les membres de droit ont moins répondu au questionnaire que les délégué-e-s** (56,4 contre 71,5 %). De plus, **parmi les délégué-e-s, les femmes ont mieux répondu au questionnaire que les hommes** (74,1 contre 68,3 %). Ce résultat n'est pas lié à la façon dont la recherche a été présentée, puisque, si la question des femmes est centrale dans notre problématique, elle n'a délibérément pas été mentionnée comme telle dans la présentation orale de la recherche pendant le Congrès et dans l'introduction du questionnaire.

On peut donc en déduire que les femmes s'intéressent davantage aux conditions d'exercice de l'activité militante et qu'elles ont des attentes plus importantes en matière de changement.

Tableau 2 : Taux de réponse selon le statut et le sexe

	Congressistes		Congressistes enquêté-es		Taux de réponse (en %)	
	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit
Hommes	205	54	140	31	68,3	57,5
Femmes	240	63	178	35	74,1	55,5
Total	445	117	318	66	71,5	56,4

2 - Un meilleur taux de réponse pour la tranche d'âge « 41 – 50 ans »...

Avec des taux de réponse de 92 %, pour les délégué-e-s, et de 83,7 %, pour les membres de droit, les congressistes issu-e-s de la tranche d'âge des « 41 – 50 ans » se sont plus mobilisés que les autres.

Tableau 3 : Taux de réponse selon le statut et l'âge

	Congressistes		Congressistes enquêté-e-s		Taux de réponse (en %)	
	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit
Pas d'information	14	8	7	2	50	25
30 ans et moins	26	-	14	-	53,8	-
De 31 à 40 ans	78	8	50	8	64,1	100
De 41 à 50 ans	174	31	160	26	92	83,7
De 51 à 60 ans	130	69	84	29	64,6	42
Plus de 60 ans	23	1	3	1	13	100
Total	445	117	318	66	71,5	56,4

3 - Un meilleur taux de réponse pour les délégué-e-s de l'action sociale privée

Avec un taux de réponse de 97,5 %, les délégué-e-s de l'action sociale privée marquent également un fort intérêt pour les conditions d'exercice de l'activité militante.

Tableau 4 - Taux de réponse
selon le statut et le secteur d'activité

	Congressistes		Congressistes enquêtés		Taux de réponse (en %)	
	Délégués	Membres de droit(1)	Délégués	Membres de droit	Délégués	Membres de droit
Pas d'information	24	-	5	1	20,8	
Santé publique	333	-	234	47	70,3	
Santé privée	31	-	22	5	71	
Action sociale	14	-	18 ¹⁷⁷	9		
Action sociale privée	40	-	39	4	97,5	
Divers Isolés	3	-			0	
Total	445	117	318	66	71,5	

A noter : nous ne disposons pas d'information sur la répartition des congressistes - membres de droit – par secteur d'activité dans les données CoGiTiel.

V - MISE EN PERSPECTIVE

Après avoir recueilli les données et effectué les analyses statistiques de base, nous avons cherché à comparer l'échantillon des congressistes enquêtés à la population des congressistes afin de voir si l'on aboutit à des observations statistiques différentes. Les caractéristiques de la population des congressistes ont été dégagées à partir des données du CoGiTiel¹⁷⁸. Le CoGiTiel, système informatique développé par la CGT, est un moyen pour chaque base syndicale de faciliter les tâches administratives (gestion des cotisations, abonnement des syndiqué-e-s, comptabilité du syndicat) et l'activité militante (formation des syndiqué-e-s, lien plus facile entre syndicats et syndiqué-e-s, forum, prises de contact avec d'autres syndicats). Il permet d'avoir une meilleure connaissance de la structure syndicale et de ses composantes. Il constitue pour les chercheur-e-s un apport précieux d'information sur les syndiqué-e-s. Mais il faut toutefois utiliser ces données avec prudence car elles s'avèrent partielles et, dans certains cas, erronées.

¹⁷⁷ Il y a 18 délégués de l'action sociale publique parmi les congressistes enquêtés. Notons qu'ils n'étaient que 14 parmi les congressistes. S'ils se retrouvent en nombre inférieur, nous pouvons supposer qu'ils sont probablement comptabilisés parmi ceux et celles qui n'ont pas donné d'information.

¹⁷⁸ Extraction en date du Congrès (juin 2008).

Cette prudence ¹⁷⁹ envers le CoGiTiel, outil *a priori* efficace, s'explique par :

- les usages divers et aléatoires de l'outil :
 - **Si cet outil constitue une avancée avec un nombre de syndiqué-e-s recensé-e-s qui** ne cesse de croître, il reste insuffisamment pris en compte du fait de cultures d'organisation au sein des syndicats et de la Fédération qui ont du mal à évoluer. De plus, on note un certain nombre d'incohérences : bases en doublon, retards dans les mises à jour, départs qui restent « archivés » ;
 - Un manque de rigueur : des champs ne sont pas renseignés, des erreurs involontaires. Par exemple, des fautes d'orthographe conduisent à compter plusieurs fois la même personne. Par ailleurs, le classement est une opération subjective et il existe des écarts entre la catégorie telle que définie par les institutions et la perception que chacun-e en a. « Les syndicats qui entrent les premiers renseignements sur les adhérent-e-s ont leur propre interprétation des règles de classement ». Les catégories de classement des professions peuvent être aussi détournées pour grossir l'importance de tel ou tel groupe ;
- une extraction de données complexe et partielle :
 - La sélection de données, à l'aide d'une requête ou d'un tri, permet de procéder à des investigations complémentaires sur les données identifiées. L'extraction de données depuis le CoGiTiel selon plusieurs critères s'avère une opération complexe ;
 - Une disponibilité encore partielle des données du CoGiTiel désagrégées selon le sexe.

VI - REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON

Compte-tenu des remarques précédentes, les congressistes enquêté-e-s ne sont pas un échantillon représentatif des syndiqué-e-s et des militant-e-s de la Fédération. Les résultats obtenus ne peuvent pas non plus être étendus à l'ensemble des militant-e-s de la CGT ou encore aux syndiqué-e-s et militant-e-s d'autres confédérations syndicales.

L'échantillon des congressistes enquêté-e-s est par contre significatif ¹⁸⁰. A partir des tris à plat et des tris croisés des données, il renseigne sur les caractéristiques sociologiques de cette population permettant une comparaison avec d'autres groupes de référence comme les congressistes ou les syndiqué-e-s. Il donne des indications sur les logiques de l'organisation syndicale concernant la désignation et la sélection des militants en vue d'un évènement fort

¹⁷⁹ On se heurte ici à des difficultés identifiées par C. Dufour et A. Hege (2005, pp. 10-11) notamment, le « caractère dynamique des situations économique-productives et syndicales », « les lacunes dans le recensement syndical », « les problèmes de mise à jour et de saisie des données ».

¹⁸⁰ Mouriaux R., 1992, *op. cit.*

de la vie syndicale qu'est un congrès. Il est un moyen de mettre en évidence des sous-groupes et leurs logiques d'agrégation au sein d'un ensemble d'apparence homogène, d'objectiver des facteurs d'engagement ou de désengagement militant, de tester la pertinence de corrélations et d'en établir de nouvelles.

Les femmes déléguées sont surreprésentées parmi les congressistes enquêté-e-s par rapport à leur part parmi les congressistes (56 contre 53,9 %), ce qui est essentiellement dû au meilleur taux de réponse des délégué-e-s. En ce qui concerne les membres de droit, la répartition des femmes et des hommes varie peu entre congressistes enquêté-e-s et congressistes.

Tableau 5 : Comparaison congressistes/congressistes enquêté-e-s, selon le sexe et le statut

		Congressistes		Congressistes enquêté-e-s	
		Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit
Hommes	Effectifs	205	54	140	31
	%	46,1	46,2	44	47
Femmes	Effectifs	240	63	178	35
	%	53,9	53,8	56	53
Total	Effectifs	445	117	318	66
	%	100	100	100	100

Le tableau ci dessous indique la composition par tranche d'âge des congressistes et des congressistes enquêté-e-s. Les pourcentages en caractère gras correspondent aux « manques » ou « surplus » de congressistes enquêté-e-s de cette catégorie par rapport aux pourcentages concernant les congressistes.

Ainsi, si l'on souhaite que les congressistes enquêté-e-s aient la même pyramide des âges que celles des congressistes, les membres de droit enquêté-e-s de la classe d'âge 31/40 ans sont en surnombre (12,1 contre 6,8 %). Il « manque » des membres de droit enquêté-e-s de la classe d'âge 51/60 ans (47 contre 59 %). Les délégué-e-s enquêté-e-s de la classe d'âge 41/50 ans sont en surnombre (50,3 contre 39,1 %). Il manque des délégué-e-s enquêté-e-s de la classe d'âge 51/60 ans (26,4 contre 29,2 %) et de plus de 60 ans (0,9 contre 5,2 %).

**Tableau 6 : Comparaison congressistes/congressistes enquêté-e-s
selon l'âge et le statut**

		Congressistes		Congressistes enquêté-e-s	
		Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s
Pas d'information	Effectifs	14	8	7	0
	%	3,1	6,8	2,2	0
30 ans et moins	Effectifs	26	-	14	-
	%	5,8		4,4	
De 31 à 40 ans	Effectifs	78	8	50	8
	%	17,5	6,8	15,7	12,1
De 41 à 50 ans	Effectifs	174	31	160	26
	%	39,1	26,5	50,3	39,4
De 51 à 60 ans	Effectifs	130	69	84	31
	%	29,2	59	26,4	47
Plus de 60 ans	Effectifs	23	1	3	1
	%	5,2	0,9	0,9	1,5
Total	Effectifs	445	117	318	66
	%	100	100	100	100

La part des délégué-e-s de la santé publique et privée parmi les congressistes enquêté-e-s est presque identique à celle qu'ils occupent parmi les congressistes. Par contre, les délégué-e-s de l'action sociale privée sont surreprésenté-e-s parmi les congressistes enquêté-e-s par rapport à la part qu'ils occupent au sein des congressistes (12,3 contre 9 %). Il en va de même pour les délégué-e-s de l'action sociale publique (5,7 contre 3,1 %).

**Tableau 7: Comparaison congressistes / congressistes enquêté-e-s,
selon le secteur d'activité**

		Congressistes		Congressistes enquêté-e-s	
		Membres de droit	Délégué-e-s	Membres de droit	Délégué-e-s
Pas d'information	Effectifs	24	-	5	1
	%	5,4		1,6	1,5
Santé publique	Effectifs	333	-	234	47
	%	74,8		73,6	69,1
Santé privée	Effectifs	31	-	22	5
	%	7		6,9	7,4
Action sociale publique	Effectifs	14	-	18	9
	%	3,1	-	5,7	13,2
Action sociale privée	Effectifs	40	-	39	4
	%	9		12,3	5,9
Divers Isolés	Effectifs	3	-		
	%	0,7			
Total	Effectifs	445	117	318	68

Au regard de ces écarts entre échantillons des congressistes et des congressistes enquêtés, un redressement de ce dernier échantillon aurait pu être envisagé. Ce redressement a pour objectif d'améliorer la représentativité de l'échantillon interrogé, sur un certain nombre de critères de qualification. Le principe sous-jacent est que seul un échantillon ayant la même structure que la population-mère sur les critères que l'on connaît de cette population, permet de généraliser les réponses obtenues sur les autres critères, à l'ensemble de la population. Le redressement cherche donc à appliquer des pondérations aux individus pour augmenter le poids de ceux appartenant à des groupes sous-représentés dans l'échantillon interrogé par rapport à la population des congressistes, et à réduire parallèlement le poids de ceux qui sont surreprésentés. En l'occurrence, ce redressement nous est apparu difficilement réalisable compte tenu des contraintes de l'enquête et en particulier des données CoGiTiel non disponibles dès le début de l'enquête.

CHAPITRE 2 – CONNAISSANCE DES CONGRESSISTES

L'analyse est réalisée sur la base des 384 répondant-e-s : délégué-e-s et membres de droit.

I - QUI SONT LES CONGRESSISTES ENQUÊTÉ-E-S ?

1 - Les caractéristiques socio démographiques

- **Des femmes sous-représentées au regard de leur part parmi les syndiqué-e-s**

Compte tenu de la féminisation des effectifs syndiqués (68,3 %), les femmes sont sous-représentées parmi les congressistes (54 %) et parmi les congressistes enquêté-e-s (55,5 %). Ces données doivent être mises en perspective avec une forte féminisation du secteur de la santé et de l'action sociale (72,9 % pour le secteur de la santé)¹⁸¹.

Tableau 8 : Congressistes enquêté-e-s, congressistes et syndiqué-e-s, selon le sexe (en %)
Données Enquête et CoGiTiel (à la date du 9^e Congrès)

	Congressistes enquêté-e-s	Congressistes	Syndiqué-e-s
Hommes	44,5	46	31,7
Femmes	55,5	54	68,3

- **Des membres de droit où la part des femmes baisse**

La part des femmes est plus importante que celle des hommes parmi les délégué-e-s (+ 12 points). Cet écart se réduit en faveur des hommes parmi les membres de droit puisqu'il n'est plus que de 6 points.

¹⁸¹ Les données au 1^{er} janvier 2004 sur les professionnels de santé sont issues du répertoire ADELI de la DREES et des enquêtes Emploi de l'INSEE.

**Tableau 9: Congressistes enquêté-e-s
selon le sexe et le statut**

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Délégué-e-s au 9 ^e congrès (avec mandat délibératif)	140	44	178	56	318
Membres de droit (CNF, hors CHRU)	31	47	35	53	66
Total	171	44,5	213	55,5	384

▪ **Des femmes plus âgées quand elles sont membres de droit**

Si l'on se réfère aux données CoGiTiel, quel que soit le sexe, les membres de droit sont plus âgé-e-s que les délégué-e-s : 59,8 % sont âgé-e-s de 51 à 60 ans contre 29,2 % pour les délégué-e-s.

Sur cette même base de données, la concentration des membres de droit dans la classe d'âge des 51 à 60 ans s'amplifie davantage pour les femmes (70,4 %) que pour les hommes (50,8 %).

Dans l'ensemble, l'âge conditionne l'accès au statut de membre de droit. Mais ce critère semble plus déterminant pour les femmes que pour les hommes.

**Tableau 10 : Congressistes
selon l'âge, le sexe et le statut (données CoGiTiel)¹⁸² (en %)**

	Délégué-e-s			Membres de droit		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pas d'information	3,9	2,5	3,1	1,6	5,5	3,4
30 ans et moins	4,9	6,7	5,8	1,6	0	0,9
De 31 à 40 ans	20,5	15	17,5	7,9	9,3	8,5
De 41 à 50 ans	35,6	42,1	39,1	31,7	13	23,1
De 51 à 60 ans	29,3	29,2	29,2	50,8	70,4	59,8
Plus de 60 ans	5,9	4,6	5,2	6,3	1,9	4,3
Total	100	100	100	100	100	100

▪ **Plus de la moitié des congressistes enquêté-e-s ont des enfants à charge**

55,8 % des congressistes enquêté-e-s vivent seuls ou en couple avec des enfants à charge.

¹⁸² Concernant l'âge, nous préférons ici nous référer aux données CoGiTiel sur les congressistes.

**Tableau 11 : Congressistes enquêté-e-s
selon le sexe et la situation familiale**

Situation familiale	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Seul(e) sans enfant à charge	32	18,9	25	11,8	57	15
Seul(e) avec enfant(s) à charge	31	18,3	42	19,9	73	19,2
En couple sans enfant à charge	49	29	62	29,4	111	29,2
En couple avec enfant(s) à	57	33,7	82	38,9	139	36,6
Total	169	100	211	100	380	100

- **Une part plus importante de femmes seules avec enfants à charge dans la classe d'âge de 31 à 40 ans**

Si on se réfère aux données CoGiTiel, les femmes âgées de 31 à 40 ans sont plus nombreuses à vivre seules avec des enfants à charge (32,4 contre 20 % pour les hommes). Les hommes de cette classe d'âge vivent plus souvent en couple (+ 10 points).

**Tableau 12 : Congressistes enquêté-e-s
selon la situation familiale, le sexe et l'âge (en %)**

	Situation familiale	30 ans et moins	de 31 à 40 ans	de 41 à 50 ans
Hommes	Seul(e) sans enfant à charge	50	20	16,7
	Seul(e) avec enfant(s) à charge	0	20	20,8
	En couple sans enfant à charge	33,3	20	30,6
	En couple avec enfant(s) à charge	16,7	40	31,9
Femmes	Seul(e) sans enfant à charge	0	17,6	9
	Seul(e) avec enfant(s) à charge	11,1	32,4	21,6
	En couple sans enfant à charge	44,4	29,4	22,5
	En couple avec enfant(s) à charge	44,4	20,6	46,8

2 - Où travaillent-elles/ils ?

- **Un secteur public majoritaire...**

Les congressistes enquêté-e-s sont majoritairement issus du secteur public ¹⁸³ (81,3 %) et, à ce titre, quatre fois plus nombreux que les congressistes enquêté-e-s du privé (18,7 %).

¹⁸³ Voir éléments de cadrage (p. 23 et suivantes du présent rapport).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la santé publique et l'action sociale publique. L'écart entre la part des hommes et des femmes est de 11 à 13 points en faveur de ces dernières. Il s'accroît dans le secteur de la santé privée (18,6 points) et s'inverse en faveur des hommes (11,6 points) dans l'action sociale privée.

Tableau 13 : Congressistes enquêté-e-s selon le sexe et le secteur d'activité

		Hommes	% colonne	Femmes	% colonne	Total	% colonne
Santé publique	Effectif	122	72,2	156	76,1	278	74,3
	% ligne	43,9		56,1		100	
Santé privée	Effectif	11	6,5	16	7,8	27	7,2
	% ligne	40,7		59,3		100	
Action sociale publique	Effectif	12	7,1	14	6,8	26	7
	% ligne	46,2		53,8		100	
Action sociale privée	Effectif	24	14,2	19	9,3	43	11,5
	% ligne	55,8		44,2		100	

▪ **... et surreprésenté parmi les congressistes**

Les ressortissant-e-s du public sont surreprésenté-e-s parmi les congressistes (79,2 %) – et plus encore parmi les congressistes enquêté-e-s (81,1 %) – par rapport à leur proportion parmi les syndiqué-e-s (63 %). La situation s'inverse pour les ressortissant-e-s du privé. Ces données montrent aussi des écarts importants avec les consignes fédérales qui préconisaient 51,9 % de délégué-e-s de la santé publique, 2,6 % de délégué-e-s de l'action sociale publique, 24,7 % de délégué-e-s de la santé privée et 15,6 % de délégué-e-s de l'action sociale privée (cf. tableau 1).

Tableau 14 : Congressistes enquêté-e-s, congressistes et syndiqué-e-s selon le secteur d'activité (en %) Données enquête et CoGiTiel (à la date du 9^e Congrès)

	Syndiqué-e-s (%)	Congressistes (%)	Congressistes enquêté-e-s (%)
Association	12,4	6,9	
Nationalisé	0,9	1,2	
Privé	23	12,6	18,4
Public	63	79,2	81,1
Non déterminé	0,7		0,5
Total	100	100	100

- **Des congressistes enquêté-e-s majoritairement issu-e-s d'établissements de plus de 1 000 salarié-e-s**

La forte part des ressortissant-e-s du public s'explique en partie par la taille des établissements dans ce secteur. 48,7 % des congressistes enquêté-e-s travaillent dans des établissements de plus de 1 000 salarié-e-s.

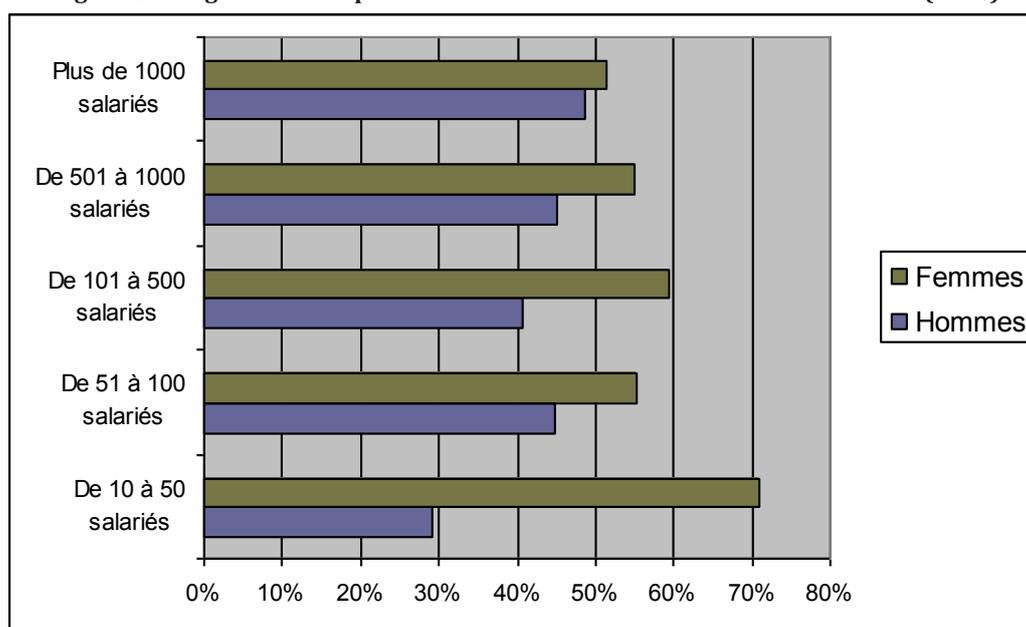
Tableau 15 : Congressistes enquêté-e-s selon la taille de l'établissement et le sexe

	Hommes	% colonne	Femmes	% colonne	Total	% colonne
De 10 à 50 salarié-e-s	7	4,3	17	8,6	24	6,4
% ligne	29,2		70,8		100	
De 51 à 100 salarié-e-s	13	8,1	16	8,1	29	7,7
% ligne	44,8		55,2		100	
De 101 à 500 salarié-e-s	20	12,4	33	16,8	69	18,4
% ligne	29,0		47,8		100	
De 501 à 1 000 salarié-e-s	32	19,9	39	19,8	71	18,9
% ligne	45,1		54,9		100	
Plus de 1 000 salarié-e-s	89	55,3	92	46,7	183	48,7
% ligne	48,6		50,3		100	

- **Des femmes surreprésentées dans les petits établissements**

L'écart hommes-femmes diffère en fonction de la taille de l'établissement. Il est très marqué dans les petits établissements (de 10 à 50 salarié-e-s) avec 70,8 % de femmes contre 29,2 % d'hommes. C'est dans les établissements de plus de 1 000 salarié-e-s que l'écart est le moins marqué avec 51,4 % de femmes contre 48,6 % d'hommes.

Figure 1 : Congressistes enquêté-e-s selon la taille de l'établissement et le sexe (en %)



3 - Caractéristiques socioprofessionnelles

- **Des professions du soin majoritaires**

380 congressistes enquêté-e-s ont précisé leur profession. Parmi ceux-ci, 10 sont retraité-e-s.

Tableau 16 : Congressistes enquêté-e-s selon le type d'activité, la profession et le sexe

Les métiers par activités	Professions	Hommes	Femmes	Total
Professions de soins et activités paramédicales	Infirmier/e, Infirmier/e Secteur psy./Infirmière	28	64	92
	Agent des services hospitaliers qualifiés	6	11	17
	Technicien en analyses biomédicales	3	5	8
	Ambulancier	7	0	7
	Manipulateur en électro-radiologie médicale	1	3	4
	Brancardier	2	0	2
	Auxiliaire de puériculture	0	1	1
Professions de soins et activités paramédicales	Aide-soignant-e-s	28	52	80
Les métiers de l'éducation et de l'animation	Aide médico-psychologique	4	9	13
	Educateur spécialisé, Educateur tech. spécialisé	22	17	39
	Moniteur d'atelier	3	0	3
	Monitrice Educatrice	4	5	9
	Surveillante de nuit	0	1	1
	Cadre socio-éducative	0	1	1
Les métiers techniques liés aux équipements et installations	Cuisiniers, commis de cuisine	5	1	6
	MO, Ouvriers, ouvriers techniques	6	0	6
	Agent technique, agent de sécurité incendie...	4	0	4
	Electricien, électromécanicien, électronicien...	5	0	5
	Agent de maîtrise services techniques, chef d'équipe	4	0	4
	Blanchisserie, buandière	0	3	3
	Chauffagiste, frigoriste, plombier	3	0	3
	Maçon, ouvrier espaces verts, jardinier	3	0	3
	Magasiniers	2	0	2
	Technicien supérieur	1	0	1
Les métiers administratifs et d'accueil	Secrétaire médical-e	1	12	13
	Adjoint administratifs	6	4	10
	Secrétaire administrative, agent d'administration	1	3	4
	Régisseur administratif	0	1	1
	Adjoint des cadres	1	0	1
Professions médicales et pharmaceutiques	Préparateur en pharmacie, MO en pharmacie	2	1	3
	Sage-femme	0	2	2
	Praticien hospitalier	1	0	1
Les métiers de rééducation	Ergothérapeute	0	1	1
	Masseur-kinésithérapeute	1	1	2
	Orthophoniste	0	1	1
Les métiers d'encadrement et de formation	Cadres de santé	4	0	4
	Formatrice	0	1	1
Les métiers de direction, d'expertise et d'encadrement de l'intervention sociale	Directeur d'hôpital	2	0	2
	D3S Directrice	0	1	1
	Délégué à la tutelle	1	0	1
	Sociologue	1	0	1
Les métiers d'aide et de conseil	Assistante sociale	0	3	3
	Assistante socio-éducative	2	1	3
	Psychologue	1	0	1
TOTAL		165	205	370

Nous repérons cinq professions principales :

- les infirmier-e-s (92 dont 64 femmes, soit 69,5 % de femmes) ;
- les aides-soignant-e-s (80 dont 52 femmes, soit 65 % de femmes) ;
- les éducateurs-trices (39 dont 17 femmes, soit 43,5 % de femmes) ;
- les ouvrier-e-s (32 dont 4 femmes, soit 12,5 % de femmes) ;
- les employé-e-s de services administratifs (27 dont 19 femmes, soit 70,3 % de femmes).

Si l'on considère le profil socioprofessionnel, les congressistes enquêté-e-s appartiennent majoritairement aux « professions intermédiaires » (46,4 %) et « employé-e-s » (39,3 %).

**Tableau 17 : Congressistes enquêté-e-s
selon le statut et la PCS (Professions Catégories Socioprofessionnelles, réf. classement INSEE)**

PCS	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Non réponse	1	0,6	2	0,9	3	0,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8	4,7	2	0,9	10	2,6
Professions intermédiaires	73	42,7	105	49,3	178	46,4
Employé-e-s	57	33,3	94	44,1	151	39,3
Ouvrier-e-s	28	16,4	4	1,9	32	8,3
Retraité-e-s	4	2,3	6	2,8	10	2,6
Total	171	100	213	100	384	100

Tableau 18 : Liste des postes PCS 2003 - Niveau 2 - 29 postes

Code	Libellé
Agriculteurs exploitants	
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	
Cadres, professions intellectuelles supérieures	
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié)
33	Cadres de la fonction publique
34	Professeurs, professions scientifiques
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
Professions intermédiaires	
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44	Clergé, religieux
45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)
Employés	
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
53	Agents de surveillance
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
Ouvriers	
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles et assimilés

- **Des membres de droits où les PCS traditionnellement masculines sont sur représentées**

Les congressistes enquêté-e-s relèvent par ordre décroissant des catégories « professions intermédiaires », « employé-e-s » et « ouvrier-e-s ».

En ce qui concerne les hommes, la part des ouvriers est plus importante chez les membres de droit (25,8 %) que chez les délégué-e-s (15 %). Il en va de même pour la part des cadres qui est de 9,7 % chez les membres de droit contre 3,6 % chez les délégué-e-s.

En ce qui concerne les femmes, la part des professions intermédiaires est plus importante chez les membres de droit (60 %) que chez les délégué-e-s (47,2 %). Il en va de même

pour la part des cadres qui est de 2,9 % chez les membres de droit contre 0,6 % chez les délégué-e-s.

Dans le passage du statut de délégué-e-s à celui de membre de droit, certaines professions semblent plus valorisées que d'autres et elles diffèrent selon les sexes : il s'agit des ouvriers et des cadres, pour les hommes, et des professions intermédiaires et, dans une moindre mesure, des cadres, pour les femmes.

Tableau 19 : Congressistes enquêté-e-s
selon le statut, le sexe et la PCS
(réf. classement INSEE)

	Délégué-e-s				Membres de droit			
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
Non réponse	1	0,7	2	1,1	0	0	0	0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5	3,6	1	0,6	3	9,7	1	2,9
Professions intermédiaires	60	42,9	84	47,2	12	38,7	21	60
Employé-e-s	50	35,7	82	46,1	7	22,6	12	34,3
Ouvrier-e-s	21	15	4	2,2	8	25,8	0	0
Retraité-e-s	3	2,1	5	2,8	1	3,2	1	2,9
Total	140	100	178	100	31	100	35	100

Pour permettre la comparaison avec la population mère, nous avons aussi construit une variable catégorie professionnelle selon les normes de classement CoGiTiel.

Mode de classement des professions CoGiTiel

Agents de maîtrise : agents de maîtrise, contremaîtres

Cadres : cadres de santé, cadres socio-éducatifs,...., directeurs, sociologue.

Employé-e-s : aide soignant, auxiliaire de puériculture, agents de services hospitaliers, aide médico-psychologique (AMP), moniteur (monitrice) d'atelier, moniteur éducateur, monitrice éducatrice, adjoints administratifs, agent d'administration, secrétaire administrative.

Enseignant-e-s : formatrice (formateur) ou enseignants selon l'endroit où ils interviennent.

Ingénieur-e-s :

Technicien-ne-s : toutes les professions Bac et Bac + ou équivalent (DE) : IDE, ISP, IADE, Inf Puéricultrice, manipulateur RX, technicien de laboratoire (ou en analyse médicale), préparateurs en pharmacie, les professions de rééducation, éducateurs et éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes

enfants, secrétaires médicales, psychologues, assistantes sociales, assistantes socio-éducatives, délégué à la tutelle.

Ouvrier-e-s : ambulanciers, brancardiers, buandières, blanchisserie, cuisinier, électricien, maçon, électromécanicien, chauffagiste, plombier,....

On retrouve des tendances analogues sur la base du classement CoGiTiel ci-dessus. Les congressistes relèvent par ordre décroissant des catégories « techniciens » (42,2 %), « employés » (39,3 %) et « ouvriers » (10,9 %).

En ce qui concerne les hommes, la part des ouvriers est plus importante chez les membres de droit que chez les délégué-e-s (+ 12 %). En ce qui concerne les femmes, la part des techniciennes est plus importante parmi les membres de droit que parmi les délégué-e-s (57,1 % contre 46,6 %).

Quel que soit le sexe, la part des cadres triple dans le passage du statut de délégué-e à celui de membre de droit, de 3,6 à 9,7 % pour les hommes et de 0,6 à 2,9 % pour les femmes.

**Tableau 20 : Congressistes enquêtés-e-s
selon la catégorie professionnelle, le statut et le sexe
(selon le classement CoGiTiel)**

Catégories professionnelles	Délégué-e-s				Membres de droit				Total	
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Non réponse	1	0,7	2	1,1	0	0	0	0	3	0,8
Agents de maîtrise	4	2,9	0	0	0	0	0	0	4	1
Cadres et prof. Int. supérieure	5	3,6	1	0,6	3	9,7	1	2,9	10	2,6
Techniciens	49	35	83	46,6	10	32,3	20	57,1	162	42,2
Enseignants	0	0	1	0,6	0	0	1	2,9	2	0,5
Employés	50	35,7	82	46,1	7	22,6	12	34,3	151	39,3
Ouvriers	28	20	4	2,2	10	32,3	0	0	42	10,9
Retraités	3	2,1	5	2,8	1	3,2	1	2,9	10	2,6
Total	140	100	178	100	31	100	35	100	384	100

Si l'on regarde la répartition par catégories professionnelles sur la base des données CoGiTiel, on note une augmentation de la part des technicien-ne-s dans le passage du statut de délégué-e à membre de droit (de 16,1 à 31,5 %, pour les hommes, et de 27,5 à 52,4 %, pour les femmes) et des ouvriers (de 17,6 à 22,2 %). Dans tous les cas de figure, la part des employé-e-s baisse systématiquement dans le passage de délégué à membre de droit.

**Tableau 21 : Congressistes
selon la catégorie professionnelle, le statut et le sexe
(données CoGiTiel)**

	Délégués		Déléguées		Membres de droit Hommes		Membres de droit Femmes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Non déterminé	17	8,3	14	5,8	1	1,9	1	1,6
Agents de maîtrise	8	3,9	4	1,7	3	5,6	2	3,2
Cadres	11	5,4	10	4,2	3	5,6	4	6,3
Technicien-nes	33	16,1	66	27,5	17	31,5	33	52,4
Enseignant-e-s	1	0,5	0	0	2	3,7	0	0
Employé-e-s	99	48,3	139	57,9	16	29,6	23	36,5
Ouvrier-e-s	36	17,6	7	2,9	12	22,2	0	0
Total	205	100	240	100	54	100	63	100

- **Une forte part de diplômé-e-s de l'enseignement supérieur**

46,3 % des congressistes enquêté-e-s ont un diplôme équivalent ou supérieur à Bac+2. Ces proportions doivent être rapportées aux professions du soin dominantes dans le secteur santé – action sociale.

**Tableau 22 : Congressistes enquêté-e-s
selon le sexe et le diplôme**

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
CAP, BEP, BEPC	63	38,2	70	34	133	35,8
Bac ou équivalent	30	18,2	33	16	63	17
Bac+2 ou équivalent	31	18,8	39	18,9	70	18,9
Diplôme Bac+3 ou équivalent	29	17,6	56	27,2	85	22,9
Diplôme Bac+4 ou équivalent	4	2,4	5	2,4	9	2,4
Diplôme Bac+5 ou plus	6	3,6	2	1	8	2,2
Autres	2	1,2	1	0,5	3	0,8
Total	165	100	206	100	371	100

- **Une majorité des congressistes enquêté-e-s à une ancienneté de plus de 10 ans dans l'établissement**

La majorité des congressistes enquêté-e-s (75 %) a un niveau d'ancienneté de plus de 10 ans dans l'établissement. L'ancienneté dans l'établissement est de manière générale une ressource pour cette population, mais elle semble avoir plus d'importance pour les membres de droit que pour les délégué-e-s.

**Tableau 23 : Congressistes enquêté-e-s
selon le sexe, le statut et l'ancienneté dans l'établissement**

	Délégué-e-s				Membres de droit				Total	
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Effectifs	%
Moins de 3 ans	2	1	8	4	0	0	0	0	10	3
Entre 3 et 5 ans	8	6	12	7	1	3	1	3	22	6
Entre 6 et 10 ans	23	16	25	14	1	3	5	14	54	14
Plus de 10 ans	104	74	127	71	29	94	28	80	288	75
Non réponse	3	2	5	3	0	0	2	6	10	3
Total	140	100	178	100	31	100	35	100	384	100

L'ancienneté dans l'établissement semble être également particulièrement déterminante pour les congressistes de l'action sociale privée (83,3 % pour les hommes et 93,3 % pour les femmes).

**Tableau 24 : Congressistes enquêté-e-s
selon l'ancienneté dans l'établissement, le sexe et le secteur d'activité**

		Santé publique		Santé privée		Action sociale privée		Action sociale publique	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 3 ans	Eff.	2	5	0	2	0	0	0	1
	%	1,6	3,2	0	12,5	0	0	0	5,3
Entre 3 et 5 ans	Eff.	6	8	0	0	0	1	3	4
	%	4,9	5,1	0	0	0	6,7	12,5	21,1
Entre 6 et 10 ans	Eff.	17	22	2	3	2	0	3	4
	%	13,8	13,9	18,2	18,8	16,7	0	12,5	21,1
Plus de 10 ans	Eff.	95	118	9	11	10	14	18	9
	%	77,2	74,7	81,8	68,8	83,3	93,3	75	47,4
Non réponse	Eff.	3	5	0	0	0	0	0	1
	%	2,4	3,2	0	0	0	0	0	5,3
Total	Eff.	140	158	11	16	12	15	24	19
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

- **Des congressistes enquêté-e-s majoritairement titulaires**

Les congressistes enquêté-e-s sont en grande partie titulaires (77,3 %) ou en contrat à durée indéterminée (CDI)(18,2 %).

**Tableau 25 : Congressistes enquêté-e-s
selon le sexe et le statut d'emploi**

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Titulaires	126	73,7	171	80,3	297	77,3
CDI	35	20,5	35	16,4	70	18,2
CDD	3	1,8	0	0	3	0,8
Retraités	5	2,9	5	2,3	10	2,6
Autres	2	1,2	2	0,9	4	1
Total	171	100	213	100	384	100

Dans cette population, **les titulaires et CDI sont surreprésenté-e-s, les CDD (contrat à durée déterminée) et les retraité-e-s sont sous-représenté-e-s** par rapport à leur proportion parmi les syndiqué-e-s.

**Tableau 26 : Congressistes enquêté-e-s, congressistes et syndiqué-e-s
selon le sexe et le statut d'emploi (en %)**
Données enquête et CoGiTiel (à la date du 9^e Congrès)

	Congressistes enquêté-e-s	Congressistes	Syndiqué-e-s
CDD	0,8	1,2	3
Titulaires - CDI	95,6	89,9	91,8
Retraité-e-s	2,6	5,9	4,9
Non déterminé	1,0	3	0,3

▪ **Un travail à temps plein majoritaire...**

Sur 370 congressistes enquêté-e-s, 341 (soit 92,1 %) travaillent à temps plein.

**Tableau 27 : Temps de travail des congressistes enquêté-e-s
selon le sexe**

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
A temps plein	160	97	181	88,3	341	92,1
A 90 %	1	0,6	6	2,9	7	1,9
A 80 %	3	1,8	10	4,9	13	3,5
A 75 %	0	0	5	2,4	5	1,4
A mi-temps	1	0,6	3	1,5	4	1,1
Total	165	100	205	100	370	100

- **...mais un temps partiel qui reste féminin**

Le temps partiel a incontestablement un genre féminin, même s'il est moins développé que dans d'autres secteurs d'activité. Il concerne 82,8 % des femmes salariées (contre 17,2 % d'hommes).

Tableau 28 : Temps de travail des congressistes enquêté-e-s selon le sexe

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
A temps plein (100 %)	160	46,9	181	53,1	341	100
A temps partiel	5	17,2	24	82,8	29	100
Total	165	44,6	205	55,4	370	100

4 – Des conditions de travail contraintes...

En ce qui concerne les horaires, les plannings de travail et le temps de trajet domicile-travail, les femmes semblent exposées à plus de contraintes que les hommes.

- **Des femmes qui travaillent la nuit plus souvent que les hommes**

23,4 % des congressistes enquêté-e-s déclarent travailler la nuit (dont 7,3 % déclarent travailler exclusivement la nuit). Les infirmier-e-s, les aides-soignant-e-s et les éducatrices sont plus souvent concerné-e-s par ces contraintes. Parmi les congressistes enquêté-e-s qui déclarent exclusivement travailler la nuit, 70,8 % sont des femmes.

Tableau 29 : Horaires de travail des congressistes enquêté-e-s selon le sexe

Travaillez-vous le plus souvent ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Le matin	5	3,3	31,3	11	6,1	68,8	16	4,8	100
L'après-midi	1	0,7	25	3	1,7	75	4	1,2	100
La nuit	7	4,7	29,2	17	9,4	70,8	24	7,3	100
Le matin / l'après-midi	114	76	48,9	119	66,1	51,1	233	70,6	100
Le matin / l'après-midi / la nuit	23	15,3	43,4	30	16,7	56,6	53	16,1	100
Total	150	100	45,5	180	100	54,5	330	100	100

Les femmes (58,7 %) sont plus exposées que les hommes (41,3 %) à des horaires de travail variables.

Tableau 30 : Horaires de travail identiques des congressistes enquêté-e-s selon le sexe

Vos horaires de travail sont-ils en général les mêmes tous les jours ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	89	54,6	48,1	96	47,8	51,9	185	50,8	100
Non	74	45,4	41,3	105	52,2	58,7	179	49,2	100
Total	163	100	44,8	201	100	55,2	364	100	100

Leur nombre de jours travaillés chaque semaine varient également davantage (60,5 contre 39,5 % pour les hommes).

Tableau 31 : Nombre de jours travaillés par semaine des congressistes enquêté-e-s selon le sexe

Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine est-il ?	Hommes			Femmes			Total		
	Eff.	% colonne	% ligne	Eff.	% colonne	% ligne	Eff.	% colonne	% ligne
Toujours le même	67	41,4	45,9	79	39,3	54,1	146	40,2	100
En général le même, mises à part quelques semaines dans l'année	21	13	50	21	10,4	50	42	11,6	100
Variables d'une semaine à l'autre, mais de façon régulière	42	25,9	44,7	52	25,9	55,3	94	25,9	100
Variables d'une semaine à l'autre	32	19,8	39,5	49	24,4	60,5	81	22,3	100
Total	162	100	44,6	201	100	55,4	363	100	100

Les femmes sont plus nombreuses à déclarer une durée de transport domicile/travail longue (58,1 % pour 30 minutes à une heure et 57,1 % pour 1 heure et plus).

Tableau 32 : Durée de transport domicile/travail (aller + retour) en heures des congressistes enquêté-e-s selon le sexe

Précisez la durée de transport domicile /travail (aller + retour) en heures ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% dans sexe	% ligne
Moins de 30 minutes	55	34,8	53,4	48	25,5	46,6	103	29,8	100
de 30 minutes à 1 heure	49	31	41,9	68	36,2	58,1	117	33,8	100
1 heure et plus	54	34,2	42,9	72	38,3	57,1	126	36,4	100
Total	158	100	45,7	188	100	54,3	346	100	100

II - LES RESPONSABILITÉS ET MANDATS

Le militantisme est de manière générale tributaire de ses conditions matérielles d'exercice, lesquelles sont déterminées pour partie par l'organisation syndicale. A travers l'étude des congressistes enquêté-e-s, il s'agit d'explorer les interactions entre le militantisme des femmes et l'organisation syndicale, en essayant de répondre à un certain nombre de questions visant à circonscrire la nature des responsabilités en jeu, d'une part, et d'autre part, l'exercice de ces responsabilités : comment les responsabilités et les droits syndicaux sont-ils attribués ? Selon quelles modalités les congressistes ont-ils accédé aux responsabilités ? Dans quelles conditions exercent-elles/ils leur activité militante ? Quelles difficultés rencontrent-elles/ils ? Quels facteurs confortent leur engagement ? Nous nous appuyons dans cette partie sur les résultats relatifs aux parties 2 et 3 du questionnaire.

1 – Les responsabilités

- **Des femmes sous-représentées dans les responsabilités du champ professionnel**

Au delà des niveaux de responsabilité les plus hauts, la notion de hiérarchie est difficile à circonscrire. Nous avons essayé d'en rendre compte en lien avec les syndicalistes du comité de pilotage en opérant un classement autour de la distinction entre les « postes valorisés pour leur charge politique » et « les autres », soit :

1. secrétaire général de syndicat ;
2. autres responsabilités dans la structure avec détails :
 - a) secrétaire organisation ;
 - b) politique financière ;

c) administrateur CoGiTiel ;

3. seulement commission exécutive.

Au niveau fédéral, nous ne commentons pas les résultats car d'un côté, ils sont en décalage avec les données du CoGiTiel (*cf.* en annexe : tableau A1) et, de l'autre, ils mobilisent de petits effectifs. Il est toutefois important de rappeler que ce niveau fait l'objet d'une action volontariste en faveur d'une représentation paritaire des hommes et des femmes. A ce jour, la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale a une femme comme secrétaire générale et a instauré la parité de ses instances de décision (commission exécutive et bureau). Ceci constitue une avancée significative, mais ne met pas fin à la sous-représentation des femmes dans les lieux de décision si l'on se réfère au taux de féminisation des salarié-e-s (72,9 % pour le secteur de la santé) et des syndiqué-e-s de la santé et de l'action sociale (68,3 %).

Au niveau des autres structures (USD et coordinations ¹⁸⁴), les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes dans les responsabilités de rang 1 (secrétaire générale de syndicat) et de rang 2 (politique financière et administrateur CoGiTiel) par rapport à leur proportion parmi les syndiqué-e-s. Leur part ne dépasse celle des hommes que dans les responsabilités de rang 3 (seulement commission exécutive).

Au niveau du syndicat, hormis la responsabilité de rang 2 (politique financière) qui correspond à la fonction de trésorière où leur part se rapproche de celle qu'elles occupent parmi les syndiqué-e-s, les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes dans les responsabilités de rang 1 (secrétaire générale de syndicat) et de rang 2 (administrateur CoGiTiel). Elles sont représentées de façon équilibrée dans les responsabilités de rang 3 (seulement commission exécutive).

Si l'on se réfère aux données CoGiTiel sur les congressistes (*cf.* en annexe tableau A2), celles-ci pondèrent la sous-représentation des femmes au poste de secrétaire général d'USD puisqu'on compte 29 femmes (51,8 %) pour 27 hommes (48,2 %). Mais elles confirment leur sous-représentation au poste de secrétaire général de coordination régionale avec 5 femmes (27,8 %) contre 13 hommes (72,2 %) et au poste de secrétaire général de syndicat (49 % de femmes contre 51 % d'hommes).

¹⁸⁴ Les réponses contiennent des ambiguïtés ou sont imprécises. Par exemple, les répondant-e-s qui ont dit être « secrétaires » n'ont pas précisé de quelle structure. De plus, les secrétaires d'USD devraient être normalement plus nombreux à participer à un Congrès. Nous utiliserons donc avec prudence les résultats obtenus.

**Tableau 33 : Responsabilités dans le champ professionnel
selon le sexe**

Quelles sont vos responsabilités actuelles ?		Hommes		Femmes		Total
		Effectifs	% ligne	Effectifs	% ligne	Effectifs
FEDERATION						
Rang 1	Secrétaire Général	0		1	100	1
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	1	25	3	75	4
Rang 3	Seulement commission exécutive	12	52,2	11	47,8	23
AUTRES STRUCTURES (USD + Coordinations)						
Rang 1	Secrétaire Général	3	75	1	25	4
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	19	59,4	13	40,6	32
Rang 3	Seulement commission exécutive	43	45,3	52	54,7	88
SYNDICAT						
Rang 1	Secrétaire Général	58	52,7	54	47,3	112
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	30	43,5	39	56,5	69
Rang 3	Seulement commission exécutive	32	36,4	56	63,6	88

▪ **Des femmes surtout présentes dans les commissions exécutives du champ interprofessionnel**

En ce qui concerne les responsabilités dans le champ interprofessionnel, compte tenu de la faiblesse de certains effectifs, les résultats restent difficiles à commenter.

Les femmes sont surtout présentes dans les responsabilités de rang 3 au niveau de la région (seulement membre du comité régional) et de l'union départementale (seulement commission exécutive). Ce n'est que dans les unions locales que leur part augmente dans les responsabilités de rang 2 (secrétaires, organisation...).

**Tableau 34 : Responsabilités dans le champ interprofessionnel
selon le sexe**

Quelles sont vos responsabilités actuelles ?		Hommes		Femmes		Total
		Effectifs	% ligne	Effectifs	% ligne	Effectifs
COMITE REGIONAL						
Rang 1	Secrétaire Général	3	100	0		3
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	1	50	1	50	2
Rang 3	Seulement membre du comité régional	3	30	7	70	10
UNION DEPARTEMENTALE						
Rang 1	Secrétaire Général	1	50	1	50	2
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	8	72,7	3	27,3	11
Rang 3	Seulement commission exécutive	26	41,3	37	58,7	63
UNION LOCALE						
Rang 1	Secrétaire Général	2	50	2	50	4
Rang 2	Autres responsabilités dans la structure avec détails : a) secrétaire organisation, b) politique financière, c) administrateur CoGiTiel	5	33,3	10	66,7	15
Rang 3	Seulement commission exécutive	28	56	22	44	50

Les données CoGiTiel¹⁸⁵ sur les congressistes (*cf.* annexe : tableau A3) montrent une tendance analogue avec 60,5 % de femmes qui siègent dans les commissions exécutives d'unions départementales et 54,8 % dans les commissions exécutives d'unions locales. Elles indiquent par contre qu'elles accèdent à des responsabilités de rang 2 (politique financière, activité revendicative) autant dans les UD (61,5 %) que dans les UL (61,1 %).

¹⁸⁵ Afin de croiser nos résultats, nous les confrontons dans la mesure du possible avec les données CoGiTiel sur les congressistes. Cet exercice est parfois impossible car certaines catégories ne sont pas identiques à celles de la recherche et elles classent parfois sous un même intitulé des mandats de secteur public et privé alors que nous les distinguons. Nous nous limitons aux données les plus fiables tout en précisant les intitulés exacts des catégories utilisées dans le CoGiTiel.

2 - Les mandats

Le mandat est un acte par lequel une personne (ou une institution) donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose en son nom. Nous rappelons dans le tableau ci-dessous les principaux mandats syndicaux pris en compte et leurs modalités d'accès. Dans certains cas, les candidat-e-s aux responsabilités sont élu-e-s. Dans d'autres, ils/elles sont désigné-e-s.

Tableau 35 : Principaux mandats syndicaux pris en compte

Mandats	Election	Désignation
Institutions représentatives du personnel (IRP) du public	CTE CAP	CA CHSCT (membres désignés par les organisations syndicales présentes dans l'établissement) CME (élection parmi les membres des CTE) Commission de réforme (désignation parmi les élus CAP)
Institutions représentatives du personnel (IRP) du privé	CE DP	DS CHSCT (élection parmi les membres du CE)
Mandats interprofessionnels	Conseiller prud'hommes	CPAM CAF URCAM URSSAF CROSM CROS CESR Conseiller du salarié

- **Des femmes cantonnées dans les responsabilités de rang 3 et 4 dans les IRP du public**

Selon les mêmes modalités que pour les responsabilités, et avec les mêmes précautions, nous opérons un classement autour de la distinction entre les mandats *à enjeux collectifs, chargés politiquement* et les mandats *à enjeux individuels*, soit, pour les institutions représentatives du personnel (IRP) de la fonction publique :

1. CA ;
2. CHSCT ;
3. CTE, CME ;
4. CAPL, CAPD et commission de réforme.

Dans les IRP du public, les proportions les plus fortes de femmes se trouvent dans les mandats de rang 3 et 4. On note un écart de représentation en leur faveur qui oscille entre 25 points pour les responsabilités de rang 3 (CTE, CME) et 19 points pour les responsabilités de rang 4 (CAPL, CAPD et commission de réforme). Cet écart se réduit à 10 points pour les responsabilités de rang 1 (CA) et s'inverse en faveur des hommes pour les responsabilités de rang 2 (CHSCT).

Tableau 36 : Institutions représentatives du personnel de la fonction publique selon le sexe

	IRP de la fonction publique	Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Rang 1	CA	36	45,5	43	54,4	79	100
Rang 2	CHSCT	47	50,5	46	49,5	93	100
Rang 3	CTE, CME	25	37,3	42	62,7	67	100
Rang 4	CAPL, CAPD et commission de réforme	9	40,9	13	59,1	22	100

Les données CoGiTiel (*cf.* annexe : tableau A4) montrent également que les femmes sont surtout présentes dans les mandats de rang 3 (CTP/CTE), avec 51,7 %, et de rang 4 (CAPL et CAPD), avec 68,8 %, et que leur part diminue dans les mandats de rang 1 (conseil d'administration), avec 35,7 %.

Pour les IRP du privé, on retient la hiérarchie suivante :

1. Délégué syndical (DS) ;
2. CHSCT ;
3. CE, CE centraux (CCE) ;
4. Délégué du personnel (DP).

Compte tenu des petits effectifs en jeu dans les IRP du privé et de l'ambiguïté des réponses concernant les délégués syndicaux ¹⁸⁶, il est difficile de commenter ces résultats. La forte proportion de femmes parmi les responsabilités de rang 1 (DS) peut s'expliquer par des réponses ambiguës, pour une part, et par un secteur de la santé privé fortement féminisé, pour une autre part.

¹⁸⁶ Nous notons à nouveau la plasticité de la notion de délégué syndical qui est employée dans le secteur public alors qu'elle relève juridiquement du secteur privé et qualifie d'autres responsabilités que celles codifiées par le Code du travail.

**Tableau 37 : Institutions représentatives du personnel du privé
selon le sexe**

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Rang 1	DS	3	27,3	8	72,7	11	100
Rang 2	CHSCT	5	50	5	50	10	100
Rang 3	CE, CCE	6	54,5	5	45,5	11	100
Rang 4	DP	2	33,3	4	66,7	6	100

Les données CoGiTiel (*cf.* annexe : tableau A5) confirment cette féminisation des responsabilités de rang 1 (DS), avec 61,2 %. Par contre, elles indiquent une plus forte féminisation des responsabilités de rang 3 (CE), avec 57,6 %.

Pour les mandats interprofessionnels, on retient la hiérarchie suivante :

1. CPAM, CAF, URCAM, URSSAF, CROSM, CROS ;
2. CESR, Conseiller prud'hommes ;
3. Conseiller du salarié.

Avec la prudence qu'impliquent les petits effectifs en jeu, les hommes sont présents dans les mandats interprofessionnels de rang 1 et 3 alors que les femmes sont présentes dans ceux de rang 2.

**Tableau 38 : Mandats interprofessionnels
selon le sexe**

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Rang 1	CPAM, CAF, URCAM, URSSAF, CROSM, CROS	15	60	10	40	25	100
Rang 2	CESR, conseiller prud'hommes	1	16,6	5	83,4	6	100
Rang 3	Conseiller du salarié	3	60	5	40	11	100

Si l'on se réfère aux données CoGiTiel (*cf.* annexe : tableau A6), les congressistes ont surtout des mandats de rang 1 (CPAM, CAF, URCAM...) et ce sont majoritairement des hommes : 64,3 %.

▪ Un cumul des mandats fréquent

Le cumul de mandat est relativement fréquent pour les congressistes enquêté-e-s qui déclarent en moyenne 4,49 responsabilités et mandats. Mais on peut difficilement en tirer des conclusions car ce cumul a un sens polysémique.

Il existe des cumuls stratégiques, par exemple, lorsqu'un délégué syndical d'une petite entreprise est élu DS, il aura 10 heures de délégation par mois pour rencontrer le personnel. Mais il bénéficiera de 10 jours de mandat annuel en plus, s'il siège à la commission exécutive d'une union départementale. Le cumul sert dans ce cas à augmenter des droits qui dans les petites entreprises sont très limités. Il faut reconnaître néanmoins l'effet d'engrenage par lequel un mandat en appelle un autre : c'est parce que l'on est secrétaire de son syndicat que l'on sera plus facilement désigné-e pour siéger à la commission exécutive d'une union locale ou départementale. C'est aussi parce que l'on siège dans les instances de décision d'une union départementale ou locale que l'on aura plus de chances d'être sollicité-e en tant que candidat-e aux élections prud'homales.

Parmi les congressistes enquêté-e-s, la part des femmes qui cumulent de 2 à 4 mandats est légèrement supérieure à celle des hommes (+ 3 points). La part des hommes qui cumulent de 5 à 7 mandats (36,3 %) est quant à elle supérieure à celle des femmes (+ 3 points).

Tableau 39 : Congressistes enquêté-e-s selon le cumul des responsabilités-mandats et le sexe

Nombre de responsabilités et mandats	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Non réponse	4	2,3	40	6	2,8	60	10	2,6	100
0	3	1,8	100	0	0	0	3	0,8	100
1	7	4,1	33,3	14	6,6	66,7	21	5,5	100
De 2 à 4	77	45	43	102	47,9	57	179	46,6	100
De 5 à 7	62	36,3	47	70	32,9	53	132	34,4	100
8 et plus	18	10,5	46,2	21	9,9	53,8	39	10,2	100
Total	171	100	40	213	100	60	384	100	100

▪ Des femmes qui militent moins souvent dans le champ interprofessionnel

Pour compléter ces données, nous avons cherché à préciser la répartition sexuée des congressistes enquêté-e-s selon qu'elles/ils ont des responsabilités, soit dans le seul champ professionnel, soit dans les champs professionnel et interprofessionnel.

Avec 60,9 %, elles/ils militent majoritairement dans le seul champ professionnel, ce qui concerne 57,9 % des hommes et 63,4 % des femmes. Parmi celles et ceux qui militent dans

le seul champ professionnel, 57,7 % sont des femmes contre 42,3 % d'hommes. Dans les champs professionnel et interprofessionnel, cet écart se réduit avec 52 % de femmes contre 48 % d'hommes.

Tableau 40 : Congressistes enquêté-e-s selon le sexe et leurs responsabilités dans le seul champ professionnel ou dans le champ professionnel et interprofessionnel

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Milite dans le champ professionnel et interprofessionnel	72	42,1	48	78	36,6	52	150	39,1	100
Milite dans le seul champ professionnel	99	57,9	42,3	135	63,4	57,7	234	60,9	100
Total	171	100	44,5	213	100	55,5	384	100	100

3 - Le temps syndical

Entre les secteurs publics et privés de la santé et de l'action sociale, les droits syndicaux sont différents. Le tableau ci-dessous les récapitule.

Tableau 41 : Droits syndicaux selon le secteur d'activité

Secteur public	Secteur privé lucratif	Secteur privé non lucratif
Autorisation spéciale d'absence	Heures de délégation (crédit d'heures)	Heures de délégation (crédit d'heures)
Décharge d'activité	Pas de décharge d'activité	Décharge d'activité
Détachement ¹⁸⁷	Pas de détachement	Pas de détachement
Mise à disposition (MAD) ¹⁸⁸	MAD ¹⁸⁹	MAD ¹⁹⁰

¹⁸⁷ Dans la fonction publique, le détachement (article 51 du statut de la fonction publique hospitalière) est la position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine, ou de son emploi d'origine mais qui continue à bénéficier, dans ce corps ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Dans le cas d'un détachement pour l'exercice de fonctions syndicales, c'est l'organisme syndical qui rémunère l'agent, supporte les accessoires de la rémunération et l'ensemble des charges contributives. La mise à disposition se définit (article 48 du statut de la fonction publique hospitalière) comme la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir de sa collectivité d'origine la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne. Si l'on additionne les mises à disposition des secteurs public et privé, lucratif et non lucratif, on parvient à un total de 49. Source : Récapitulatif des mises à disposition syndicales au 17-02-2010, Fédération CGT Santé Action sociale.

¹⁸⁸ On compte 24 postes équivalents temps plein (ETP) à pouvoir pour le secteur public (Titre IV).

¹⁸⁹ On compte 7 mises à disposition (ETP) « temps prud'homaux » pour le secteur privé lucratif.

¹⁹⁰ Pour le secteur santé et social privé non lucratif, on compte 8 mises à disposition « temps prud'homaux » (ETP) à pouvoir et 4 postes (ETP) « comité de modernisation du dialogue social » auxquels s'ajoutent 6 autres postes (ETP).

Le tableau suivant qui croise les mandats selon le secteur d'activité montre que les notions utilisées pour qualifier le temps syndical sont traitées avec une certaine souplesse par les congressistes enquêté-e-s qui s'affranchissent des définitions juridiques. Par exemple, les « heures de délégation » n'existent pas dans le secteur public ; les « autorisations d'absence » n'existent pas dans l'action sociale et la santé privées (en grisé dans le tableau ci-dessous). Dans les réponses au questionnaire, comme dans le langage courant, les frontières se brouillent entre mise à disposition, détachement, décharge d'activité, dispense de service....

Tableau 42 : Temps d'exercice du mandat des congressistes enquêté-e-s selon le sexe et le secteur d'activité

Temps d'exercice du mandat	Secteur public				Secteur privé lucratif				Secteur privé non lucratif			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Sur des heures de délégation	12	12,2	13	9,6	3	33,3	8	61,5	8	42,1	8	50
Sur des autorisations d'absence	14	14,3	20	14,8	0	0	0	0	0	0	3	18,8
Sur une décharge syndicale complète	32	32,7	31	23	0	0	1	7,7	2	10,5	0	0
Sur une décharge syndicale partielle	16	16,3	38	28,1	0	0	0	0	0	0	1	6,3
Sur des heures de délégation et sur des autorisations d'absence	15	15,3	19	14,1	6	66,7	4	30,8	9	47,4	4	25
Sur des autorisations d'absence et sur une décharge syndicale complète	2	2	5	3,7	0	0	0	0	0	0	0	0
Sur des autorisations d'absence et sur une décharge syndicale partielle	7	7,1	9	6,7	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	98	100	135	100	9	100	13	100	19	100	16	100

En tenant compte de ces réserves, les femmes exercent leur activité militante sur une décharge syndicale partielle plus souvent que les hommes (respectivement 23,8 contre 12,7 %). Les hommes exercent leur activité militante sur une décharge syndicale complète plus souvent que les femmes (respectivement 27 contre 19,6 %).

**Tableau 43 : Temps d'exercice du mandat des congressistes enquêté-e-s
selon le sexe**

Sur quel temps exercez vous vos responsabilités syndicales ?	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Sur des heures de délégation	23	18,3	29	17,3	52	17,7
Sur des autorisations d'absence	14	11,1	24	14,3	38	12,9
Sur une décharge syndicale complète	34	27	33	19,6	67	22,8
Sur une décharge syndicale partielle	16	12,7	40	23,8	56	19
Sur des heures de délégation et sur des autorisations d'absence	30	23,8	28	16,7	58	19,7
Sur des autorisations d'absence et sur une décharge syndicale complète	2	1,6	5	3	7	2,4
Sur des autorisations d'absence et sur une décharge syndicale partielle	7	5,6	9	5,4	16	5,4
Total	126	100	168	100	294	100

4 - Types de militant-e

La façon dont le temps d'exercice du mandat se répartit au sein des congressistes enquêté-e-s nous conduit à distinguer trois catégories de militant-e-s. Dans la typologie présentée ci-après, on recense des **permanent-e-s de droit** pour les congressistes enquêté-e-s qui en ont officiellement le statut, des **permanent-e-s de fait** pour ceux et celles qui en exercent la fonction sans avoir le statut officiel (Ubbiali, 1997) et des **non permanent-e-s**. On utilise à cette fin plusieurs critères :

- le temps : pour les permanent-e-s de droit et de fait, le temps syndical se substitue au temps professionnel, ce qui n'est pas le cas des non permanent-e-s ;
- le salaire : il n'y a pas de militant-e salarié-e de la Fédération et l'origine de la rémunération reste l'employeur en tout ou partie avec des variantes. On peut citer l'exemple d'un cadre hospitalier en décharge complète d'activité entre son mandat de conseiller économique et social régional et la mise en œuvre d'une convention Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH). Une partie de son salaire est versée par son employeur d'origine et l'autre partie est versée par l'organisation syndicale au titre de la mise en œuvre de la convention AGEFIPH ;
- afin de pouvoir préciser les conditions matérielles d'exercice de l'activité militante, nous avons ajouté les critères des droits syndicaux utilisés, de la situation d'activité professionnelle et des comptes à rendre à l'employeur.

Le tableau ci-après récapitule les caractéristiques de chaque type de militant-e. Il ne prétend pas rendre compte de la diversité des situations vécues.

Tableau 44 : Types de militant-e

	Permanent de droit (PDD)	Permanent de fait (PDF)	Non permanent (NP)
Origine rémunération	Employeur sauf exception (<i>cas de détachement où l'agent est rémunéré par la collectivité d'accueil</i>)	Employeur	Employeur
Quotité Temps syndical	Temps syndical plein	Temps syndical plein	Temps syndical partiel (jusqu'à 80 %)
Droit syndical	Décharge d'activité complète	Cumul : Autorisations d'absence + Heures de délégation + Décharge d'activité partielle	Autorisations d'absence + Heures de délégation + Décharge d'activité partielle (heures mutualisées)
En situation d'activité professionnelle	Non	Non	Oui
Comptes à rendre à l'employeur	Non Latitude de décision large	Oui Sur justification sauf cas d'arrangement local Latitude de décision limitée	Oui sauf cas d'arrangement local Latitude de décision limitée

Compte tenu des spécificités du syndicalisme français, on n'oppose pas permanent-e à militant-e même si un-e militant-e n'est pas forcément permanent-e. Précisons qu'un dirigeant-e syndical-e n'est pas forcément permanent-e. Le/la dirigeant-e syndical-e est élu-e par les syndiqué-e-s, à la différence du/de la permanent-e qui est désigné-e par son organisation syndicale. S'il existe des permanent-e-s sans responsabilité électorale syndicale, ceci n'est pas le cas pour les congressistes enquêté-e-s, qu'ils/elles soient permanent-e-s de droit ou de fait. Il faut aussi signaler que les distinctions sont parfois difficiles à établir entre permanent-e-s et non permanent-e-s, lorsque ces dernier-e-s ont des décharges d'activité qui s'élèvent à 80 % de temps syndical. Enfin, la définition de permanent-e syndical-e que nous avons retenue ne coïncide pas forcément avec la perception des militant-e-s puisque certain-e-s ayant une décharge partielle d'activité de 50 % se sont déclarés permanents à mi-temps.

Avec 72,4 %, les non permanent-e-s (NP) constituent la majorité des congressistes enquêté-e-s. Viennent ensuite les permanent-e-s de droit (PDD), avec 17,4 %, et les permanent-e-s de fait (PDF), avec 10,2 %. Si l'on revient à notre hypothèse qui établit une corrélation entre les conditions de travail professionnel et le militantisme, il faut noter que

celle-ci reste pertinente pour les 72,4 % de non permanent-e-s. Elle n'est pas directement pertinente concernant les permanent-e-s de droit et les permanent-e-s de fait au total 27,6 % de l'échantillon, mais elle peut l'être indirectement selon les liens de proximité établis avec les salarié-e-s.

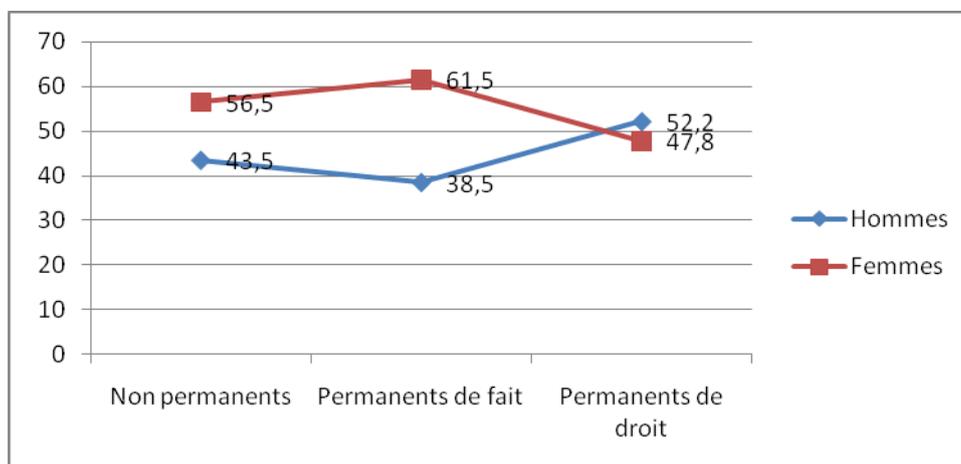
▪ **Des femmes plus souvent permanentes de fait ou non permanentes**

Avec 56,5 %, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (43,5 %) parmi les non permanent-e-s. Cet écart se renforce en leur faveur parmi les permanent-e-s de fait (61,5 contre 38,5 %) et il s'inverse en faveur des hommes parmi les permanent-e-s de droit (52,2 contre 47,8 %).

Tableau 45 : Congressistes enquêté-e-s selon le type de militant-e et le sexe

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Non permanents	121	70,8	43,5	157	73,7	56,5	278	72,4	100
Permanents de fait	15	8,7	38,5	24	11,3	61,5	39	10,2	100
Permanents de droit	35	20,5	52,2	32	15	47,8	67	17,4	100
Total	171	100	44,5	213	100	55,5	384	100	100

Figure 2 : Congressistes enquêté-e-s selon le type de militant-e- et le sexe (en %)



5 - Temps et déplacements liés à l'activité militante

Mesurer les heures consacrées aux mandats sur le temps syndical n'a mobilisé que la moitié des congressistes enquêté-e-s. Ceci peut résulter pour partie d'une formulation inadéquate des questions. Au-delà, cette évaluation semble un exercice complexe, comme le constatent Christian Dufour et Adelheid Hege (2005 : 20) dans leur étude sur les délégués syndicaux. Elle relève d'appréciations subjectives qui peuvent surestimer ou sous-estimer l'investissement dans les mandats syndicaux.

34,1 % des congressistes enquêté-e-s déclarent consacrer moins de 5 heures par semaine à leurs mandats sur le temps syndical et 29,7 % de 5 à 10 heures. Avec un écart de 28 points, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à consacrer de 11 à 15 heures à leurs mandats sur le temps syndical (64,3 contre 35,7 %). Cet écart se réduit à 14 points pour les congressistes enquêté-e-s qui leur consacrent 16 heures et plus.

Tableau 46 : Nombre d'heures par semaine consacrées aux mandats sur le temps syndical selon le sexe

Par semaine, combien d'heures, en moyenne, consacrez-vous à vos mandats sur votre temps syndical ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
"je ne sais pas" - "c'est variable"	1	1,2	25	3	2,9	75	4	2,2	100
Moins de 5 heures	29	34,9	46	34	33,3	54	63	34,1	100
De 5 à 10 heures	28	33,7	50,9	27	26,5	49,1	55	29,7	100
De 11 à 15 heures	10	12	35,7	18	17,6	64,3	28	15,1	100
16 heures et plus	15	18,1	42,9	20	19,6	57,1	35	18,9	100
Total	83	100 %	44,9	102	100 %	55,1	185	100 %	100

Mesurer les heures consacrées aux mandats hors du temps syndical semble encore plus difficile, puisque 16,8 % ont répondu « je ne sais pas, c'est variable ». On peut établir une analogie avec le travail professionnel où l'engagement de la subjectivité déborde largement le temps comptabilisé comme temps de travail (Desjours, 2003 : 34). Les enquêtes en milieu hospitalier montrent par exemple les difficultés des personnels soignants à cesser de penser à leurs malades quand ils quittent l'hôpital. Il en va de même pour le/la militante en ce qui concerne le travail syndical dont on a du mal à dire où il commence et où il s'arrête.

33 % des congressistes enquêté-e-s déclarent consacrer moins de 5 heures par semaine à leurs mandats hors temps syndical et 30,5 % de 10 à 20 heures. Dans le premier cas, les femmes sont moins nombreuses que les hommes (43,1 contre 56,9 %). Dans le second cas, cette tendance s'inverse avec 51,7 % de femmes contre 48,3 % d'hommes.

Tableau 47 : Nombre d'heures par semaine consacrées aux mandats hors temps syndical selon le sexe

Par semaine, combien d'heures, en moyenne, consacrez-vous à vos mandats hors temps syndical ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
"je ne sais pas" - "c'est	14	13,5	42,4	19	20,4	57,6	33	16,8	100
moins de 5 heures	37	35,6	56,9	28	30,1	43,1	65	33	100
de 5 à 10 heures	24	23,1	61,5	15	16,1	38,5	39	19,8	100
de 10 à 20 heures	29	27,9	48,3	31	33,3	51,7	60	30,5	100
Total	104	100	52,8	93	100	47,2	197	100	100

Les congressistes enquêté-e-s déclarent exercer leurs responsabilités sur leur temps personnel « souvent », pour 47,6 %, « parfois », pour 41,7 % et « toujours », pour 7 %. Dans les trois cas, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Tableau 48 : Exercice des responsabilités sur le temps personnel selon le sexe

Exercez-vous vos responsabilités sur votre temps personnel ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Jamais	3	1,8	21,4	11	5,3	78,6	14	3,8	100
Parfois	73	44	47,1	82	39,8	52,9	155	41,7	100
Souvent	80	48,2	45,2	97	47,1	54,8	177	47,6	100
Toujours	10	6	38,5	16	7,8	61,5	26	7	100
Total	166	100	44,6	206	100	55,4	372	100	100

Les congressistes enquêté-e-s mesurent plus facilement les déplacements liés à l'activité militante puisque cette question a bénéficié d'un taux de réponse optimum. 43,8 % des congressistes enquêté-e-s déclarent effectuer moins de 100 kilomètres par mois et 22,4 % de 101 à 200 kilomètres. Dans le premier cas, les femmes sont plus nombreuses que les hommes avec un écart de 28 points (64,3 % contre 35,7 %). Cet écart s'inverse en faveur des hommes dans le deuxième cas, mais avec un écart qui se réduit à 5 points (57 % contre 43 %).

Tableau 49 : Nombre de kilomètres effectués mensuellement pour l'activité militante selon le sexe

Mensuellement, de quel ordre sont vos déplacements liés votre activité militante ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Non réponse	13	7,6	36,1	23	10,8	63,9	36	9,4	100
Moins de 100 km	60	35,1	35,7	108	50,7	64,3	168	43,8	100
De 101 à 200 km	49	28,7	57	37	17,4	43	86	22,4	100
De 201 à 500 km	25	14,6	48,1	27	12,7	51,9	52	13,5	100
De 501 à 1000 km	16	9,4	59,3	11	5,2	40,7	27	7	100
Plus de 1000 km	8	4,7	53,3	7	3,3	46,7	15	3,9	100
Total	171	100	44,5	213	100	55,5	384	100	100

6 - Les modalités d'accès aux responsabilités

Il est intéressant de noter qu'un-e congressiste sur cinq s'est syndiqué-e dans les cinq dernières années. Pour les femmes, la proportion s'élève à 23,1 %.

Tableau 50 : Période d'adhésion

Depuis quand êtes-vous syndiqué-e-s ?	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Avant 1971	4	2,4	5	2,4	9	2,4
Entre 1971 et 1980	41	24,6	33	15,9	74	19,7
Entre 1981 et 1994	46	27,5	52	25	98	26,1
Entre 1995 et 1999	23	13,8	42	20,2	65	17,3
Entre 2000 et 2003	24	14,4	28	13,5	52	13,9
2004 et après	29	17,4	48	23,1	77	20,5
Total	167	100	208	100	375	100

- **Des femmes qui hésitent plus souvent que les hommes à prendre des responsabilités**

65,5 % des congressistes enquêté-e-s déclarent ne pas avoir hésité avant de prendre des responsabilités. 53,1 % sont des femmes et 46,7 % sont des hommes, ce qui donne un écart de près de 7 points.

Mais parmi les 34,5 % de congressistes enquêté-e-s qui déclarent avoir hésité avant de prendre des responsabilités, 60,3 % sont des femmes et 39,7 % sont des hommes, avec un écart qui s'accroît à plus de 20 points.

**Tableau 51 : Hésitations des congressistes enquêté-e-s
selon le sexe**

Avez-vous hésité avant de prendre des responsabilités ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	50	30,9	39,7	76	37,4	60,3	126	34,5	100
Non	112	69,1	46,9	127	62,6	53,1	239	65,5	100
Total	162	100	44,4	203	100	55,6	365	100	100

▪ **Un accès aux responsabilités des femmes plus souvent tributaire de la proposition de l'organisation syndicale**

L'accès aux responsabilités semble en premier lieu dépendre de la proposition des dirigeant-e-s de l'organisation syndicale, ce qui tient aux procédures figurant dans les statuts des syndicats. Les femmes (54,2 %) semblent toutefois davantage tributaires de cette condition que les hommes (45,8 %). Dans une moindre mesure, leur accès aux responsabilités est aussi plus tributaire que les hommes de la demande des syndiqué-e-s (53,4 contre 46,6 %).

**Tableau 52 : Circonstances de l'accès aux responsabilités
selon le sexe**

Dans quelles circonstances avez-vous accédé à des responsabilités ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Sur proposition des dirigeant-e-s de mon organisation	88	51,5	45,8	104	48,8	54,2	192	50	100
Sur la demande des syndiqué-e-s	82	48	46,6	94	44,1	53,4	176	45,8	100
Sur la demande des salarié-e-s	57	33,3	45,6	68	31,9	54,4	125	32,6	100
Il n'y avait pas d'autre candidat-e	53	31	46,1	62	29,1	53,9	115	29,9	100
Autre circonstance	27	15,8	54	24	11,3	48	50	13	100

▪ **Des motivations d'accès aux responsabilités syndicales fortement sexuées**

Hormis pour les valeurs, motivation d'accès aux responsabilités syndicales ¹⁹¹ répartie également entre les sexes, les autres motivations sont évoquées plus souvent par les femmes. Si l'on se réfère aux effectifs les plus importants, on retient : la volonté d'agir (57,4 % pour les femmes contre 42,6 % pour les hommes), la relation aux autres (57,1 contre 42,9 %), les circonstances particulières et motivations personnelles (79,5 contre 20,5 %), les motivations en faveur de l'organisation syndicale (62,2 contre 37,8 %).

Tableau 53 : Principales motivations qui ont conduit à accepter une responsabilité syndicale selon le sexe

Citez les principales motivations qui vous ont conduit à accepter une responsabilité syndicale ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Etre acteur	80	47,9	42,6	108	42,9	57,4	188	44,9	100
Les valeurs	28	16,8	50	28	11,1	50	56	13,4	100
Pour les autres	18	10,8	42,9	24	9,5	57,1	42	10	100
Organisation syndicale	14	8,4	37,8	23	9,1	62,2	37	8,8	100
Motivations cognitives	10	6	35,7	18	7,1	64,3	28	6,7	100
Circonstances particulières / motivations personnelles	8	4,8	20,5	31	12,3	79,5	39	9,3	100
Avoir des ressources	3	1,8	27,3	8	3,2	72,7	11	2,6	100
Intégration dans un collectif	3	1,8	30	7	2,8	70	10	2,4	100
Motivations émotionnelles	3	1,8	37,5	5	2	62,5	8	1,9	100

¹⁹¹ Cette question étant ouverte, nous avons regroupé les réponses dans 9 catégories : « être acteur » (agir, changer l'ordre établi, revendiquer, lutter, réagir, améliorer...), « les valeurs » (justice, idéologie, solidarité, convictions, l'engagement, socialisation familiale...), « pour les autres » (informer, faire réfléchir, défendre, aider, être utile, être ouvert...), « circonstances particulières / motivations personnelles » (répondre à un besoin, répondre à une envie, suite d'une formation, incitation syndicale, création d'un syndicat, remplacement d'un départ, situation d'urgence, demande des salarié-e-s...), « l'organisation syndicale » (continuité de la vie syndicale, reconstruire un structure syndicale, changer le syndicat, développer le syndicat, transmettre les valeurs syndicales, constituer un groupe, militer dans l'interprofessionnel...), « les motivations cognitives » (connaître, avoir des connaissances, apprendre, s'enrichir intellectuellement, découvrir, être informé, savoir, curiosité, s'exprimer, la nouveauté, voir autre chose que son travail...), « avoir des ressources » (un profil adapté, moins de contraintes familiales, l'âge, l'expérience, la maturité syndicale, esprit combatif, esprit solidaire, une décharge syndicale...) « intégration dans un collectif » (un collectif accueillant et motivant, travail d'équipe, intérêt du travail collectif, participer à la vie de l'établissement, prendre une place différente à l'intérieur de son service...), « les motivations émotionnelles » (la passion, le plaisir, flatté par la confiance, aimer...).

- **La formation : un moyen pour les femmes de conforter l'activité militante**

Avec, 49,9 %, la formation ¹⁹² est citée comme le premier moyen de conforter l'activité militante devant l'expérience de lutte, l'acquisition de compétences, la reconnaissance des salarié-e-s et la cohésion du collectif syndical. Les femmes la citent plus souvent que les hommes (55 % contre 45 %). Elles privilégient aussi plus qu'eux une expérience de lutte et la reconnaissance des salarié-e-s. La tendance s'inverse pour les hommes qui retiennent plus souvent l'acquisition de compétences et la cohésion du collectif syndical. On note que les femmes semblent plus sensibles que les hommes à la progression dans les responsabilités syndicales avec un écart de plus de 12 points.

Tableau 54 : Eléments qui ont conforté l'activité militante selon le sexe

Quels éléments ont le plus contribué à vous conforter dans votre activité militante ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
La formation	86	50,3	45	105	49,3	55	191	49,9	100
Une expérience de lutte	83	48,5	47,2	93	43,7	52,8	176	46	100
L'acquisition des compétences	76	44,4	52,1	70	32,9	47,9	146	38,1	100
La reconnaissance des salariés	65	38	47,8	71	33,3	52,2	136	35,5	100
La cohésion du collectif syndical	59	34,5	53,6	51	23,9	46,4	110	28,7	100
Les avancées sociales	35	20,5	46,1	41	19,2	53,9	76	19,8	100
La progression dans les responsabilités syndicales	35	20,5	43,8	45	21,1	56,3	80	20,9	100
Un travail syndical plus intéressant que le travail professionnel	14	8,2	36,8	24	11,3	63,2	38	9,9	100

III - L'EXERCICE DES RESPONSABILITÉS

1 - L'implication

En majorité, les congressistes enquêté-e-s se disent très impliqué-e-s dans leurs responsabilités. Cette appréciation concerne davantage les femmes que les hommes (56,4 % contre 43,6 %). Cet écart s'accroît particulièrement lorsqu'il s'agit de se considérer comme trop impliqué-e (71 % de femmes contre 29 % d'hommes).

¹⁹² La question ouverte prévoyait d'indiquer 3 éléments qui ont conforté l'activité militante. Dans le tableau, nous avons regroupé les informations sans tenir compte de l'ordre des réponses.

Tableau 55 : Degré d'implication dans l'exercice des responsabilités selon le sexe

Dans l'exercice de vos responsabilités, diriez-vous que vous êtes ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Trop impliqué-e	9	5,5	29	22	10,8	71	31	8,4	100
Très impliqué-e	88	53,7	43,6	114	56,2	56,4	202	55	100
Impliqué-e	62	37,8	50	62	30,5	50	124	33,8	100
Trop peu impliqué-e	5	3,0	50	5	2,5	50	10	2,7	100
Total	164	100	44,7	203	100	55,3	367	100,0	100

2 - Les difficultés liées aux responsabilités

Les femmes déclarent plus souvent que les hommes rencontrer des difficultés d'articulation entre la responsabilité syndicale et la vie professionnelle. Elles sont 61,6 % à classer ces difficultés au niveau 3, et 67,7 % à les classer au niveau 5.

Tableau 56 : Difficultés d'articulation entre la responsabilité syndicale et la vie professionnelle selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale à la vie professionnelle	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Note = 1	17	14,4	47,2	19	12,5	52,8	36	13,3	100
Note = 2	21	17,8	67,7	10	6,6	32,3	31	11,5	100
Note = 3	33	28	38,4	53	34,9	61,6	86	31,9	100
Note = 4	27	22,9	49,1	28	18,4	50,9	55	20,4	100
Note = 5	20	16,9	32,3	42	27,6	67,7	62	23	100
Total	118	100	43,7	152	100	56,3	270	100	100

44,5 % des congressistes enquêté-e-s déclarent avoir rencontré des oppositions à leur prise de responsabilités. Parmi eux/elles, les femmes (53,7 %) sont plus nombreuses que les hommes (46,3 %).

**Tableau 57 : Oppositions rencontrées
selon le sexe**

Avez-vous rencontré des oppositions concernant vos prises de responsabilités ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	62	37,3	46,3	72	34,8	53,7	134	44,5	100
Non	104	62,7	43,5	135	65,2	56,5	239	55,5	100
Total	166	100	44,5	207	100	55,5	373	100	100

Avec les précautions requises pour de petits effectifs, les oppositions rencontrées par les congressistes enquêté-e-s portent sur l'appartenance syndicale et émanent en premier lieu des directions d'entreprise. En second lieu, elles portent sur le manque de disponibilité et émanent d'une part des directions d'entreprise et d'autre part de l'entourage.

**Tableau 58 : Type d'oppositions à la prise de responsabilité
selon le sexe (en effectifs)**

Types d'oppositions	Oppositions du milieu syndical		Oppositions de l'entourage		Oppositions de la direction		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Votre âge	11	5	1	2	0	3	22
Votre sexe	4	5	1	1	3	2	16
Votre origine ethnique	0	1	0	1	0	1	3
Votre manque de disponibilité	5	8	15	16	16	16	76
Votre appartenance syndicale	16	15	17	20	36	43	147

Parmi les 134 congressistes enquêté-e-s qui ont rencontré des oppositions, 125 ont pu aborder les problèmes avec l'organisation syndicale, soit 93,3 %.

**Tableau 59 : Possibilité d'aborder ces oppositions avec l'organisation syndicale
selon le sexe**

Avez-vous abordé ces oppositions avec votre organisation syndicale ?	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	57	91,9	68	94,4	125	93,3
Non	5	8,1	4	5,6	9	6,7
Total	62	100	72	100	134	100

En réponse à ces oppositions, 113 personnes, soit 84,3 %, disent avoir reçu un soutien de l'organisation syndicale. Les femmes (56,6 %) sont plus nombreuses que les hommes (43,4 %) à se déclarer soutenues. 16 personnes, soit 11,9 %, ont ressenti une indifférence de la part de l'organisation syndicale.

Tableau 60 : Réponse de l'organisation syndicale aux oppositions selon le sexe

Face à ces oppositions, quelle a été la réponse apportée par votre organisation syndicale ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Un soutien	49	79	43,4	64	88,9	56,6	113	84,3	100
Une indifférence	8	12,9	50	8	11,1	50	16	12	100
Non réponse	5	8,1	100	0	0	0	5	3,7	100
Total	62	100	46,3	72	100	53,7	134	100	100

La surcharge de travail est la première difficulté rencontrée par les congressistes enquêtés (40,6 %) devant les objectifs disproportionnés par rapport aux moyens (22,1 %), le cloisonnement syndical (18,8 %) et une activité professionnelle trop prenante (16,4 %).

Les femmes sont plus concernées que les hommes par une activité professionnelle trop prenante (58,7 contre 41,3 %), par la surcharge de travail (54,5 contre 45,5 %) et par des objectifs syndicaux disproportionnés par rapport aux moyens (55,3 contre 44,7 %).

Tableau 61 : Principales difficultés rencontrées dans l'activité militante selon le sexe

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Je suis en surcharge de travail militant	71	41,5	45,5	85	46,5	54,5	156	40,6	100
J'ai des objectifs syndicaux disproportionnés par rapport aux moyens	38	22,2	44,7	47	25,7	55,3	85	22,1	100
Il y a trop de cloisonnement entre les différents niveaux de l'organisation syndicale	38	22,2	52,8	34	18,6	47,2	72	18,8	100
Je suis trop pris-e par mon activité professionnelle	26	15,2	41,3	37	20,2	58,7	63	16,4	100
Mon syndicat a une trop faible audience	19	11,1	39,6	29	15,9	60,4	48	12,5	100
Les revendications sont trop générales	18	10,5	48,6	19	10,4	51,4	37	9,6	100
Je suis coupé-e avec des salarié-e-s	11	6,4	39,3	17	9,3	60,7	28	7,3	100
Je suis coupé-e de l'activité professionnelle	10	5,9	34,5	19	10,4	65,5	29	7,6	100
Je perds le sens de l'activité syndicale	3	1,8	50	3	1,6	50	6	1,6	100
Autre difficulté	12	7	27,9	21	11,5	48,8	43	11,2	100

Pour les congressistes enquêté-e-s, le temps (27 %) est le premier besoin pour améliorer les conditions d'activité militante, devant l'augmentation du nombre de militant-e-s (17 %), la formation (15 %) et l'amélioration du fonctionnement syndical (11 %).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à privilégier la formation (62,7 %), l'augmentation du nombre de militant-e-s (55,4 %) et l'amélioration du fonctionnement syndical (67,4 %).

Les hommes sont plus nombreux à privilégier le temps (52,9 %) et la reconnaissance (58,3 %).

Tableau 62 : Besoins pour améliorer les conditions de l'activité militante ¹⁹³
selon le sexe

De quoi auriez-vous le plus besoin pour améliorer vos conditions d'activité militante ?	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	% ligne	Effectifs	% ligne	Effectifs	% sur échantillon
Plus de temps, des heures, détachement	54	52,9	48	47,1	102	27
Plus de militants, plus de syndiqué-e-s	29	44,6	36	55,4	65	17
De formation	22	37,3	37	62,7	59	15
Améliorer le fonctionnement syndical	14	32,6	29	67,4	43	11
De moyens	12	48	13	52	25	7
De soutien	9	45	11	55	20	5
De reconnaissance	7	58,3	5	41,7	12	3
Articulation des temps	0	0	3	100	3	1

¹⁹³ Cette question étant ouverte, nous avons réparti les réponses dans 8 catégories dont nous précisons le contenu. « Plus de temps, des heures, détachement » : dans les réponses, la demande de plus de temps syndical pour mieux militer dominant ; un autre type de réponse émane des congressistes du secteur privé qui demandent des heures de délégation ou encore de pouvoir utiliser leurs heures syndicales. « Plus de militants, plus de syndiqué-e-s » : les besoins de plus de militants dominent dans les réponses. Trois objectifs y sont associés, celui de mieux militer avec moins d'urgence, celui de répartir le travail et les responsabilités et celui de préparer la relève. « De formation » : des thèmes sont parfois cités comme le budget, le juridique, les statuts, l'économique, la communication, l'outil Internet. « Améliorer le fonctionnement syndical » : plus de démocratie, de solidarité, de relations avec la Fédération, de concret, de fraternité, d'associer les jeunes militants, de débat, moins de mandats... « De moyens » : financiers, frais de déplacement, informatique, bureau, local... « De soutien » : ce soutien est attendu par ordre d'importance décroissant des syndiqué-e-s, des dirigeant-e-s de la Fédération, des militant-e-s, des salarié-e-s. « De reconnaissance » : par les militant-e-s, les syndiqué-e-s, les collègues, besoin de compréhension, de respect, de reconnaissance du droit syndical. « Articulation des temps » : articuler les conditions familiales et professionnelles avec le syndical et aide domestique.

3 - Compétences et qualités

La majorité des congressistes enquêté-e-s (77,1 %) se sent compétent pour les responsabilités qu'ils/elles exercent. Les femmes sont toutefois plus négatives (58,5 %) et plus indécises (62,2 %) que les hommes, concernant ce sentiment de compétence.

Tableau 63 : Le sentiment de compétences selon le sexe

Vous sentez-vous compétente pour les responsabilités que vous exercez ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	130	80,7	49,4	133	73,9	50,6	263	77,1	100
Non	17	10,6	41,5	24	13,3	58,5	41	12	100
Oui et non	14	8,7	37,8	23	12,8	62,2	37	10,9	100
Total	161	100	47,2	180	100	52,8	341	100	100

L'écoute (16,7 %), la disponibilité (12,8 %), les convictions (11,5 %) et la formation (11,5 %) sont les qualités les plus souvent citées par les congressistes enquêté-e-s.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à citer ces quatre premières qualités. Cet écart se creuse particulièrement pour des qualités comme le courage (63,2 %), la patience et la persévérance (64,2 %), la solidarité (64,4 %).

**Tableau 64 : Qualités pour l'exercice des responsabilités ¹⁹⁴
selon le sexe**

Citez trois qualités nécessaires pour être militant ?	Hommes		Femmes		Total		% sur effectif total (échantillon congressistes)
	Effectif	% ligne	Effectif	% ligne	Effectif	% ligne	
Ecoute	64	46,4	74	53,6	138	100	16,7
Disponibilité	49	41,5	69	58,5	118	100	12,8
Convictions, sens de l'engagement	44	43,1	58	56,9	102	100	11,5
Formation, compétence	44	47,8	48	52,2	92	100	11,5
Courage, battant-e	28	36,8	48	63,2	76	100	7,3
Etre efficace	35	48,6	37	51,4	72	100	9,1
Patience, persévérance	24	35,8	43	64,2	67	100	6,3
Motivation, volonté	26	45,6	31	54,4	57	100	6,8
Tolérance	21	40,4	31	59,6	52	100	5,5
Solidarité	16	35,6	29	64,4	45	100	4,2
Savoir être, trait de caractère	11	31,4	24	68,6	35	100	2,9
Altruisme, don de soi	8	34,8	15	65,2	23	100	2,1
Respect	11	61,1	7	38,9	18	100	2,9
Organisation, rigueur	5	38,5	8	61,5	13	100	1,3

4 - L'égalité Femmes – Hommes

52,7 % des congressistes enquêté-e-s évoluent dans des syndicats composés majoritairement de femmes. 37,5 % évoluent dans des syndicats mixtes.

¹⁹⁴ Les trois qualités nécessaires à l'exercice des responsabilités ont été abordées dans le cadre d'une question ouverte. Nous avons agrégé les qualités 1, 2 et 3 dans le tableau n° 64 et réparti les réponses dans 14 catégories dont nous illustrons le contenu par quelques exemples : « Ecoute » : attentif, être proche, échanger, dialoguer, communiquer... « Disponibilité » : avoir du temps... « Convictions, sens de l'engagement » : croire, être fidèle, référence à des valeurs de justice de démocratie, garder sa boussole, avoir une idéologie... « Formation, compétence » : capacités, avoir une tête, de l'aisance, crédibilité, être formée et informé, savoir... « Courage, battant » : oser, être offensif, battant, dynamique, avoir du caractère, du répondant... « Etre efficace » : construire, rassembler, décider, agir concrètement... « Patience, persévérance » : calme, capacité d'attendre, endurant, tenace, constant... « Motivation, volonté » : aimer, avoir envie, désirer, être déterminé, être ferme... « Tolérance, ouverture » : curieux, concilier, confiance, curiosité, être proche, humilité, intéressé, sens de la relation... « Solidarité » : sens du collectif, esprit d'équipe, fédérateur, faire partie d'un groupe, fraternité... « Savoir être, trait de caractère » : adaptabilité, charisme, charme, honnêteté, intégrité... « Altruisme, don de soi » : avoir le souci des autres, désintéressement, donner... « Respect » : des autres, du droit... « Organisation, rigueur » : être rigoureux, être organisé, être responsable, sens du devoir, sérieux...

Avec 66,7 %, il semble que les hommes aient tendance à survaloriser la présence des hommes dans leur syndicat, et réciproquement pour les femmes (63,4 %).

Tableau 65 : Proportion d'hommes et de femmes dans le syndicat selon le sexe

Dans votre syndicat, les militant-e-s sont-elles/ils ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Majoritairement des hommes	24	14,8	66,7	12	5,8	33,3	36	9,8	100
Majoritairement des femmes	71	43,8	36,6	123	59,7	63,4	194	52,7	100
Moitié - Moitié	67	41,4	48,6	71	34,5	51,4	138	37,5	100
Total	162	100	44	206	100	56	368	100	100

Près de la moitié des congressistes enquêté-e-s déclarent aborder la question de l'égalité « parfois ». Parmi eux/elles, les femmes (56,2 %) sont plus nombreuses que les hommes (43,8 %). 24,3 % des congressistes enquêté-e-s disent le faire « souvent ». Parmi eux/elles, les hommes (54 %) sont proportionnellement plus nombreux que les femmes (46 %).

Tableau 66 : La question de l'égalité selon le sexe

Dans le cadre de vos responsabilités, abordez-vous la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Jamais	23	14,1	37,7	38	19,5	62,3	61	17	100
Parfois	78	47,9	43,8	100	51,3	56,2	178	49,7	100
Souvent	47	28,8	54	40	20,5	46	87	24,3	100
Systématiquement	15	9,2	46,9	17	8,7	53,1	32	8,9	100
Total	163	100	45,5	195	100	54,5	358	100	100

71 % des congressistes enquêté-e-s déclarent savoir que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales. Parmi les 29 % de congressistes enquêté-e-s qui ne le savent pas, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (59,4 % contre 40,6 %).

**Tableau 67 : Connaissance des inégalités dans les responsabilités syndicales
selon le sexe**

Au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales. Le saviez-vous ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	120	73,6	46,2	140	69	53,8	260	71	100
Non	43	26,4	40,6	63	31	59,4	106	29	100
Total	163	100	44,5	203	100	55,5	366	100	100

La moitié des congressistes enquêté-e-s proposent des motifs d'explication à la moindre présence des femmes dans les responsabilités syndicales nationales. Avec 106 occurrences, les raisons qui consistent à identifier les obstacles, sans aller au-delà dominant devant celles, plus critiques, qui identifient la domination (38 occurrences) puis celles qui renvoient à un ordre général, sans aller au-delà (26 occurrences).

**Tableau 68 : Les raisons des inégalités dans les responsabilités syndicales
selon le sexe ¹⁹⁵ (en effectifs)**

Au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales. Selon vous pour quelles raisons ?	Hommes	Femmes	Total
Ne pas savoir	1	3	4
Nier	4	4	8
Renvoie à un ordre général sans aller au-delà	13	13	26
Renvoie à une approche naturaliste des femmes et à un choix personnel	10	8	18
Identifie les obstacles sans aller au-delà	39	67	106
Identifie la domination – approche critique	13	25	38

¹⁹⁵ Les raisons des inégalités dans les responsabilités syndicales ayant été abordées dans le cadre d'une question ouverte, nous avons réparti les réponses dans 6 catégories : « Ne pas savoir » : je ne vois pas ; je ne me suis pas posé la question... « Nier » : ce n'est pas le cas sur l'estrade du congrès ; homme ou femme, seule la compétence compte ; je pensais plutôt le contraire... « Renvoie à un ordre général sans aller au-delà » : contraintes sociales, culture judéo chrétienne, c'est pareil partout, les mentalités, les traditions, raisons historiques... « Renvoie à une approche naturaliste des femmes et à un choix personnel » : elles hésitent à s'engager, elles sont plus tournées vers le terrain, elles doutent de leurs capacités, elles sont moins ambitieuses, le choix de maman est prioritaire... « Identifie les obstacles sans aller au-delà » : difficulté de concilier vie familiale et vie militante, disponibilité, multiplicité des tâches qui leur incombent, obligations familiales, responsabilités plus facilement données a des hommes...« Identifie la domination – approche critique » : conservatisme masculin, discrimination, immobilisme de la CGT, le pouvoir machiste, misogynie, « on est bon en théorie mais passable en pratique », fonctionnement du syndicat...

IV - L'ARTICULATION DE L'ACTIVITÉ MILITANTE AVEC LA VIE FAMILIALE

65 % congressistes enquêté-e-s déclarent rencontrer des difficultés à articuler responsabilité syndicale et vie conjugale ¹⁹⁶ de niveau égal ou supérieur à 3. Si l'on agrège les niveaux 3, 4 et 5, les femmes sont plus nombreuses à être concernées que les hommes (55 contre 45 %).

Tableau 69 : Difficulté à articuler la responsabilité syndicale et la vie conjugale selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale et la vie conjugale	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Note = 1	17	15,5	47,2	19	14,3	52,8	36	14,8	100
Note = 2	19	17,3	38,8	30	22,6	61,2	49	20,2	100
Note = 3	32	29,1	48,5	34	25,6	51,5	66	27,2	100
Note = 4	22	20	40,7	32	24,1	59,3	54	22,2	100
Note = 5	20	18,2	52,6	18	13,5	47,4	38	15,6	100
Total	110	100	45,3	133	100	54,7	243	100	100

Parmi les congressistes enquêté-e-s, 31,9 % rencontrent des difficultés d'articulation entre vie syndicale et vie familiale, de niveau 3. Pour 20,4 %, cette difficulté est classée au niveau 4 et pour 23 %, elle est classée au niveau 5.

Si l'on agrège les niveaux 3, 4 et 5, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être concernées (60,6 contre 39,4 %).

Tableau 70 : Difficulté à articuler la responsabilité syndicale et la vie familiale selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale et la vie familiale	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Note = 1	17	14,4	47,2	19	12,5	52,8	36	13,3	9,4
Note = 2	21	17,8	67,7	10	6,6	32,3	31	11,5	8,1
Note = 3	33	28	38,4	53	34,9	61,6	86	31,9	22,4
Note = 4	27	22,9	49,1	28	18,4	50,9	55	20,4	14,3
Note = 5	20	16,9	32,3	42	27,6	67,7	62	23	16,1
Total	118	100	43,7	152	100	56,3	270	100	70,3

¹⁹⁶ Les congressistes enquêté-e-s étaient invité-e-s à classer par ordre d'importance ces difficultés d'articulation (5 étant le plus fort).

50 % des congressistes enquêté-e-s déclarent des difficultés d'articulation entre leurs responsabilités syndicales et leurs activités associatives d'un niveau égal ou supérieur à 3. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des difficultés de niveau 4, avec un écart de 33 points.

Tableau 71 : Difficulté à articuler la responsabilité syndicale et les activités associatives selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale et les activités associatives	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% dans effectif total
Note = 1	21	26,3	42	29	29,3	58	50	27,9	13
Note = 2	20	25	50	20	20,2	50	40	22,3	10,4
Note = 3	24	30	47,1	27	27,3	52,9	51	28,5	13,3
Note = 4	9	11,3	33,3	18	18,2	66,7	27	15,1	7
Note = 5	6	7,5	54,5	5	5,1	45,5	11	6,1	2,9
Total	80	100	44,7	99	100	55,3	179	100	46,6

Parmi les congressistes enquêté-e-s, 57,6 % ont rencontré des difficultés d'articulation entre vie syndicale et activités de loisirs, d'un niveau égal ou supérieur à 3. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des difficultés de niveau 4 et 5, avec des écarts oscillant entre 22 et 40 points.

Tableau 72 : Difficulté à articuler la responsabilité syndicale et les activités de loisirs selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale et les activités de loisirs	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% dans effectif total
Note = 1	14	16,5	36,8	24	20,7	63,2	38	18,9	9,9
Note = 2	24	28,2	51,1	23	19,8	48,9	47	23,4	12,2
Note = 3	28	32,9	45,9	33	28,4	54,1	61	30,3	15,9
Note = 4	12	14,1	37,5	20	17,2	62,5	32	15,9	8,3
Note = 5	7	8,2	30,4	16	13,8	69,6	23	11,4	6
Total	85	100	42,3	116	100	57,7	201	100	52,3

143 sur 384 congressistes enquêté-e-s, soit 37,2 %, déclarent des difficultés d'articulation entre responsabilité syndicale et activités politiques. 42,6 % d'entre eux/elles la classent à un niveau égal ou supérieur à 3. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des difficultés de niveau 4 et 5.

Tableau 73 : Difficulté à articuler la responsabilité syndicale et les activités politiques selon le sexe

Cochez puis classez la difficulté liée à vos responsabilités : Articuler la responsabilité syndicale et les activités politiques	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% dans effectif total
Note = 1	20	29,9	40,8	29	38,2	59,2	49	34,3	12,8
Note = 2	19	28,4	57,6	14	18,4	42,4	33	23,1	8,6
Note = 3	20	29,9	52,6	18	23,7	47,4	38	26,6	9,9
Note = 4	5	7,5	35,7	9	11,8	64,3	14	9,8	3,6
Note = 5	3	4,5	33,3	6	7,9	66,7	9	6,3	2,3
Total	67	100	46,9	76	100	53,1	143	100	37,2

40,7 % des congressistes enquêté-e-s déclarent un soutien actif de leur conjoint-e envers leur engagement syndical. 41,4 % déclarent de la compréhension. Parmi les 5 personnes ayant répondu que l'exercice de la responsabilité syndicale suscitait une vive opposition, 4 sont des femmes.

Si l'on regroupe les attitudes défavorables, c'est-à-dire des réticences, de vives oppositions et des réserves, la part occupée par les femmes est de 54,5 % contre 45,5 % pour celle occupée par les hommes.

Tableau 74 : Attitude du/de la conjoint-e selon le sexe

L'exercice de la responsabilité syndicale suscite-t-il de la part de votre conjoint ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Un soutien actif	50	35,5	41,7	70	45,5	58,3	120	40,7	100
De la compréhension	65	46,1	53,3	57	37	46,7	122	41,4	100
De l'indifférence	6	4,3	66,7	3	1,9	33,3	9	3,1	100
De fortes réticences	7	5	58,3	5	3,2	41,7	12	4,1	100
Une vive opposition	1	0,7	20	4	2,6	80	5	1,7	100
Une certaine réserve	12	8,5	44,4	15	9,7	55,6	27	9,2	100
Total	141	100	47,8	154	100	52,2	295	100	100

Pour 52,2 % des congressistes enquêté-e-s, la prise de responsabilité a eu des incidences sur l'organisation de la vie conjugale. Cette incidence est plus marquée pour les hommes (55,3 %) que pour les femmes (44,7 %).

Pour 47,8 % des congressistes enquêté-e-s, la prise de responsabilité n'a pas eu d'incidences sur l'organisation de la vie conjugale. L'absence d'incidences est beaucoup plus marquée pour les femmes (61,2 %) que pour les hommes (38,8 %).

Tableau 75 : Incidences de la prise de responsabilité sur l'organisation de la vie conjugale selon le sexe

Votre prise de responsabilité a-t-elle eu des incidences sur l'organisation de votre vie conjugale ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	84	60,9	55,3	68	44,4	44,7	152	52,2	100
Non	54	39,1	38,8	85	55,6	61,2	139	47,8	100
Total	138	100	47,4	153	100	52,6	291	100	100

Pour 61,1 % des congressistes enquêté-e-s, la prise de responsabilité a eu des incidences sur l'organisation domestique. Cette incidence est plus marquée pour les femmes (54,7 %) que pour les hommes (45,3 %).

Tableau 76 : Incidences de la prise de responsabilité sur l'organisation domestique selon le sexe

Votre prise de responsabilité a-t-elle eu des incidences sur l'organisation domestique ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	86	62,3	45,3	104	60,1	54,7	190	61,1	100
Non	52	37,7	43	69	39,9	57	121	38,9	100
Total	138	100	44,4	173	100	55,6	311	100	100

79,6 % des congressistes enquêté-e-s déclarent une absence de désaccord avec leur conjoint-e sur la répartition des tâches domestiques et parentales. Cette tendance est plus marquée pour les hommes (51,9 %) que pour les femmes (48,1 %).

Par contre, parmi les 20,4 % de congressistes enquêté-e-s déclarant la présence de désaccords, 61,8 % sont des femmes et 38,2 % sont des hommes.

Tableau 77 : Désaccords avec le/la conjoint-e sur la répartition des tâches domestiques et parentales selon le sexe

Avez-vous des désaccords avec votre conjoint sur la répartition des tâches domestiques et parentales ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	21	15,9	38,2	34	24,8	61,8	55	20,4	100
Non	111	84,1	51,9	103	75,2	48,1	214	79,6	100
Total	132	100	49,1	137	100	50,9	269	100	100

93,4 % des congressistes enquêté-e-s déclarent que leur conjoint n'exerce aucune pression envers leur activité militante. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (53,7 %) que pour les hommes (46,3 %).

Tableau 78 : Pressions exercées par le/la conjoint-e selon le sexe

Votre conjoint exerce-t-il /elle des pressions pour que vous renonciez à votre activité militante ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	12	9,2	66,7	6	4,2	33,3	18	6,6	100
Non	118	90,8	46,3	137	95,8	53,7	255	93,4	100
Total	130	100	47,6	143	100	52,4	273	100	100

Parmi les congressistes enquêté-e-s, 66,8 % déclarent que leurs enfants sont fiers de leurs engagements. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (59,3 %) que pour les hommes (40,7 %).

Tableau 79 : Attitudes des enfants selon le sexe

Par rapport à votre engagement, vos enfants sont -ils ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Fiers	72	62,1	40,7	105	71,4	59,3	177	66,8	100
Indifférents	42	36,2	50,6	39	26,5	47	83	31,3	100
Opposés	2	1,7	40	3	2	60	5	1,9	100
Total	116	100	43,8	147	100	55,5	265	100	100

70,6 % des congressistes enquêté-e-s déclarent pouvoir aborder les difficultés familiales et domestiques dans leur organisation syndicale. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (57,1 %) que pour les hommes (42,9 %).

Tableau 80 : Peut aborder les difficultés familiales et domestiques au sein de l'organisation syndicale selon le sexe

Pouvez vous aborder les difficultés familiales et domestiques au sein de votre organisation syndicale ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	75	68,2	42,9	100	72,5	57,1	175	70,6	100
Non	35	31,8	47,9	38	27,5	52,1	73	29,4	100
Total	110	100	44,4	138	100	55,6	248	100	100

V - PERSPECTIVES

39,6 % des congressistes enquêté-e-s déclarent avoir pensé à arrêter de militer au cours de leur trajectoire syndicale. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (55,6 %) que pour les hommes (44,4 %).

Tableau 81 : Intention d'arrêter de militer selon le sexe

Au cours de votre trajectoire syndicale, avez-vous pensé à arrêter de militer ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	64	39,3	44,4	80	39,8	55,6	144	39,6	100
Non	99	60,7	45	121	60,2	55	220	60,4	100
Total	163	100	42,4	201	100	52,3	384	100	100

Avec 47 occurrences, la surcharge de travail est le motif dominant d'arrêt du militantisme devant la qualité de vie syndicale (22 occurrences).

Tableau 82 : Motifs d'arrêt du militantisme selon le sexe¹⁹⁷ (en effectifs)

Motifs d'arrêt	Hommes	Femmes	Total
Surcharge de travail (saturation, manque de temps chronique, lassitude, fatigue, découragement, dépression...)	14	33	47
La qualité de vie syndicale (désaccords sur les orientations, difficultés relationnelles, isolement, problèmes de pouvoir, sentiment de frustration...)	8	14	22
Articulation organisation syndicale/ hors organisation syndicale (la vie, les enfants, le couple, un projet de formation...)	2	5	7
Relations de travail entre collègues, avec la hiérarchie (distance avec la profession, incompréhension ou faible mobilisation des salarié-e-s, pressions de la direction...)	2	3	5
Absence de résultats (échecs, reculs, manque d'actions...)	1	3	4

74,7 % des congressistes enquêté-e-s envisagent de renouveler leurs responsabilités. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (56,8 %) que pour les hommes (43,2 %).

¹⁹⁷ Il faut noter que, dans leur réponse, les congressistes pouvaient citer un ou plusieurs de ces motifs.

**Tableau 83 : Renouvellement des responsabilités
selon le sexe**

Envisagez-vous de renouveler votre responsabilité ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui, si la possibilité m'en est offerte	111	71,6	43,2	146	77,2	56,8	257	74,7	100
Je suis encore indécis-e	30	19,4	48,4	32	16,9	51,6	62	18	100
Non	14	9	56	11	5,9	44	25	7,3	100
Total	155	100	45,1	189	100	54,9	344	100	100

La retraite est le motif majoritaire de non renouvellement des responsabilités syndicales devant des raisons familiales, le fonctionnement syndical et la surcharge de travail.

**Tableau 84 : Motifs de non renouvellement des responsabilités
selon le sexe (en effectifs)**

Motifs de non renouvellement	Hommes	Femmes	Total
La retraite	11	3	14
Raisons familiales	1	7	8
Le fonctionnement syndical	0	5	5
La surcharge de travail	1	4	5
Nécessité de nouveaux visages, « place aux jeunes »	2	2	4
Pour enfin s'occuper de soi	0	2	2

Moins de la moitié des congressistes enquêté-e-s souhaitent valoriser leur expérience militante. Cette tendance est toutefois plus marquée pour les hommes (53 %) que pour les femmes (47 %).

**Tableau 85 : Valorisation de l'expérience militante
selon le sexe**

Souhaitez-vous valoriser votre expérience militante (ex. VAE) ?	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Oui	71	55,5	53	63	42,3	47	134	48,4	100
Non	57	44,5	39,9	86	57,7	60,1	143	51,6	100
Total	128	100	46,2	149	100	53,8	277	100	100

Cette partie du rapport visait à présenter les résultats de l'enquête par questionnaire réalisée auprès des congressistes de la fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale. A travers l'analyse quantitative, il s'agissait de restituer les principaux déterminants sexués de l'activité militante en nous déplaçant de l'étude des déterminants individuels vers celle des interactions entre le cadre syndical et les actrices/teurs, interactions qui structurent l'activité militante.

Au risque de nous répéter, nous voudrions revenir de façon synthétique sur les « idées forces » de l'analyse quantitative.

Les résultats mettent en évidence quelques singularités notables du groupe des congressistes enquêté-e-s : un collectif féminisé, même si cette féminisation est moindre que celle des effectifs syndiqués, un secteur public majoritaire, une part importante de professions intermédiaires et d'employé-e-s, dont celles de soignants.

L'homogénéité « apparente » du groupe des congressistes enquêté-e-s, celle qui s'impose quand on le rapporte à la population syndicale, fait place à une vision plus contrastée quand on compare les délégué-e-s et les membres de droit. Ces derniers sont moins féminins, plus âgés que les délégué-e-s. Les PCS traditionnellement masculines y sont surreprésentées, notamment les ouvriers.

L'enquête quantitative permet de préciser un certain nombre de contraintes à l'activité militante :

- Les femmes voient leur activité militante tributaire, non des conditions d'emploi puisqu'elles sont souvent ici titulaires et en CDI, mais de conditions de travail qui requièrent une disponibilité au travail forte, bien que socialement peu reconnue (travail de nuit, interdépendance, durée, horaires et jours de travail variables, temps partiel), tout particulièrement pour les catégories soignantes. Travaillant en plus grand nombre dans de petits établissements, elles disposent de marges de manœuvre moindres pour utiliser leurs droits syndicaux ;
- En tant que militantes, elles font l'objet de mécanismes de sélection sexuée de la part de l'organisation syndicale puisqu'elles sont sous-représentées dans les responsabilités au sein de l'organisation syndicale et elles y accèdent plus souvent par défaut. De même, elles sont cantonnées dans les mandats à enjeux individuels au détriment des mandats chargés politiquement et à enjeux collectifs. Autant d'éléments qui témoignent d'une inégale reconnaissance de l'investissement selon le sexe ;
- Même si l'outil statistique laisse des ambiguïtés sur les réponses obtenues dans ce domaine, l'hypothèse se confirme que la disponibilité au militantisme est plus fortement déterminée, pour les femmes, par la vie privée. Les militantes sont de fait plus exposées que les militants à des tensions d'articulation entre la vie syndicale et la vie familiale et à des désaccords avec le conjoint sur la répartition du travail

domestique, avec des écarts de trente points à chaque fois. Elles se heurtent également à des tensions d'articulation entre la vie syndicale et la vie conjugale et à l'attitude défavorable des conjoints avec des écarts respectifs de dix et trente points avec les militants ;

- Dans l'ensemble, les militantes se débattent au cœur d'un nœud de contradictions qui se cristallisent autour du temps. D'une part, à titre individuel, elles sont d'entrée moins dotées en capital temporel que les hommes du fait de leurs conditions de travail moins maîtrisables et des assignations domestiques et conjugales. D'autre part, le façonnage organisationnel du militantisme valorise la « disponibilité temporelle » dont la représentation normative privilégie les hommes (prime au présentisme et aux activités tardives). La « disponibilité temporelle » est en effet classée comme l'une des principales qualités requises pour exercer des responsabilités syndicales et cette qualité est davantage mise en avant par les femmes avec un écart de dix sept points. Enfin, l'organisation syndicale, qui est elle-même pourvoyeuse de ressources, loin d'aplanir ces contradictions, les accentue par un accès différencié au droit, notamment une attribution des décharges syndicales défavorables aux femmes. C'est ainsi que les hommes sont plus nombreux parmi les permanents de droit qui disposent d'une latitude de décision large vis-à-vis de leur employeur ;
- Les conséquences de ces différents phénomènes, dont certains relèvent de l'organisation, sur les pratiques d'engagement des femmes sont multiples. En vue d'augmenter leur disponibilité au militantisme, elles empiètent souvent sur leur temps personnel avec des écarts de dix points par rapport aux hommes. Elles rencontrent plus qu'eux des difficultés issues d'une surcharge de travail, d'objectifs disproportionnés par rapport aux moyens ou encore d'un travail professionnel trop prenant avec des écarts allant de dix à trente points. Elles sont plus nombreuses à hésiter à prendre des responsabilités et plus indécises quant à leur compétence. Elles ont aussi pensé arrêter de militer plus fréquemment avec un écart de dix points avec les hommes, ce qui est à relier avec la non linéarité qui caractérise leur engagement.

Parallèlement à ces contraintes, l'enquête quantitative permet de repérer un champ de possibles individuels et organisationnels qui favorisent l'activité militante des femmes :

- Celles-ci témoignent d'attentes d'amélioration des conditions d'exercice de l'activité militante, ne serait-ce qu'au regard de leur taux de réponse plus important au questionnaire. Elles sont aussi plus nombreuses que les hommes à s'inscrire dans la perspective de renouveler leur prise de responsabilité avec un écart de treize points ;
- Au titre des motivations à la prise de responsabilité, si les valeurs sont citées en deuxième position, de façon indifférenciée selon le sexe, d'autres apparaissent comme privilégiées par les femmes comme celle d'être actrice, d'être utile, de répondre aux circonstances ou à un besoin, ou encore de préserver l'organisation, avec des écarts de quinze points pour les deux premières à cinquante et vingt-cinq points pour les deux dernières ;

- Au titre des circonstances dans lesquelles les femmes accèdent aux responsabilités, le rôle structurant de force de proposition de l'organisation syndicale se trouve confirmé avec un écart de neuf points par rapport aux hommes ;
- La formation, dont l'organisation est aussi maîtresse d'œuvre, est citée comme le premier facteur qui conforte l'engagement pour les femmes avec un écart de dix points. Mais les militantes plébiscitent d'autres rétributions plus symboliques comme une expérience de lutte ou la reconnaissance des salarié-e-s avec des écarts de cinq points. L'expérience de mobilisation collective ou d'une relation forte avec les salarié-e-s, avec la charge affective qui s'y associe, s'avèrent en elles mêmes des gratifications ;
- L'organisation apparaît enfin détenir une place centrale pour répondre aux besoins d'améliorations des conditions de l'activité militante. Les leviers qu'elle peut activer sont de plusieurs ordres : en premier lieu, le temps, même s'il est curieusement privilégié par les hommes qui, pourtant, semblent mieux dotés. Ensuite, l'augmentation du nombre de militants, la formation et l'amélioration du fonctionnement syndical avec des écarts avec les hommes de dix points, pour le premier, à trente points, pour les deux derniers. A cela s'ajoute un autre levier important, celui qui concerne l'articulation des temps sociaux bien qu'il ne soit pas mentionné comme tel. Les militantes sont plus nombreuses que les militants à mentionner la possibilité d'aborder les difficultés familiales et domestiques au sein de l'organisation avec des écarts de quinze points. Sachant que l'intégration de ces questions relève dans ce cas autant du cadre organisationnel que des sociabilités militantes.

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, F.**, 2002, « Temps de travail féminin, temps de travail soignant. Quelles configurations, quels réajustements ? », *Sciences Sociales et Santé*, vol. 20, n° 3, septembre. pp. 109-117.
- Alvarez, E., et Parini, L.**, 2005, « Engagement politique et genre : la part du sexe », *Nouvelles questions féministes*, vol. 24, n° 3, « Les logiques patriarcales du militantisme », pp. 106-121.
- Andolfatto, D., et Labbé, D.**, 2007, *Les syndiqués en France (1990-2006)*, Nancy – Grenoble : Institut d'études politiques de Grenoble-PACTE.
- Apfelbaum, E.**, 2000, « Domination », in Hirata H. *et al.*, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF. pp. 44-49.
- Arnaudo, B. et al.**, 2004, « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières Synthèses*, n° 52.1, décembre.
- Arnault, S., Fizzala, A., Leroux, I., et Lombardo, P.**, 2007, « L'activité des établissements de santé en 2006 en hospitalisation complète et partielle », *Études et Résultats*, DREES, n° 618, décembre.
- Beynier, D., Tudoux, B.**, LASMAS-IdL, MRSH, Université de Caen, Milan MOMIC, 2005, *Les métiers du travail social : hors aide à domicile*, Ministère de la Santé et des Solidarités. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, DREES, n° 441.
- Beynier, D., Tudoux, B. et Momic, M.**, 2005, « Les métiers du travail social – hors aide à domicile », DREES, *Études et résultats*, n° 441, novembre.
- Berland, Y.** (sous la direction), 2002, *Rapport sur la démographie des professions de santé*, Mission « Démographie des professions de santé », Paris, Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.
- Bessière, S.**, 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue française des Affaires Sociales*, n°1, janvier/ mars, DREES, pp. 19-33.
- Bourdieu, P.**, 1981, « La représentation politique. Eléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 36-37, pp. 3-24.
- Bousquet, F., Coldefy, M., Joubert, M., et Thomson, E.**, 2000, « Les établissements de santé en 1999 », coll. « Etudes et statistiques », DREES.
- Boutet, J.**, 1994, *Construire le sens*, Berlin, Peter Lang.

Bunel, M., 2009, « Concilier travail et vie familiale : que cachent les déclarations des hommes et des femmes ? », in Pailhe A. et Solaz A., *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 141-162.

Chaumier, S., 1999, *La déliaison amoureuse*, Paris, Armand Colin.

Chevandier, C., 1997, *Les métiers de l'hôpital*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

Chevandier, C., 2007, « Unies dans l'action : les infirmières coordonnées. », Colloque, 28 et 29 novembre 2007. *Unité syndicale, fatalité de la division. (France 1943-1995)*, n° 28 & 29, novembre.

Colin, M., 2007, *Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*, Syllepse, Paris, coll. « Des paroles en actes ».

DARES, 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n° 16.1, avril.

DREES, 2006, « Les professions de santé et leurs pratiques », n° 1, janvier/mars, Dossiers solidarité et santé.

DREES, 2009, « Les établissements de santé, un panorama pour l'année 2007 ».

Desjours, C., 2003, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation*, Editions Quae.

Dubar, C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Dufour, C., et Hege, A., 2002, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

Dufour, C., et Hege, A., 2005, *Connaissance des délégués syndicaux. Bilan d'une recherche IRES/DARES/CFDT/CGT*.

Duriez, B., et Sawicki, F., 2003, « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale : le cas de la CFDT », *Politix*, n° 63, pp. 17-57.

Enquête Sumer 2002-2003, 2004, « Bilan de la collecte », Etudes et enquêtes, TF135, paru dans DMT, n° 99, 4 p.

Goffman, E., 1975, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Editions de Minuit.

Guillaumin, C., 1992, *Sexe, Race et Pratique du pouvoir*, L'idée de Nature, Paris, Côté-femmes.

Havard Duclos, B., et Nicourd, S., 2005, *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Paris, Payot – Rivages.

Ion, J., Franguiadis, S., et Viot, P., 2005, *Militer aujourd'hui*, Paris, Editions Autrement, coll. « Cevipof/Autrement ».

Kergoat, D., 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata H. et al. (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 35-44.

Kergoat D., Imbert, F., Le Doare, H., et Senotier, D., 1992, *Les infirmières et leur coordination 1988-1989*, Paris, Editions Lamarre.

Knibiehler, Y., (dir.), 1984, *Cornettes et blouses blanches. Les infirmières dans la société française 1880-1980*, Paris, Hachette.

Landier, H., et Labbé, D., 1998, *Les organisations syndicales en France*, Paris, Les Éditions Liaisons.

Lapeyre, N., et Le Feuvre, N., 2005, « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des Affaires sociales*, n° 1, janvier/ mars, pp. 59-82.

Lazarus, A. A., 1984, *In the mind's eye*, New York, The Guilford Press.

Le Bossé, Y., et Lavallée, M., 1993, « Empowerment et psychologie communautaire Aperçu historique et perspectives d'avenir », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 18, pp. 7-20.

Le Brouster, P., 2009, « La CFDT face à la question des femmes : engagements et modes d'action au cours des années 1960-1970 », in *Actes de la journée d'études Genre et syndicalisme, Regards croisés franco- anglais*, Paris, 15 juin, pp. 27-34.

Le Lan, R., et Baubeau, D., 2004, « Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé », DREES, *Études et Résultats*, n° 335, août.

Lemière, S., et Silvera, R., 2010, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes - De nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, Documentation française, coll. « Etudes et recherches ».

Le Quentrec, Y., et Rieu, A., 2003, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, coll. « Le Présent avenir ».

Le Quentrec, Y., Welzer-Lang, D., Corbière, M., et Meidani, A., 2005, *Les hommes entre résistances et changements*, Lyon, Editions Aleas.

Le Quentrec, Y., 2009, « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, CNAF, n° 153, mai, pp. 112-119.

Le Quentrec, Y., et Benson, S., 2005, *Un job pour la vie. Les salariés de Job en lutte (1995-2001)*, Paris, Syllepse.

Le Quentrec, Y., 1998, *Employés de bureau et syndicalisme*, Paris, Editions l'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».

Lert, F., et al., 1993, « Evolutions des conditions de travail infirmier dans les hôpitaux publics », *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, n° 1, pp. 16-29

Lewin, K., 1948, *Resolving social conflicts*, New-York, Harper & Row.

Liszek, S., 1994, *Marie Guillot. De l'émancipation des femmes à celle du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, coll. « Chemins de la mémoire ».

Mathieu, N.-C., 1991, *L'anatomie politique, Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Editions Côté-femmes.

Marx, K., 1957, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Editions sociales, (1859).

Molinari, J.-P., 1991, *Les ouvriers communistes. Sociologie de l'adhésion ouvrière au PCF*, Paris, L'Albaron.

Molinié, E., 2005, *L'hôpital public en France : bilan et perspectives*, Avis et rapport du Conseil Economique et Social.

Molinier, P., Laugier, S., et Paperman, P., 2009, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, ouvrage collectif, Petite Bibliothèque Payot.

Mouriaux, R., 1992, « Enquête sociologique sur les délégués du 44^e Congrès confédéral (Montreuil, 26-31 janvier) », Paris, *Etudes et recherches de l'ISERES*, n° 114.

Nicole-Drancourt, C., 2009, « Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel », *Temporalités*, n° 9, pp. 1-21.

Olmi, J., 2007, *Osez la parité*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques historiques ».

Outteryck, P., 2009, *Martha Desrumaux. Une femme du Nord ouvrière, syndicaliste, déportée, féministe*, Lille, Geai bleu éditions.

Pailhé, A., et Solaz, A., 2009, « La famille à "flux tendu" : quotidien des parents et pratiques des employeurs », in Pailhé A., et Solaz A., (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », chapitre 20, pp. 461-489.

Percheron, A., 1993, *La socialisation politique*, Paris, Armand Colin.

Pernot, J.-M., 2005, *Syndicats : lendemains de crise ?* Gallimard, Folio Actuel.

Piotet, F. (dir.), 2009, *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, coll. « Le lien social ».

Polletta, F., 2002, *Freedom Is an Endless Meeting : Democracy in American Social Movements*. Chicago (III) et Londres, The University of Chicago Press.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010.

Revillard, A., 2009, « L'égalité professionnelle : un objet insaisissable pour les syndicats ? », in *Actes de la journée d'études Genre et syndicalisme, Regards croisés franco-anglais*, Paris, 15 juin, pp. 43-45.

Roux, P., Perrin, C., Pannatier, G., Cossy, V., 2005, « Le militantisme n'échappe pas au patriarcat », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, n° 3, pp.4-16.

Sainsaulieu, I., 2008, « Le syndicalisme à l'hôpital : sociologie d'une insatisfaction », *Sève*, n°18 (Printemps), dossier Syndicalisme et santé, SciencePo. Les Presses, pp. 83-94.

Sainsaulieu, I., 2003, *Le malaise des soignants. Le travail sous pression à l'hôpital*, Paris, L'Harmattan.

Silvera, R., 2009, « Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », in *Actes de la journée d'études Genre et syndicalisme, Regards croisés franco- anglais*, Paris, 15 juin, pp. 35-42.

Simmel, G., 1981, *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF.

Siwek-Pouydesseau, J., 1993, *Les syndicats des grands services publics et l'Europe*, Paris, L'Harmattan.

Siwek-Pouydesseau, J., 2001, *Les syndicats des fonctions publiques au XX^e siècle*, Paris, Berger-Levrault.

Statistique annuelle des établissements de santé, SAE Sources Drees, Fichiers SAE 2006-2007.

Trancart, D., Georges, N., et Meda, D., 2009, « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle », in Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 55-78.

Ubbiali G., 1997, *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Eléments pour une socio-histoire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Paris 1, dir. Michel Offerlé.

Vincent, C., et Volovitch, P., 2003, « Les syndicats face aux restructurations hospitalières », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, pp. 121-140.

Wolff, L., 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *DARES Premières Synthèses Informations*, n°16.1, avril.

Annexes

1. COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

Au total, 32 personnes ont été interrogées dont 23 militant-e-s (20 femmes et 3 hommes) aux caractéristiques suivantes :

- Situation maritale : 17 militant-e-s en couple (marié-e ou vie maritale), 5 militantes divorcées/séparée et 1 célibataire ;
- Enfants : 21 militant-e-s ont des enfants (15 militant-e-s ont des enfants encore à charge) ;
- Age : entre 30 et 58 ans (moyenne d'âge : 46 ans) ;
- Profession : 8 infirmières, 3 aides soignant-e-s, 2 éducatrice, 1 assistante socioéducative, 3 secrétaires, 1 magasinier, 1 cadre de santé, 2 lingères, 1 manipulateur radio, 1 retraitée (IDE) ;
- Secteur : 16 santé publique / 5 santé privée / 2 action sociale privée) ;
- Quotité de temps d'activité syndicale : 20 non permanent-e-s/ 4 permanent-e-s.

Entretiens approfondis auprès de militant-e-s de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale (14 femmes, 1 homme)

	Prénom anonyme	Sexe	âge	Situation maritale	Nombre d'enfants et âge	(dont enfants encore à charge)	Profession	Secteur	Responsabilités	Mandats	Quotité de temps d'activité syndicale
A	France	F	55 ans	Mariée	2 / 26 ans 22 ans	0	Cadre de santé	Santé publique		CTE, CAF, ANFH	Autorisation d'absence
B	Sandrine	F	38 ans	Divorcée	1 / 10 ans	1	lingère / agent de service	Santé privée	Secrétaire syndicat	DS, CE, DP	Heures de délégation : Temps syndical : 15 heures par mois
C	Brigitte	F	41 ans	Vie maritale	2 / 19 ans 14 ans	2	Aide-soignante	Santé publique	Secrétaire syndicat, secrétaire USD, UL	CHSCT, CAP, CE	Décharge d'activité Temps syndical : 80%
D	Maryse	F	53 ans	Mariée	2 / 19 ans 25 ans	0	Secrétaire administrative	Santé privée (lucrative)	Secrétaire syndicat, conseillère prud'homale	DS, CE, DP	Heures de délégation : Temps syndical : 20 heures par mois

	Prénom anonyme	Sexe	âge	Situation maritale	Nombre d'enfants et âge	(dont enfants encore à charge)	Profession	Secteur	Responsabilités	Mandats	Quotité de temps d'activité syndicale
E	Audrey	F	43 ans	Célibataire	2 / 12 ans 12 ans	2	Aide-soignante	Santé publique		CHSCT, CAP	Autorisation d'absence - Temps syndical : 20%
F	Catherine	F	52 ans	Divorcée	2 / 23 ans 25 ans	0	Secrétaire médicale	Santé publique	Secrétaire syndicat + UL+ USD	CAP, conseil de surveillance	Autorisation d'absence / décharge d'activité Temps syndical : 50%
G	Maud	F	49 ans	Mariée	2 / 12 ans 14 ans	2	Infirmière	Santé privée (lucrative)		DS, CE, DP, CHSCT	Heures de délégation : crédit d'heures 75 heures par mois Temps syndical: 50%
H	Yohan	H	41 ans	Marié	2 / 7 ans 13 ans	2	Magasinier	Santé publique	Secrétaire syndicat + Bureau UL + secrétaire USD	CHSCT, CTE, conseil de surveillance	Décharge d'activité Temps syndical : 100%
I	Nadine	F	43 ans	Mariée	3 / 18 ans, 16 ans 11 ans	3	Infirmière	Santé publique	Direction fédérale	CTE, CA	Détachement Temps syndical : 100%
J	Ambre	F	47 ans	Mariée	2 / 21 ans 14 ans	1	secrétaire médicale	Santé publique	Secrétaire syndicat, Secrétaire adjointe UL	CA, CHSCT, CTE, CAP, CE UD	Temps syndical : 50%
K	Irène	F	49 ans	Vie maritale	2 / 19 ans 15 ans	2	Assistante socio éducative	Santé publique	Secrétaire syndicat	CTE - CHSCT	Autorisation d'absence - Décharge d'activité Temps syndical : 50%
L	Horia	F	34 ans	Vie maritale	1 / 12 mois	1	Infirmière	Santé publique		Conseil technique des crèches	Heures de délégation
M	Camille	F	30 ans	Vie maritale	1 / 10 mois	1	Educatrice spécialisée	Action sociale privée	Secrétaire syndicat d'établissement, Secrétaire USD	DP	Décharge d'activité Temps syndical : 25%
N	Martine	F	48 ans	Mariée	1 / 27 ans	0	Infirmière	Santé publique	Secrétaire syndicat + Secrétaire USD	CHSCT, CTE, CA, CAP	Détachement Temps syndical : 100%
O	Marie	F	51 ans	Divorcée	0		Aide-soignante	Santé privée (non lucrative)		DP	Heures de délégation Temps syndical : 10h par mois

**Entretiens approfondis auprès de personnes clés de l'entourage militant de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale
(6 femmes, 2 hommes)**

	Prénom anonyme	Sexe	âge	Situation maritale	Nombre d'enfants et âge	<i>(dont enfants encore à charge)</i>	Profession	Secteur	Responsabilités	Mandats	Quotité de temps d'activité syndicale
A	Denise	F	57 ans	Mariée	1/26 ans	0	Infirmière	Santé publique	Secrétaire coordination régionale Santé Action Sociale.		Mise à disposition Temps syndical : 100%
B	Francine	F	49 ans	Mariée	3/24ans 22 ans, 16 ans	2	lingère / agent de service	Santé privée	Secrétaire syndicat	DS, CE, DP CHSCT	Heures de délégation : Temps syndical : 50 heures par mois
F	Sylvain	H	38 ans	Marié	0	-	Manipulateur radio	Santé publique	Secrétaire adjoint syndicat	DS, CHSCT	Décharge d'activité Temps syndical : 25%
I	Suzanne	F	44 ans	Mariée	2/19 ans 16 ans	2	Infirmière	Santé publique		CTE, CA	Heures de délégation
J	Murielle	F	56 ans	Mariée	3	0	Infirmière	Santé publique	Secrétaire adjointe syndicat + secrétaire USD	CHSCT, CTE, CAP	Temps syndical : 50%
M	Simone	F	36 ans	Séparée	1/3 ans	1	Educatrice spécialisée	Action sociale privée		DP	Heures de délégation
N	Sylviane	F	56 ans	Divorcée	2/32 ans 25 ans	2	IDE retraitée	Santé publique	CE UD CE USD	MNH	Syndiquée retraitée
N	Yves	H	52 ans	Vie maritale	1+2	1	Infirmier	Santé publique	Secrétaire syndicat	CAP, CTE, CHSCT, conseil de surveillance	Détachement Temps syndical : 100%

**Entretiens approfondis auprès des personnes clés de leur entourage familial
(2 femmes, 7 hommes)**

	Prénom anonyme	Sexe	âge	Situation maritale	Nombre d'enfants	Profession	Engagement	Temps plein / partiel
B	Georgette	F	58 ans	Mariée	1	Assistante maternelle	Ancienne syndiquée	Mi temps thérapeutique
C	Pierre	H	43 ans	Vie maritale	2	Employé de collectivité		Temps plein
C	Jacques	H	63 ans	Marié	1	ancien militant syndical.		Temps plein
D	Louis	H	29 ans	Célibataire		Technicien paysagiste en recherche d'emploi	Engagement associatif	
F	Viviane	F	22 ans	célibataire		Etudiante Master		
I	Didier	H	50 ans	Marié	3	Infirmier	Syndiqué	Temps plein
J	Simon	H	46 ans	Mariée	2	Employé de collectivité	Secrétaire syndicat	Temps plein
K	François	H	53 ans	Vie maritale	2	Chef de service éducatif		Temps plein
M	Christian	H	32 ans	Vie maritale	1	Technicien	Syndiqué	Temps plein

2. SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS

AGEFIPH : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ATTAC : Association pour la Taxation des Transactions financières et pour l'Aide aux Citoyens
ANHL : Association Nationale des Hôpitaux Locaux
ANS : Agence Nationale de Santé
ARH : Agence Régionale de l'Hospitalisation
ARS : Agence Régionale de Santé
AS : Action Sociale
AS : Assistante Sociale
CA : Conseil d'Administration
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CAP : Commissions Administratives Paritaires
CAPD : Commissions Administratives Paritaires Départementales
CAPL : Commissions Administratives Paritaires Locales
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CCE : Comité Central d'Entreprise
CE : Comité d'Entreprise
CE : Comité d'Etablissement
CE : Commission Exécutive
CESR : Conseil Economique et Social Régional
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT : Confédération Générale du Travail
CGT-FO : Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière
CHRS : Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale
CHS : Centre Hospitalier Spécialisé
CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHU : Centre Hospitalier Universitaire
CHRU : Centre Hospitalier Régional Universitaire
CME : Comité Médical d'Etablissement
CNAF : Caisse Nationale d'Allocations Familiales
CNAM(TS) : Caisse Nationale d'Assurance Maladie (des Travailleurs Salariés)
CNAV(TS) : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (des Travailleurs Salariés)
CNI : Coordination Nationale Infirmière
CNF : Centre National Fédéral

CNOSS : Comité National de l'Organisation Sanitaire et Sociale
CoGiTiel : Outil de gestion des adhérents CGT
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREAI : Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées
CROS : Comité Régional d'Organisation Sanitaire
CROSMS : Comité Régional de l'Organisation Sociale et Médico-Sociale
CROSS : Comité Régional d'Organisation Sanitaire et Sociale
CTE : Comité Technique d'Etablissement
CTP : comité technique paritaire
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DAS : Direction de l'Action Sociale
DDASS : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDASS : Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale
DGAS : Direction Générale de l'Action Sociale
DGS : Direction Générale de la Santé
DHOS : Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins
DP : Délégués du Personnel
DRASS : Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRESS : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'évaluation et des Statistiques
DS : Délégué Syndical
EHPAD : Établissement d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes
ETP : Equivalent Temps Plein
FCPE : Fédération des Conseils de Parents d'Elèves
IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRES : Institut de Recherches Economiques et Sociales
IRP : Institutions Représentatives du Personnel
MAD : Mise A Disposition
OS : Organisation Syndicale
PCS : Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PDD : Permanent De Droit
PDF : Permanent de Fait
RSS : Représentant de la Section Syndicale
SNCH : Syndicat National des Cadres Hospitaliers
UD : Union Départementale
UL : Union Locale

UNCAM : Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie

UNIOPSS : Union Nationale Interfédérale des œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

UNSA : Union Nationale des Syndicats Autonomes

URAPEI : Union Régionale des Associations de Parents et Amis de Personnes handicapées mentales

URCAM : Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie

URIOPSS : Union Régionale des œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

USD : Union Santé Départementale

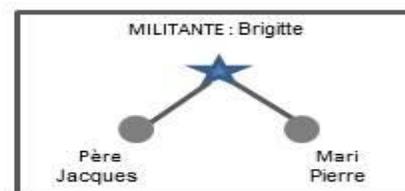
3. REPRESENTATION DES RELATIONS ENTRE MILITANT-E-S ET PERSONNES DE L'ENTOURAGE INTERVIEWEES



Situation A



Situation B



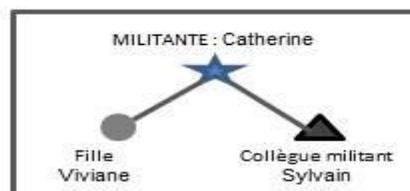
Situation C



Situation D



Situation E



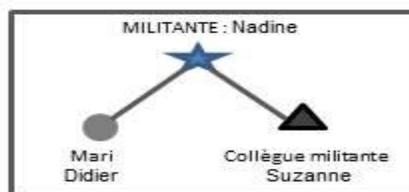
Situation F



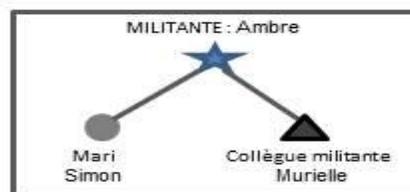
Situation G



Situation H



Situation I



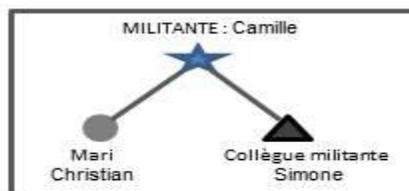
Situation J



Situation K



Situation L



Situation M



Situation N



Situation O



4. GUIDES D'ENTRETIENS

I - GUIDE POUR LES MILITANT-E-S

1 - La profession

- Préciser votre profession
- Intérêt, déplaisir au travail ?
- Perspectives, projets ?

2 - Le parcours syndical

- Trajectoire syndicale, grandes étapes
- Responsabilités syndicales actuelles
- Evènements marquants dans cette trajectoire - Moments de découragement ?
- Sources d'influence concernant votre engagement

3 - Les responsabilités et l'activité militantes

- Dans quelles circonstances ? Hésitations ? Oppositions ? Soutiens ?
- Pourquoi avez-vous pris ces responsabilités ?
- Evaluation charge de travail syndical : temps, amplitude horaire ? Exemple d'une journée chargée.
- Exercez-vous votre activité militante sur votre temps personnel ?
- Avez-vous des déplacements nombreux ?
- Pour réaliser vos nombreuses tâches, comment vous organisez vous ? Méthodes de travail privilégiées ?
- Globalement, estimez-vous avoir les moyens d'exercer votre activité ?
- De manière générale, le fonctionnement de votre syndicat vous convient-il ?
- Comment appréciez-vous les relations avec les autres militants ?
- Quels types de relations avez-vous avec : les syndiquées, les salariées, votre hiérarchie/employeur ?
- Au plan de votre activité militante, qu'est-ce qui vous apporte le plus de satisfaction, qui vous conforte ; qu'est ce qui est source de tension ?

- Vous sentez-vous compétente pour les responsabilités que vous exercez ?
- Quelles qualités faut-il avoir pour être une bonne militante ?
- Dans votre syndicat, quelle est la proportion des hommes et des femmes ?
- Quels types de rapports y a-t-il entre eux et elles ?
- Dans le cadre de vos responsabilités abordez-vous la revendication sur l'égalité professionnelle entre hommes/ femmes ?
- Trouvez-vous important de le faire ?
- Savez-vous qu'au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales ? Selon vous, pour quelles raisons ?
- De quoi auriez-vous le plus besoin pour améliorer vos conditions d'activité militante ?
- Comment voyez-vous la suite ? Projets ?
- Voulez-vous signaler autre chose sur vos conditions d'activité militante ?

4 - « Activité militante/conjoint »

- Votre conjoint a-t-il des engagements de son côté ? Lesquels ?
- Des affinités syndicales avec lui ?
- Avant de prendre vos responsabilités en avez-vous discuté avec lui ? Pourquoi ?
- Comment selon vous perçoit-il votre activité syndicale ? Des exemples
- En pratique, quels comportements adopte-t-il envers vous ? Des exemples
- Votre engagement est-il valorisé dans votre famille et dans votre entourage ?

5 - « Activité militante/enfants et tâches domestiques »

- Vous avez des enfants ? Quel âge ont-ils ?
- Au niveau de leur prise en charge, comment cela se passe ?
- Quelles solutions de garde utilisez-vous ?
- Exemple d'une journée chargée ?
- Concrètement votre activité militante a-t-elle produit des changements concernant vos enfants ?

- Vos enfants sont-ils au courant de votre activité syndicale ? Si oui, comment la vivent-ils selon vous ?
- Et sur le plan des tâches domestiques, comment vous débrouillez-vous ?
- Pour quelles tâches attendez-vous l'intervention de votre conjoint ?
- Avez-vous connu des périodes plus ou moins dures pour concilier votre activité militante avec la vie de couple et de famille ?
- Compte tenu de vos responsabilités, parvenez-vous à sortir en tête-à-tête avec votre conjoint ou de partager des loisirs ?
- Concernant votre organisation familiale, comment vous situez-vous par rapport à d'autres familles que vous connaissez ?
- Quels points vous satisfont dans cette organisation familiale, ceux que vous voudriez améliorer ?
- Et si c'était à refaire ?
- En ce moment, avez-vous des projets d'avenir ?

Désignation pour un entretien d'une personne de son entourage considérée comme importante pour son engagement et motifs

II - GUIDE POUR LES CONJOINT-E-S

1 - Consigne initiale : la profession

- Préciser votre profession : temps plein, ancienneté
- Intérêt, déplaisir au travail ?
- Perspectives, projets ?

2 - « Activité militante/conjointe »

- A titre individuel, avez-vous des engagements politiques/syndicaux, associatifs, culturels, sportifs ?
- Pouvez-vous me préciser les responsabilités syndicales de votre conjointe ?
- Avez-vous des affinités politiques/syndicales avec elle ?
- Avant de prendre ses responsabilités, votre conjointe en a-t-elle discuté avec vous ? Aurait-elle dû ?

- Au quotidien avez-vous des échanges des discussions sur son engagement, ou n'en parlez vous pas ?
- Que pensez-vous de l'engagement syndical de votre conjointe ?
- En pratique, quels comportements adoptez-vous par rapport à son engagement ?

3 - « Activité militante/enfants et tâches domestiques »

- Vous avez des enfants. Au niveau de leur prise en charge, comment cela se passe-t-il ?
- Quelles solutions de garde utilisez-vous ?
- Exemple d'une journée chargée ?
- Selon vous, l'activité militante de votre conjointe a-t-elle produit des changements en ce qui les concerne ?
- Vos enfants sont-ils au courant de son engagement syndical ? Si oui, comment la vivent-ils selon vous ?
- D'après vous, votre conjointe a-t-elle la possibilité de s'absenter plusieurs jours consécutifs ?
- Si oui, comment vous débrouillez-vous pendant ces périodes d'absences ?
- En plus des enfants, il y a les charges domestiques, comment vous organisez-vous de ce côté ?
- Est-ce un aspect important pour vous ?
- Y a-t-il des choses que vous faites régulièrement ?
- Pour quelles tâches attendez-vous l'intervention de votre conjointe ?
- Y a-t-il des choses qu'elle/il n'aime pas que vous fassiez ou sur lesquelles elle/il fait des critiques ?
- Avez-vous connu des périodes plus ou moins dures pour concilier votre activité militante avec la vie de couple et de famille ?
- Compte tenu de ses responsabilités, parvenez-vous à sortir en tête-à-tête avec votre conjoint ou à partager des loisirs ?
- Dans le domaine de votre organisation familiale, comment vous situez-vous par rapport à d'autres familles que vous connaissez ?
- Quels sont les points qui vous satisfont dans cette organisation familiale, ceux que vous voudriez améliorer ?

- Et si c'était à refaire ?
- En ce moment, avez-vous des projets d'avenir ?
- Savez-vous qu'au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales ? Selon vous, pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- De manière générale êtes-vous favorable à l'engagement syndical des femmes ?
- Autre point à ajouter ?

III - GUIDE POUR UN PROCHE DE L'ENTOURAGE MILITANT, PROFESSIONNEL, AMICAL

- Situation actuelle : profession
- A titre individuel, avez-vous des engagements politiques/syndicales (+ associatif, culturel, sportif) ?
- Dans quelles circonstances avez-vous connue X ?
- Connaissance de l'engagement syndical de X (quand où comment)
- Avez-vous des affinités politiques/syndicales avec elle ?
- Que pensez-vous de son engagement ?
- Avez-vous des échanges, des discussions sur son engagement (nature) ?
- Connaissance d'événements marquants de sa trajectoire, difficultés, joies, anecdotes
- La trouvez-vous compétente pour les responsabilités qu'elle exerce ?
- L'avez-vous encouragée ? Pourquoi ?
- Selon vous, pourquoi vous a-t-elle désigné pour cet entretien ?
- Quel rôle pensez-vous jouer par rapport à son engagement ?
- En pratique, cela passe par quoi : quel comportement, quels actes ?
- Selon vous quelles qualités a-t-elle pour cet engagement ?
- Quels aspects peuvent la gêner ?
- De manière générale, quel plaisir peut-on trouver dans ce type d'engagement ?
- Quels inconvénients ?
- Selon vous, ce type d'engagement est-il conciliable avec la vie de famille et la vie de couple ? Pourquoi ?

- Selon vous, l'engagement syndical est-il plus difficile pour les femmes Pour quels motifs ?
- Savez-vous qu'au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales ? Selon vous, pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- De manière générale êtes-vous favorable à l'engagement syndical des femmes ?
- Comment voyez-vous son engagement évoluer ?
- Avez-vous quelque chose à ajouter ?

IV - GUIDE POUR UN ENFANT, UN PARENT

- Situation actuelle : scolarité, projet, profession
- A titre individuel, avez-vous des engagements politiques/syndicales(+ associatif, culturel, sportif) ?
- Connaissance de l'engagement syndical de X
- Connaissance d'événements marquants de sa trajectoire, difficultés, joies, anecdotes
- Avez-vous des affinités politiques/syndicales avec elle ?
- Autres engagements dans la famille ?
- Avez-vous des échanges, des discussions sur son engagement (contenu) ?
- Que pensez-vous de son engagement ?
- La trouvez-vous compétente pour les responsabilités qu'elle exerce ?
- L'avez-vous encouragée ? Pourquoi ?
- Selon vous, pourquoi vous a-t-elle désigné pour cet entretien ?
- Quel rôle pensez-vous jouer par rapport à son engagement ?
- En pratique, cela passe par quoi : quel comportement, quels actes ?
- Selon vous quelles qualités a-t-elle pour cet engagement ?
- Quels aspects pourraient la gêner ?
- De manière générale, quel plaisir peut-on trouver dans ce type d'engagement ?
- Quels inconvénients ?

- Selon vous, ce type d'engagement est-il conciliable avec la vie de famille et la vie de couple ? Pourquoi ?
- Selon vous, l'activité militante de X a-t-elle produit des changements en ce qui vous ou XXX concerne (culpabilité, banalisation...) ?
- En tant que XXX comment vivez-vous son engagement (mesurer la pression sociale en termes de normes d'éducation, d'épanouissement des enfants, rapport à d'autres familles) ?
- Selon vous, l'engagement syndical est-il plus difficile pour les femmes ? Pour quels motifs ?
- Savez-vous qu'au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales ? Selon vous, pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- De manière générale êtes-vous favorable à l'engagement syndical des femmes ?
- Comment voyez-vous son engagement évoluer ?
- Avez-vous quelque chose à ajouter ?

5. LES CONGRESSISTES DE LA FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE : RESPONSABILITÉS ET MANDATS

(Source : données CoGiTiel sur les congressistes – Extraction à la date du Congrès)

Tableau A1 : Responsabilités fédérales

	Hommes	Femmes	Total
	<i>Effectifs</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Effectifs</i>
Rang 1 Secrétaire Général-e		1	1
Rang 2 - Secrétaire organisation - Bureau - Commission financière et de contrôle - Activités revendicatives	11	11	22
Rang 3 Commission Exécutive	22	32	54

Tableau A2 : Responsabilités dans coordinations régionales, USD et syndicats

	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>
COORDINATIONS RÉGIONALES	13	72,2	5	27,8	18	100
USD Secrétaire Général-e	27	48,2	29	51,8	56	100
SYNDICATS Secrétaire Général-e	101	51	97	49	198	100

Tableau A3 : Responsabilités dans UD et UL

UD	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%
Rang 1 Secrétaire Général-e	1	50	1	50	2	1
Rang 2 - Secrétaire organisation - Bureau - Commission financière et de contrôle - Administrateur CoGiTiel - Activités revendicatives - Animateur	10	38,5	16	61,5	26	10
Rang 3 Commission Exécutive	34	39,5	52	60,5	86	34
UL	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%
Rang 1 Secrétaire Général-e	3	60	2	40	5	3
Rang 2 - Secrétaire organisation - Politiques financière - Bureau - Commission financière et de contrôle - Administrateur CoGiTiel - Activités revendicatives	14	38,9	22	61,1	36	14
Rang 3 Commission Exécutive	28	45,2	34	54,8	62	28

Tableau A4 : IRP de la fonction publique

	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%
Rang 1 - CA	45	64,3	25	35,7	70	100
Rang 2 - CHSCT	100	50,5	98	49,5	198	100
Rang 3 - CTP, CTE	126	48,3	135	51,7	261	100
Rang 4 - CAPL, CAPD	20	31,2	44	68,8	64	100

Tableau A5 : IRP du privé

	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%	<i>Effectifs</i>	%
Rang 1 - DS	19	38,8	30	61,2	49	100
Rang 3 - CE	36	42,4	49	57,6	85	100

Tableau A6 : Mandats interprofessionnels

	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>
Rang 1 - CAF, CPAM, CROS, URSSAF	45	64,3	25	35,7	70	100

**6. QUESTIONNAIRE DIFFUSÉ LORS DU 9^E CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION CGT
DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE**

UNIVERSITE
DE TOULOUSE
LE MIRAIL

Université de Toulouse II - Le Mirail
5 allées Antonio Machado
31058 TOULOUSE Cedex 9



EQUIPE
Simone
SAGESSE



Fédération CGT
Santé Action Sociale

Questionnaire sur les conditions d'exercice de l'activité militante

Le syndicalisme vise un double objectif de défense des intérêts matériels et moraux des salarié-es et de changement social. La CGT se construit par la participation des syndiqué-es et par les liens qu'elle établit avec les salarié-es. Dans ce travail d'organisation de la solidarité, les militant-es sont des acteurs clé. Leur activité repose sur des valeurs et des convictions. Elle est aussi tributaire de conditions concrètes et de contraintes quotidiennes, syndicales, professionnelles, mais aussi familiales. Ce sont ces aspects que la Fédération CGT Santé / Action Sociale souhaite explorer en vous soumettant ce questionnaire. Elle s'appuiera sur les résultats obtenus pour envisager des mesures d'améliorations pour que chaque syndiqué-e qui le souhaite puisse militer dans le but de renforcer la CGT.

Après avoir rempli ce questionnaire, vous êtes invité à le déposer au secrétariat du congrès

Première partie : Caractéristiques de la personne interrogée

Q.1 : Vous êtes :

1. une homme
 2. une femme
 3. date de naissance :

Q.2 : Quelle est votre profession principale ?

(Précisez en clair l'intitulé précis / si vous êtes permanent, veuillez préciser votre profession d'origine)

Si vous êtes agent de la fonction publique hospitalière, précisez votre grade :

Q.3 : Quel est le secteur d'activité principal de l'unité ou du service dans laquelle (ou lequel) vous travaillez? (une seule réponse possible)

- 1 – santé publique
 2 – santé privée
 3 – action sociale publique
 4 – action sociale privée

Q.4 : Quel est le nombre de salariés ? (une seule réponse possible)

- 1 – moins de 10
 2 – de 10 à 50
 3 – de 51 à 100
 4 – de 101 à 500
 5 – de 501 à 1000
 6 – plus de 1000

Q.5 : Quel est votre statut ?

- 1 – titulaire
 2 – CDI
 3 – CDD
 4 – Intérimaire
 5 - Retraité
 6 - Autres :

dans ce cas, précisez

Q.6 : Quelle est votre ancienneté dans la profession que vous exercez actuellement ?

En mois En années

Q.7: Quelle est votre ancienneté dans l'établissement

1. moins de 3 ans
 2. entre 3 et 5 ans
 3. entre 6 et 10 ans
 4. plus de 10 ans

Q.8: Quel est le diplôme obtenu le plus élevé ?

0. aucun diplôme
 1. diplôme CAP, BEP, BEPC
 (ex : Diplôme d'aide- soignant, auxiliaires de puéricultrice, etc.)
 2. diplôme baccalauréat ou équivalent
 (ex : brevet professionnel paramédicales et sociales, brevet professionnel technique d'analyses médicales de biologie, bac techno sciences médico-sociales)
 3. diplôme bac +2, ou équivalent
 4. diplôme bac +3, ou équivalent
 5. diplôme bac +4, ou équivalent
 6. diplôme bac +5, ou équivalent
 7. diplôme bac +6, ou plus
 8. autre

Q.9 : précisez la durée de transport domicile/travail (aller + retour) en heures ?

.....

Q.10 : Vous travaillez actuellement (une seule réponse possible)

1. à temps plein (100 %)
 2. à 90 %
 3. à 80 %
 4. à 75%
 5. à mi temps (50 %)
 6. à moins de 50 %

Q.11 : Si vous travaillez à temps partiel, est-ce

1. un choix de l'employeur imposé à l'embauche ?
 2. un choix personnel ?

Précisez le motif :

Q.12 Vous travaillez (plusieurs réponses possibles)

1. le matin
 2. l'après-midi
 3. la nuit

Commentaires :

Q.13: Vos horaires de travail sont-ils en général les mêmes tous les jours ?

1. oui
 2. non

Q.14: Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine est-il ?

1. toujours le même
 2. en général le même, mises à part quelques semaines de l'année
 (telles que périodes d'astreintes, permanence, garde, surcroît d'activité temporaire, etc.)
 3. variables d'une semaine à l'autre, mais de façon régulière
 4. variables d'une semaine à l'autre

Q.15: Quelle est votre situation conjugale ?

1. célibataire
 2. marié
 3. concubin
 4. pacsé
 5. divorcé
 6. veuf

Q.16: Avez-vous des enfants qui vivent avec vous ?

1. oui
 2. non

Si oui, combien d'enfants

1. de moins de trois ans :
 2. entre trois et onze ans
 3. entre douze et dix-huit ans
 4. de plus de dix-huit ans

Q.17: Avez-vous d'autres personnes à charge dans votre foyer (ex. parents âgés) ?

1. oui
 2. non

Q.16: votre conjoint(e) est-il(elle) actuellement en activité ? [Une seule réponse possible]

1. oui, à temps plein
 2. oui, à temps partiel
 3. à la recherche d'un emploi
 4. sans activité
 5. retraité-e

Q.17: Précisez la profession ou ancienne profession de votre conjoint :

Deuxième partie
Les responsabilités

Q.18 : Je participe au congrès au titre de :

1. délégué-e au 9^{ème} congrès (avec mandat délibératif)
2. membre de droit (CNF, hors CHRU)
3. Invité-e

Q.19 : depuis quand êtes vous syndiqué-e ?

mois année

Q.20: Quelles sont vos responsabilités actuelles ? [Cochez les cases correspondantes]

RESPONSABILITES	SYNDICAT	UNION LOCALE	U. D.	COMITE REGIONAL	FEDERATION	AUTRES STRUCTURES (USD+n° département)
Secrétaire Général						
Organisation						
Politique Financière (trésorier)						
Administrateur COGITIEL						
Commission Exécutive						
Autre : précisez						

Q.21 : Indiquez vos responsabilités les plus importantes au sein de l'organisation syndicale exercées au cours de votre carrière professionnelle

	Dates de début	Dates de fin	nature de cette responsabilité
1			
2			
3			
4			

Q.22: Indiquez vos mandats :

1. Instances paritaires : CTP, CAP, CTE, CE, CHSCT, DP... précisez
2. Organismes paritaires CPAM, ASSEDEC, précisez
3. Autres instances (Prud'hommes, CESR, CA ...) précisez

Q.23 : Par semaine, combien d'heures, en moyenne, consacrez-vous à vos mandats ?

Sur votre temps syndical :

Hors temps syndical :

Q.24 : Sur quel temps exercez vous vos responsabilités syndicales ?

1. Sur des heures de délégation
2. Sur des autorisations d'absences
3. Sur une décharge syndicale complète
4. Sur une décharge syndicale partielle

Q.25 : exercez vous vos responsabilités syndicales sur votre temps personnel ?

1. jamais
2. parfois
3. souvent
4. toujours

Q.26 : Mensuellement, de quel ordre sont vos déplacements liés à votre activité militante ?

1. Moins de 100 km
2. de 101 à 200 km
3. de 201 à 500 km
4. de 500 à 1000 km
5. de 1000 km à 2000 km
6. plus de 2000 km

Q.25 : Avez-vous hésité à prendre des responsabilités ?

1. oui
2. non

Si oui, précisez pourquoi.....

Q.26 : Dans quelles circonstances avez vous accédé à ces responsabilités ?

1. sur la demande des salariés
2. sur la demande des syndiqués
3. il n'y avait pas d'autre candidat-e
4. sur proposition des dirigeants de mon organisation
5. parce qu'il fallait une femme
6. autre

Précisez

Q.27 : Citez les principales motivations qui vous ont conduit à accepter une responsabilité syndicale ?

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Q.28 : Quels éléments ont le plus contribué à vous conforter dans votre activité militante ?

(classer par priorité (1, 2, 3) les propositions)

1. la formation
2. une expérience de lutte
3. la reconnaissance des salariés
4. l'acquisition de compétences
5. la cohésion du collectif syndical
6. les avancées sociales
7. la progression dans les responsabilités syndicales
8. un travail syndicat plus intéressant que le travail professionnel

Troisième partie
L'exercice des responsabilités

Q.29 : Cochez, puis classez les difficultés liées à votre(vos) responsabilités(s) (5 étant le plus important)

- articuler la responsabilité syndicale et la vie professionnelle
1 2 3 4 5
- articuler la responsabilité syndicale et la vie conjugale
1 2 3 4 5
- articuler la responsabilité syndicale et la vie familiale
1 2 3 4 5
- articuler la responsabilité syndicale et les activités associatives
1 2 3 4 5
- articuler la responsabilité syndicale et les activités de loisirs
1 2 3 4 5
- articuler la responsabilité syndicale et les activités politiques
1 2 3 4 5
- aucune difficulté

Q.30 : Dans l'exercice de votre responsabilité, diriez-vous que vous êtes :

1. trop impliqué(e)
2. très impliqué(e)
3. impliqué(e)
4. trop peu impliqué(e)

Q.31 : Avez-vous rencontré des oppositions concernant vos prises de responsabilités ?

1. oui
2. non

Si oui, précisez lesquelles et de la part de qui.

Oppositions liées à	Dans le milieu syndical	Dans l'entourage des salariés/ agents de votre établissement	De la part de votre direction de votre établissement
Votre âge			
Votre sexe			
Votre origine ethnique			
Votre handicap			
Votre manque de disponibilité			
Votre appartenance syndicale			

Q.32 : Avez-vous pu aborder ces oppositions avec votre organisation syndicale ?

1. oui
2. non

Si non pourquoi ?.....

Q.33 : Face à ces oppositions, quelle a été la réponse apportée par votre organisation syndicale ?

1. un soutien
2. une indifférence

Q34 : De quoi auriez-vous le plus besoin pour améliorer vos conditions d'activité militante ?

.....
.....
.....

Q.35 : Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées dans votre activité militante ?

[Cochez et Classez par ordre prioritaire les 3 difficultés principales]

difficultés	
Je suis en surcharge de travail militant	
J'ai des objectifs syndicaux disproportionnés par rapport aux moyens	
Je suis coupé-e avec les salarié-e-s	
Il y a trop de cloisonnement entre les différents niveaux de l'organisation syndicale	
Je suis coupé-e de l'activité professionnelle	
Je suis trop pris-e par mon activité professionnelle	
Je perds le sens de l'activité syndicale	
Mon syndicat a une trop faible audience	
Les revendications sont trop générales	
Autre difficulté : précisez	

Q.36 : Vous sentez vous compétent-e pour les responsabilités que vous exercez ?

1. oui
2. non

Q.37 : Citer trois qualités nécessaires pour être militant

1.
2.
3.

Q38 : Dans votre syndicat, les militants sont-ils

1. majoritairement des hommes
2. majoritairement des femmes
3. moitié – moitié

Q39 : Dans le cadre de vos responsabilités abordez-vous la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ?

1. jamais
2. parfois
3. souvent
4. Systématiquement

Q40 : au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les responsabilités syndicales. Le saviez-vous ?

1. oui
2. non

Selon vous, pour quelles raisons ?.....

Quatrième partie
Articulation de l'activité militante avec la vie familiale

Q41 : L'exercice de la responsabilité syndicale suscite-t-il de la part de votre conjoint ?

1. un soutien actif
2. de la compréhension
3. de l'indifférence
4. de fortes réticences
5. une vive opposition
6. une certaine réserve

Pour quels motifs :

.....

Q42 : Votre prise de responsabilité a eu des incidences sur ? - l'organisation de votre vie conjugale

1. oui
2. non

- l'organisation domestique

1. oui
2. non

Q43 : Depuis votre prise de responsabilité, faites-vous davantage appel à des aides dans vos tâches domestiques ou familiales ? (Plusieurs réponses possibles)

1. oui, à du personnel rémunéré
 2. oui, à des services marchands (livraisons à domicile, services de proximité)
 3. je ne sais pas, ce n'est pas moi qui m'en occupe
 4. autres
- précisez :

Q44 : Concernant le(s) enfant(s), qui se charge de... ?

	Autre personne ou l'enfant lui-même	Autant vous que votre conjointe	Vous conjoint toujours ou le plus souvent	Vous toujours ou le plus souvent
Rester à la maison quand les enfants sont malades				
La toilette des enfants				
Emmener, aller chercher les enfants				
Aider les enfants à faire leurs devoirs				
Mettre les enfants au lit				
Jouer avec eux, participer à leurs loisirs				

Q45 : À la maison, qui se charge de... ?

	Vous toujours ou le plus souvent	Votre conjoint-e toujours ou le plus souvent	Autant la vous que votre conjoint-e	Autre -s Personne-s
S'occuper du linge				
Faire les repas quotidiens				
Faire le ménage				
Faire les courses				
Faire la vaisselle				
Faire le petit bricolage à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison				

Q46 : Avez-vous des désaccords avec votre conjoint sur la répartition des tâches domestiques et parentales ?

1. oui
2. non

Q47 : Votre conjoint exerce-t-il des pressions pour que vous renonciez à votre activité militante ?

1. oui
2. non

Si oui précisez lesquelles

.....

Q48 : Par rapport à votre activité militante, vos enfants sont ?

1. fiers
2. indifférents
3. opposés

Q49 : Pouvez-vous aborder ces difficultés familiales et domestiques au sein de votre organisation syndicale ?

1. oui
2. non

Q50 : Auriez vous des suggestions à faire pour améliorer les articulations de l'activité militante avec la vie familiale et conjugale ?

.....

Cinquième partie
Perspectives

Q50 : Au cours de votre trajectoire syndicale, avez-vous pensé arrêter de militer ?

1. oui
2. non

Si oui, pour quels motifs ?

.....

Q51 : Envisagez-vous de renouveler votre responsabilité ?

1. oui, si la possibilité m'en est offerte
2. je suis encore indécis(e)
3. non

Pour quelle(s) raison(s) :

.....

Q52 : dans le cas où vous souhaitez arrêter votre engagement, envisagez-vous de vous reconvertir professionnellement ?

4. oui
5. non

Q53 : souhaitez-vous valoriser votre expérience militante (ex.VAE)

1. oui
2. non

si oui, dans quel but ?

.....